



Konzept zur Umsetzung der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin

Vorwort

Im Jahr 2012 hat die Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe durch die Neuformulierung der §§ 79 und 79a des Achten Sozialgesetzbuches (SGB VIII) einen hohen Stellenwert in der Kinder- und Jugendhilfe erhalten. Gemäß § 79a Satz 1 SGB VIII hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung [...] weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen. Es geht vordergründig um die Steuerung von Qualität in der Kinder- und Jugendhilfe über Qualitätsentwicklungen im Rahmen von dynamischen und diskursiven Prozessen unter Beachtung der Grundsätze der sozialen Arbeit. Somit obliegt die Federführung beim Amt für Familien und Soziales, jedoch hat jede einzelne Fachkraft einen Anteil am Ausgestalten der Prozesse und dem positiven Gelingen vor Ort. Qualitätssicherung und -entwicklung wird als partnerschaftlicher, innovationsfördernder und ergebnisoffener Austausch zwischen freien und öffentlichen Trägern sowie anderen Institutionen verstanden.

Für die Umsetzung der Arbeitsfelder der Jugendförderung, die Zusammenarbeit untereinander sowie für die gemeinsame Betrachtung von Entwicklungen der Angebote und Zielgruppen gab es zwar Methoden, jedoch haben diese nicht immer die Wirkung erzielt.

Dieses Konzept definiert Standards für die Umsetzung der Arbeitsfelder der Jugendförderung, beschreibt die Zusammenarbeit von Fachkräften unterschiedlicher Institutionen und bildet die Grundlage zur Durchführung von Qualitätsdialogen. Er ist im Rahmen eines Qualitätsentwicklungsprozesses unter Beteiligung vieler Akteure der Jugendförderung entstanden. Wie in allen Qualitätsentwicklungen handelt es sich um einen fortwährend anzupassenden Prozess, der den Arbeitsstand aus dem Jahr 2021 wiedergibt. Das Konzept ist somit ein lebendiges sich fortschreibendes Dokument. Abläufe und Verfahren sowie die Zusammenarbeit für alle am Prozess beteiligten Partner werden dargestellt. Das Papier dient u. a. als Arbeitsgrundlage und bietet einen Einarbeitungsleitfaden für neue Fachkräfte der Jugendförderung.

Die nachfolgend beschriebenen Ansätze, Instrumente und Regelungen zur Sicherung der Qualität in der Jugendförderung sollen ab Januar 2022 als Standards verbindlich durch alle Partner:innen umgesetzt werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Inhaltsverzeichnis.....	4
1. Ausgangssituation.....	6
2. Gesetzlicher Auftrag und Zielgruppe	8
3. Qualitätsstandards	9
3.1. Personelle Qualitätsstandards.....	9
3.1.1. Auswahl neuer Fachkräfte	10
3.1.2. Begrüßung und Begleitung neuer Fachkräfte.....	11
3.1.3. Ansprechpartner:in auf Trägerebene	12
3.1.4. Ansprechpartner:in SAS, MKJA und KJFZ.....	12
3.1.5. Ausstattung der Fachkraft.....	13
3.2. Inhaltliche Qualitätsstandards - Träger	14
3.2.1. Trägervereinbarung	14
4.2.2. pädagogische Konzeption.....	14
4.2.3. Kooperationsvereinbarung	15
4.2.4. Trägersachbericht.....	15
4.2.5. Arbeitsgruppe AG 78 Jugendförderung.....	16
4.2.6. Trägerverpflichtung zur Teilnahme an Qualitätsdialogen und/oder Vernetzungstreffen	16
4.3. Inhaltliche Qualitätsstandards – Fachkraft.....	17
4.3.1. Pädagogisches Tagebuch	17
4.3.2. Fortbildung und Supervision	21
4.3.3. Teilnahme an Fachkräfte- und Vernetzungstreffen sowie Qualitätsdialogen	21
4.3.4. Einsatz von Nichtfachkräften (NFK)	22
4.3.5. Durchführung von Projekt- und Gruppenfahrten	22
4.4. Inhaltliche Qualitätsstandards – Landkreis und Kommune	24
4.4.1. Fachkräfte- und arbeitsfeldbezogene Treffen.....	24
4.4.2. Praxisbesuche vor Ort	24

4.4.3.	Durchführung von Jahresgesprächen oder Qualitätsdialogen	24
4.4.4.	Fragebögen	25
5.	Selbstverständnis der Arbeit	26
5.1.	Partizipation/ Beteiligung	27
5.2.	Inklusion - kultursensibel und barrierearm	28
5.3.	Geschlechtergerechte Arbeit	29
5.4.	Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz	30
5.5.	Sozialraumorientierung – sozialräumliche Vernetzung	31
6.	Arbeitsfelder in der Jugendförderung	33
6.1.	Sozialarbeit an Schule (SaS).....	34
6.2.	Mobile Kinder- und Jugendarbeit (MKJA) und Streetwork	35
6.3.	Kinder- und Jugendfreizeitzentren (KJFZ)	36
6.4.	Kinder- und Jugendkoordination (KJK).....	37
6.5.	Landkreisweit wirkende Angebote	38
6.5.1.	Mobile Integrationsteam (MIT)	38
6.5.2.	Jugendbeteiligung (JUB).....	39
6.5.4.	Zirkusprojekt	40
Anlage 1 –	Checkliste Einarbeitung Träger.....	41
Anlage 2 –	Trägersachbericht.....	43
Anlage 3 –	Berichtsbogen	45
Anlage 4 –	Darstellung Qualitätsinstrumente	47

1. Ausgangssituation

Mit dem Jugendförderplan 2006 wurde der erste konzeptionelle Rahmen als ein inhaltliches Steuerungsinstrument im Rahmen der Jugendförderung beschrieben. Der konzeptionelle Rahmen diente der Auftragsklarheit für Träger und Fachkräfte des Personalkostenprogrammes. Mit diesem Instrument wurde eine begriffliche Prägnanz geschaffen, welche auch kontrollierbar war. Er beschrieb die Kriterien und Rahmenbedingungen zum Vorhalten von sozialpädagogischen Fachkräften an der Schnittstelle zwischen Freizeit, Schule und Berufsorientierung und definierte die Arbeits- und Handlungsfelder sowie arbeitsfeldübergreifende Festlegungen und Mindeststandards für den Landkreis Ostprignitz-Ruppin. In den vergangenen Jahren wurde der konzeptionelle Rahmen gemeinsam mit den Akteuren der Jugendförderung stetig weiterentwickelt. In der Zeit von 2011 bis 2013 wurde er im Rahmen der Qualitätssicherung und -überprüfung durch den Arbeitskreis „Qualitätszirkel“ überarbeitet. Arbeits- und Handlungsfelder wurden definiert und die Grundätze der Arbeit beschrieben. Mit dem Jugendförderplan ab 2015 wurde der überarbeitete konzeptionelle Rahmen für alle Akteure der Jugendförderung bindend. Sowohl 2017 als auch 2020 wurden die beschriebenen Standards in den arbeitsfeldbezogenen Fachkräftetreffen betrachtet und gemeinsam weiterentwickelt. Detaillierte Inhalte wurden in den landkreisweiten Fachkräftetreffen vorgestellt und diskutiert.

Darüber hinaus erhielt mit der Erstellung des Jugendförderplans 2018 ff die Qualitätssicherung und -entwicklung erneut einen großen Stellenwert. Die Instrumente zur Erreichung der Qualität sollten sich stetig entsprechend der sich ändernden Bedarfe weiterentwickeln. Zur Umsetzung des Zieles wurde im Jugendförderplan u.a. folgendes Teilziel definiert:

„Die Zusammenarbeit mit den Kommunen, Trägern und dem Landkreis soll weiterhin ausgebaut werden. Hierfür sollen jährlich Qualitätsdialoge stattfinden (JFP 2019/2020, S.51).“

Zur Messung der Zielerreichung wurde festgelegt, dass jährlich Dialoge zwischen den Partnern stattfinden sollen. Dabei stehen die strategische Ausrichtung der Kommune und die Abstimmung von gemeinsamen Zielen im Vordergrund. Es wurde sich für die Gründung einer temporären Arbeitsgruppe (AG) „Qualitätsdialoge“, zusammengesetzt aus jeweils maximal drei Vertretern von Trägern der freien Jugendhilfe, Fachkräften, Kommunen und dem Fachamt, entschieden. Im Rahmen der AG sollte der Begriff „Qualitätsdialog“ geklärt, vorhandene Instrumente und Methoden analysiert sowie Grundlagen zur Durchführung von Qualitätsdialogen entwickelt werden. Am 11.August 2020 wurde das erarbeitete Papier „Qualitätssicherung und -entwicklung in der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin“ durch den Jugendhilfeausschuss beschlossen und diente seither den Fachkräften der

Jugendförderung, den Trägern der freien und öffentlichen Jugendhilfe sowie den Kommunen als Basis zur Umsetzung der Qualitätssicherung und -entwicklung im Landkreis. Ein Hauptziel des Qualitätsdialoges ist die Vernetzung der beteiligten Akteure. Es soll ein Austausch über die umgesetzte Arbeit vor Ort, eine gemeinsame Planung von Projekten sowie eine bedarfsorientierte Abstimmung der bereits vorgehaltenen Angebote stattfinden, um ein Kooperieren aller Partner auf Augenhöhe zu erreichen. Der Qualitätsdialog soll planmäßig mindestens einmal im Jahr beziehungsweise nach Bedarf auch mehrfach zwischen den beteiligten Akteuren stattfinden.

Im Rahmen des Jugendhilfeplanungsprozesses 2021 wurde die AG Qualität beauftragt, den „Konzeptionellen Rahmen“ zu betrachten und anhand der sich verändernden Bedarfe anzupassen. Dies geschah mit externer Unterstützung seitens des Beratungsinstitutes BIUF e.V. Während des Evaluierungsprozesses wurde es zunehmend herausfordernder, die Inhalte des *Konzeptionellen Rahmens* von den Inhalten des Rahmenpapiers *Qualitätssicherung und -entwicklung in der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin* zu trennen. Um den Akteuren der Jugendförderung ein einheitliches Handbuch zur Umsetzung der Jugendförderung unter Beachtung aller Qualitätskriterien zur Verfügung zu stellen, wurde sich daher im Laufe des Prozesses seitens der AG-Teilnehmenden entschieden, das Papier *Qualitätssicherung und -entwicklung in der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin* und den konzeptionellen Rahmen zu verschmelzen, die Inhalte anzupassen und somit Doppelbeschreibungen zu vermeiden.

Ergänzend dazu zeigt der seit 2018 bestehende *Leitfaden zur Vernetzung in der Jugendhilfe im Landkreis Ostprignitz-Ruppin* praktische und einheitliche Rahmenbedingungen für die Vernetzungsarbeit im Landkreis Ostprignitz-Ruppin auf, um die präventive Arbeit durch die Gestaltung und Sensibilisierung von Schnittstellen zu stärken sowie die Angebote der Jugendförderung aufeinander abstimmen. Insgesamt stehen somit allen Akteuren der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin evaluierte, einheitliche und aufeinander abgestimmte Leitfäden zur Umsetzung der erarbeiteten Qualitätsstandards zur Verfügung.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit bleibt die gegründete Arbeitsgruppe „Qualitätsdialoge“ bestehen. Diese trifft sich mindestens zweimal jährlich, um diese und andere Prozesse regelmäßig zu überprüfen, transparent auszuwerten und weiter zu entwickeln.

2. Gesetzlicher Auftrag und Zielgruppe

Gemäß § 79a Satz 1 SGB VIII hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Gewährleistung [...] weiterzuentwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen.

Jugendförderung wird auf Grundlage dieses Konzeptes verbindlich umgesetzt. Dabei finden folgende Rechtsgrundlagen Anwendung:

Bund

- Achtes Sozialgesetzbuch (SGB VIII) nach der Reform durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG)
- Jugendschutzgesetz (JuSchG)
- Jugendmedienschutz-Staatsvertrag (JMStV)
- Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz
- Bestimmungen zum Datenschutz

Land

- Erstes Gesetz zur Ausführung des SGB VIII (AGKJHG)
- Kommunalverfassung des Landes Brandenburg, hier § 18a BbgKVerf

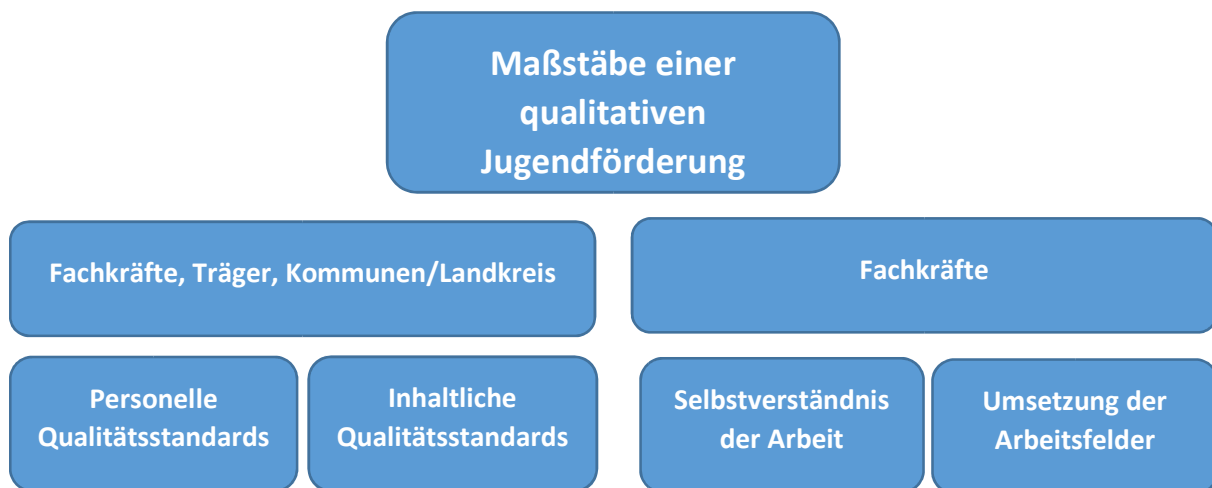
Die Angebote der Jugendförderung richten sich an alle Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 6 bis unter 27 Jahren aus dem Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Zur erfolgreichen Umsetzung der verschiedenen Arbeitsbereiche der Jugendförderung ist es darüber hinaus erforderlich, neben der direkten Zielgruppe auch mit der indirekten Zielgruppe zu agieren und zu kommunizieren. Zu der indirekten Zielgruppe gehören z. B.

- Erziehungsberechtigte, Bezugspersonen, Familien,
- Vertrauenspersonen junger Menschen, Lehrkräfte, Auszubildende,
- Anbietende von Kultur, Bildung, Kirchen, Jugend- und Sportvereine,
- Politik, Verwaltung sowie
- Schlüsselpersonen im Sozialraum.

3. Qualitätsstandards

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Qualitätsstandards für den Bereich der Jugendförderung beschrieben. Die aufgezeigten Instrumente und Methoden, die sowohl für die Fachkräfte, den Trägervertreter:innen, den Kommunen sowie den Vertreter:innen des Landkreises für die Qualitätssicherung und –entwicklung dienen, schaffen die Grundlage für die qualitative und quantitative Umsetzung von Dialogen auf Augenhöhe.

Dabei wird in personelle und inhaltliche Qualitätsstandards unterschieden. Die personellen Qualitätsstandards umfassen die Instrumente, die der Auswahl einer neuen Fachkraft einerseits sowie einem guten Ankommen und Arbeiten der Fachkraft andererseits dienen. Die inhaltlichen Qualitätsstandards werden wiederum differenziert in träger-, fachkräfte- und kommunalspezifische Qualitätsstandards und umfassen vor allem die Instrumente der Qualitätssicherung auf konzeptioneller Ebene sowie dessen Messbarkeit und Überprüfung.



3.1. Personelle Qualitätsstandards

Ein wertschätzender Umgang miteinander, Verlässlichkeit und Beständigkeit fördern die Zufriedenheit. Eine hohe Zufriedenheit wiederum fördert die Motivation und sichert u. a. die Qualität der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Im Rahmen dieser Qualitätsentwicklung entstanden in den letzten Jahren feste Prozedere, die der qualitativen Stellenbesetzung in der Jugendförderung sowie auch den etablierten Fachkräften der Jugendförderung unterstützend zur Verfügung standen und zukünftig weiterhin Anwendung finden. Die personellen Qualitätsstandards sind sowohl von den Fachkräften, als auch von den Anstellungsträgern sowie dem Fachamt verbindlich umzusetzen.

3.1.1. Auswahl neuer Fachkräfte

Sind Stellen im Rahmen der Jugendförderung unbesetzt, schreibt der Träger entsprechend der Vereinbarung zur Umsetzung des Personalkostenprogramms im Landkreis Ostprignitz-Ruppin diese Stellenanteile unverzüglich im laufenden Prozess aus. Unaufgefordert informiert der Träger den Landkreis und die Kommune, in deren Ressort die Stelle wirken soll, über die Ausschreibungsprozedere:

- Wann wird/wurde die Stelle ausgeschrieben?
- Wie lautet die Bewerbungsfrist?
- Wie viele Bewerber gab es?
- Musste die Stelle mangels passender Bewerber erneut ausgeschrieben werden? Wenn ja, wie sieht jetzt der Zeitplan aus?
- Wie viele Bewerber kamen in die nähere Auswahl (erfüllten die Voraussetzungen)?
- Wie viele Bewerber wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen?
- Für wen hat sich der Träger entschieden? Mitteilung von Namen, Ausbildung, Arbeitsbeginn?

Vor Einstellung einer neuen Fachkraft erfolgt durch das Fachamt eine fachliche und finanzielle Prüfung (Besserstellungsverbot). Unter Beachtung des Fachkräftegebots spielt die Frage der Qualifikation im Rahmen des Programms zur Förderung von Personalkosten von sozialpädagogischen Fachkräften in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit eine wesentliche Rolle. Anhand folgender Kriterien werden die neuen Fachkräfte geprüft:

- Qualifikation, staatliche Anerkennung;
- erweitertes Führungszeugnis;
- Lebenslauf, praktische Erfahrungen in der Jugendhilfe (speziell Jugendförderung/Ehrenamt) sowie Arbeitszeugnisse im Bezug der Tätigkeit in der Jugendförderung;
- Praktika;
- Fort- und Weiterbildungen;
- und eventuelle Nachweise von Zertifikaten bzw. Teilnehmerbescheinigungen.

Weiterhin sind mit Einstellung der Fachkraft folgende Formulare vom Träger einzureichen:

- die Personalkostenplanung für die finanzielle Prüfung (Besserstellung und Zuwendungsbescheid);
- der Personalbogen;
- die Arbeitsplatzbeschreibung;
- der Arbeitsvertrag;
- die Lage der Arbeitszeit inklusive Nebentätigkeit.

Die Ausbildung der Fachkräfte muss die eines:r Diplomsozialpädagog:in/ -arbeiter:in oder Sozialarbeiter:in gleichwertig sein (Zertifikatskurse des MBSJ, gleichgestellte kirchliche Ausbildungen, Diplompädagog:in u. ä.).

Bei Anstellung einer Fachkraft ohne sozialpädagogischer Ausbildung muss diese geeignet sein für das zu besetzende Arbeitsfeld und mit einer entsprechenden Ausbildung innerhalb der Förderperiode beginnen. Die persönliche Eignung der Mitarbeiter:innen in diesem Bereich festzustellen, obliegt dem Anstellungsträger genauso wie die Dienst- und Fachaufsicht. Die Fachkraft erhält einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Anpassungs- und Weiterqualifizierungen werden im Hinblick auf das Arbeitsfeld nach Absprache mit dem Fachamt per Qualifizierungsvereinbarung verpflichtend gefördert.

3.1.2. Begrüßung und Begleitung neuer Fachkräfte

Für ein gutes Ankommen der Fachkräfte im neuen Arbeitsfeld besteht die Notwendigkeit einer angemessenen Begrüßung und Begleitung. Die Einführung in das Arbeitsfeld muss umfassend stattfinden, bevorstehende Aufgaben und gemeinsame Ziele müssen durch alle involvierten Akteure vorgestellt und vermittelt werden.

Nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses ist der Träger in der Verantwortung die Fachkraft entsprechend qualitativ in das Arbeitsfeld einzuarbeiten. Neben der Einarbeitung in die strukturellen und organisatorischen Abläufe des Trägers und die damit verbundenen Werte, Ziele, Haltungen und Visionen, soll die Fachkraft mithilfe eines standardisierten Einarbeitungsablaufes, möglichst mit festem Einarbeitungsplan, in das neue Arbeitsfeld eingearbeitet werden. Der **Einarbeitungsplan** des Trägers verbleibt bis zum Ende der Einarbeitungszeit bei der Fachkraft, um ihr noch zu erfüllende Punkte zu verdeutlichen. Der Einarbeitungsablauf des jeweiligen Trägers soll sich an der Checkliste orientieren und diese als Handreichung, sowohl für die Fachkraft als auch für den Träger verstehen. Unabdingbar ist eine enge fachliche Begleitung durch die Leitungskraft, insbesondere was fachlich inhaltliche Punkte und das Kennenlernen aller Netzwerkpartner anbetrifft. Das **Modell einer Patin/eines Paten** kann hierbei ein hilfreiches Instrument der Einarbeitung sein. Dies sollte eine etablierte und erfahrene Fachkraft des Arbeitsfeldes, oder die Leitungskraft selbst sein. Die neue Fachkraft kann so innerhalb des Trägers bei Bedarf Gesprächstermine mit dieser Person wahrnehmen. Ebenso wäre eine Hospitation im Arbeitsfeld durch die Patin/den Paten denkbar. Bis zum Ende der Einarbeitungszeit, welche einen Zeitraum von drei Monaten nicht unterschreiten sollte, steht die Patin/der Pate als vertrauensvolle Ansprechpartner:in zur Verfügung und fördert und unterstützt bei Bedarf bei der Entwicklung von Angeboten und teilt eigene Erfahrungen. Reflexionsgespräche des Trägers bzw. der Patin/des Paten mit der

Fachkraft sollen während der Einarbeitungsphase engmaschig erfolgen. Ein Reflexionsgespräch nach Beendigung der Einarbeitungsphase ist ebenso unabdingbar.

Die **Checkliste** (siehe Anlage 1) dient als Hilfestellung für die Einarbeitung neuer Fachkräfte der Jugendförderung im Landkreis OPR. Sie fasst die wesentlichen Informationen zusammen, beschreibt in welcher Einarbeitungsphase diese vermittelt werden sollen und wer dafür zuständig ist. Die einzuarbeitende Fachkraft erhält hierdurch Sicherheit über den Arbeitsauftrag, Orientierung bei der fachlichen Umsetzung und Kenntnisse zum Netzwerk ihres Arbeitsfeldes. Die Checkliste wird allen an dem Einarbeitungsprozess beteiligten Akteuren zur Verfügung gestellt, gemeinsam umgesetzt und gibt einen einheitlichen Rahmen für die Einarbeitung vor. Jede beteiligte Person kann daraus ersehen, welche Einarbeitungsdetails wann und von wem vermittelt werden. Die Intensität der Teilprozesse ist abhängig von den Vorkenntnissen und der Berufserfahrung der neuen Fachkraft sowie von den Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes. Die Checkliste verbleibt während der Einarbeitungsphase bei den neuen Fachkräften. Sie ist somit für das Wahrnehmen und Abhaken der einzelnen Punkte verantwortlich. Das Kennenlernen des Kollegiums der jeweiligen Schule, ist teilweise abhängig von Schulstandort und Größe des Lehrerkollegiums. Zudem ist zu berücksichtigen, ob die neue Fachkraft an einem oder zwei Standorten eingesetzt ist bzw. ein oder zwei unterschiedliche Arbeitsfelder umsetzt. Zielsetzung ist, dass die neue Fachkraft innerhalb von vier Wochen den Arbeitsplatz, die eigenen Aufgaben und die wesentlichen Kooperationspartner/innen so gut kennt, dass die eigenen Fähigkeiten in die tägliche Arbeit eingebracht werden können. Zudem soll die Fachkraft die Ziele und Grundsätze ihres Arbeitsfeldes kennengelernt und verinnerlicht haben. Nach der Einarbeitungszeit und der kompletten Erfüllung der Checkliste soll die neue Fachkraft alle Aspekte des Arbeitsfeldes (z. B. Strukturen, Konzepte, Ansprechpartner/innen) kennen und in die Teams und Netzwerke integriert sein.

3.1.3. Ansprechpartner:in auf Trägerebene

Unabhängig von der Einarbeitungsphase hat der zuständige Träger eine:n verbindliche:n Ansprechpartner:in zu benennen, der für die Belange der Fachkraft zuständig ist. Dies bezieht sich insbesondere auf die Kommunikation zwischen dem Träger mit dem Landkreis, der Kommune sowie der Schule. Veränderungen der Ansprechpartner:in sind den Beteiligten unverzüglich mitzuteilen.

3.1.4. Ansprechpartner:in SAS, MKJA und KJFZ

Das Mobile Integrationsteam (MIT) als landkreisweit wirkendes Angebot steht den Fachkräften der Jugendförderung als:

- Ansprechpartner:in in dem Arbeitsfeld Sozialarbeit an Schule (SaS) und
- Ansprechpartner:in in den Arbeitsfeldern der Mobilen Kinder Jugendarbeit (MKJA) und der Kinder und Jugendfreizeitzentren (KJFZ)

zur Verfügung. Sie führen, wie auch die Mitarbeiter:innen des Fachamtes, Einführungsgespräche mit neuen Fachkräften durch, bieten Gesprächsangebote und fachliche Austausche für und mit den Fachkräften der Jugendförderung, unterstützen in den Aufgabenbereichen, reflektieren gemeinsam den jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkt und kooperieren miteinander. Sie übernehmen Multiplikatorenaufgaben u.a. durch das Mitwirken an verschiedenen Arbeitsgruppen sowie der Teilnahme an Vernetzungsrunden und organisieren bedarfsgerechte Fortbildungen für die Fachkräfte in den verschiedenen Arbeitsfeldern. Insbesondere hierfür erfolgen regelmäßig Abfragen an die Fachkräfte.

3.1.5. Ausstattung der Fachkraft

Jede Fachkraft erhält:

- eine personenbezogene bzw. arbeitsfeldbezogene Mailadresse über den Anstellungsträger,
- pro Standort bzw. Angebot ein Büro und/oder ein Beratungsraum mit einem Diensttelefon/Fax und Internetzugang sowie ein PC/Notebook mit Drucker,
- einen mit entsprechendem Mobiliar ausgestatteten Arbeitsplatz,
- für die Fachkraft des Arbeitsfeldes MKJA eine Internetverbindung während der mobilen Tätigkeit.

Der Anstellungsträger, die Kommunen und der Landkreis sind für die Umsetzung der vorgenannten Punkte gemeinsam verantwortlich.

3.2. Inhaltliche Qualitätsstandards - Träger

Die inhaltlichen Qualitätsstandards auf Trägerebene bilden einen Großteil der Basis zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität in der Jugendförderung. Als Bindeglied zwischen Fachkraft und Fachamt nimmt der Träger eine entscheidende Rolle ein, um geforderte Qualitätskriterien umzusetzen, die Umsetzung der Qualität zu überprüfen, regelmäßig zu evaluieren sowie sich an der Ausgestaltung neuer Standards zu beteiligen.

3.2.1. Trägervereinbarung

Die Trägervereinbarung dient als Arbeitsgrundlage zur Umsetzung des Personalkostenprogrammes im Rahmen der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin und wird zwischen dem jeweiligen Träger sowie dem Fachamt für ein Förderjahr (=Kalenderjahr) geschlossen. Die Vereinbarung regelt die Erbringung von Leistungen nach den §§ 1, 11, 13 und 14 SGBVIII, Schwerpunkten aus dem aktuellen Jugendförderplan und der Umsetzung dieses Konzeptes.

3.2.2. pädagogische Konzeption

Die Konzeption ist die verbindliche Grundlage für die pädagogische Arbeit in dem jeweiligen Arbeitsfeld. Sie soll u. a. die Ausgangssituation, die Zielgruppe und die pädagogischen Arbeitsansätze beschreiben und dient als Wegweiser für die tägliche Arbeit. Eine kurze, aber aussagekräftige Konzeption je Stelle, die im Einvernehmen mit der Kommune abgestimmt wurde, reicht der Träger bis spätestens zum 15.04. eines Jahres bzw. 4 Monate nach Implementierung einer neuen Stelle dem Fachamt ein. Die Konzeption soll durch die beteiligten Akteure reflektiert und entsprechend der Bedarfe der jungen Menschen weiterentwickelt werden. Bei Veränderungen innerhalb der Förderperiode ist die angepasste Konzeption unaufgefordert vorzulegen. Die möglichen Inhalte der pädagogischen Konzeption sind:

- rechtliche und sozialräumliche Ausgangssituation
- Beschreibung des Arbeitsfeldes
 - Schwerpunkte /Ziele
 - Zielgruppe(n)
 - Methoden / pädagogische Arbeitsansätze
- Kooperation und Vernetzung
- Fachpersonelle Ausstattung
 - Weiterbildung und Supervision

- räumliche Ausstattung
 - Qualitätssicherung des Trägers
- Finanzierung

3.2.3. Kooperationsvereinbarung

Kooperationsvereinbarungen definieren die Aufgabenschwerpunkte, gemeinsam abgestimmte Handlungsziele, Rechte und Pflichten aller Parteien sowie den Zeitraum und die Wirkungsstätte aller Arbeitsfelder der Jugendförderung an den entsprechenden Standorten. Sie sind von allen Parteien partizipativ zu erarbeiten, verbindlich zu unterschreiben und in der Praxis mit Leben zu füllen. Die Er- bzw. Überarbeitung erfolgt jährlich.

Beteiligt an einer kommunalen Kooperationsvereinbarung sind:

- alle Fachkräfte der Jugendförderung der jeweiligen Kommune,
- die Träger der Jugendförderung der jeweiligen Kommune,
- die Kommune,
- ggfs. andere Kooperationspartner und
- der Landkreis.

Beteiligt an einer Kooperationsvereinbarung je Schulstandort sind:

- die Fachkräfte SaS,
- die Anstellungsträger,
- die Kommune / der Schulträger,
- der Landkreis sowie
- das staatliche Schulamt.

3.2.4. Trägersachbericht

Der jährliche Sachbericht der Träger beschreibt die Benennung von Kernthemen, die Umsetzung der Personalverantwortung, die Weiterbildungsbedarfe, die Kooperationen mit den Akteuren je Kommune sowie besondere Vorkommnisse in der Förderperiode. Des Weiteren wird ein Ausblick auf das kommende Jahr gegeben. Der Bericht ist dem Landkreis für das Vorjahr bis spätestens zum 15.04. des Jahres vorzulegen. Ziel ist es, eine Einschätzung des Trägers hinsichtlich der Zusammenarbeit mit allen geförderten Personalstellen nach den vorgegebenen Kriterien zu erhalten. Dem Träger steht ein aktueller Trägersachberichtsbogen (Anlage 2) zur Verfügung.

3.2.5. Arbeitsgruppe AG 78 Jugendförderung

Die Unterarbeitsgruppe Jugendförderung der AG 78 setzt sich im Sinne der Interessen der Zielgruppe und der Fachkräfte im Turnus von 2 Monaten u.a. mit den Themen

- Beratung in allen Fachfragen,
- Koordination und Abstimmung von Maßnahmen verschiedener Träger,
- Informationen über andere Planungsbereiche,
- Erarbeitung von Empfehlungen für den Jugendhilfeausschuss und
- fachliche Weiterentwicklung der Angebotslandschaft

auseinander. Die Mitglieder der AG 78 Jugendförderung sind anerkannte Träger der freien Jugendhilfe, Träger von geförderten Maßnahmen und der Träger der öffentlichen Jugendhilfe, vertreten durch das Sachgebiet Prävention und Planung. Die Mitglieder sollten Entscheidungshoheit innehaben. Die Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII hat einen Sitz als beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss des Landkreises.

3.2.6. Trägerverpflichtung zur Teilnahme an Qualitätsdialogen und/oder Vernetzungstreffen

Die Träger der freien Jugendhilfe, als Akteure zur Umsetzung der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin, verpflichten sich ebenfalls zu einer verbindlichen Kooperation und Vernetzung mit dem Landkreis sowie der jeweiligen Kommune. Als Bindeglied zwischen der Verwaltung und den Fachkräften fungieren die Träger somit als Sprachrohr der Fachkräfte gegenüber den Kommunen und dem Landkreis sowie andererseits als Vermittler von Informationen seitens der Ämter für die Fachkräfte. Hierfür ist das stetige Wissen über aktuelle Bedarfe der Zielgruppe und der Fachkräfte in den Kommunen, bestehenden Problemlagen oder fehlender Ressourcen notwendig.

3.3. Inhaltliche Qualitätsstandards – Fachkraft

Die inhaltlichen Qualitätsstandards auf Fachkräteebene werden zum einen durch eine Weiterqualifizierungs- und sozialraumorientierte Strategie sowie zum anderen durch ein Instrument zur Messbarkeit der Qualität im Rahmen des pädagogischen Tagebuchs geprägt.

3.3.1. Pädagogisches Tagebuch

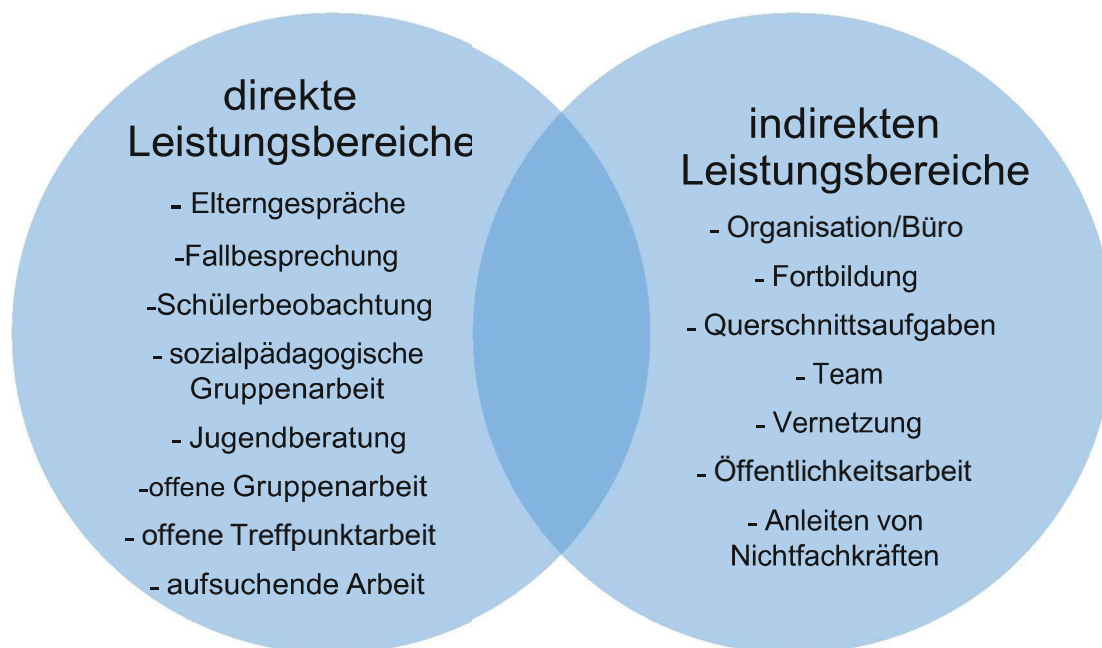
Das pädagogische Tagebuch ist ein datenbasiertes Excelldokument, welches sich aus der

- monatlichen Arbeitsdokumentation,
- den Handlungszielen,
- sowie der Berichtsvorlage

zusammensetzt und durch die Fachkraft geführt wird. Der Träger stellt sicher, dass das pädagogische Tagebuch jeweils am **15.04. / 15.07. / 15.10. / 15.01. eines Jahres** per Dateiform unter Verwendung der OPR-Cloud an das Fachamt übermittelt wird. Das pädagogische Tagebuch dient als Verwendungsnachweis für die jährliche Personalkostenabrechnung. Die ausgewerteten Ergebnisse werden in den arbeitsfeldbezogenen Treffen durch das Fachamt dargestellt und gemeinsam mit den Anwesenden reflektiert. Jegliche finanzielle Fördermittelgeber sind berechtigt, dass pädagogische Tagebuch einzusehen. Bei Bedarf ist dem Fachamt die Bekenntnis zur Einsicht mitzuteilen. Ein vertrauensvoller Umgang wird vorausgesetzt. Die jeweilige Einsichtnahme hat unter Berücksichtigung des Datenschutzes sowie den trägerindividuellen Abstimmungen vertrauensvoll und verantwortungsbewusst zu erfolgen.

Die **monatliche Arbeitsdokumentation** stellt ein wichtiges Instrument zur zeitlichen und inhaltlichen Dokumentation der täglichen, geleisteten Tätigkeit der Fachkraft in den einzelnen Arbeitsfeldern dar. Es bildet die geleisteten Arbeitsstunden ab und dient weiterhin der statischen Auswertung. Die Fachkraft hat die Dokumentation so zu bündeln, dass eine Nachvollziehbarkeit entsprechend der Handlungsziele unter Beachtung der aktuellen Datenschutzverordnung in der Kinder- und Jugendhilfe gegeben ist. Voraussetzungen sind grundlegende datenschutzrechtliche Kenntnisse sowie ein sensibler Umgang mit jeglichen Daten hinsichtlich der Zielgruppe. Zum Jahresende ist das Arbeitszeitkonto auf null zu fahren. Im Einzelfall ist, in Absprache zwischen dem Träger und dem Fachamt, eine Übernahme von Stunden möglich. Allem voran hat die Fachkraft in seiner fachlichen Tätigkeit auf die eigene Fürsorge zu achten. Im Rahmen der Personalhoheit liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeit darüber hinaus bei dem Träger. Der Träger stellt sicher, dass die Fachkräfte die monatliche Arbeitsdokumentation führen.

Das pädagogische Tagebuch unterscheidet bei der Erfassung der Handlungsfelder in direkte und indirekte Leistungsbereiche. Zu den direkten Leistungsbereichen gehören alle Aktivitäten, die die Zielgruppe direkt betreffen. Zu den indirekten Leistungsbereichen gehören alle Aktivitäten, die über die direkte Zielgruppenarbeit hinausgehen.



Die direkten und indirekten Leistungsbereiche ergänzen sich gegenseitig und bedingen einander. Obwohl der Landkreis Ostprignitz-Ruppin einen Schwerpunkt auf die Vernetzung und Sozialraumorientierung legt, sollte die in die indirekte Arbeit mit der Zielgruppe investierte Arbeitszeit nicht die Arbeitszeit überschreiten, die der Fachkraft für die direkte Arbeit mit der Zielgruppe zur Verfügung steht. Hier ist die Priorität ganz klar auf die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen zu richten. Situationsbedingt kann davon vereinzelt abgewichen werden. Die im pädagogischen Tagebuch zu erfassenden **Handlungsfelder/Leistungsbereiche** werden folgendermaßen definiert:

Elterngespräch/Elternarbeit: Elternarbeit ist der direkte Kontakt mit Erziehungsberechtigten der in der Einrichtung betreuten Kinder und Jugendlichen. Es handelt sich um ein freiwilliges Angebot und erfolgt aufsuchend oder per Einladung.

Fallbesprechung: Eine Fallbesprechung erfolgt zu bestimmten Anlässen oder bei Bedarf. Es dient dem Einholen einer weiteren Sichtweise, der Überprüfung der eigenen Arbeit und/oder der Absicherung und Unterstützung bei der geplanten Vorgehensweise.

Schüler:innenbeobachtung: Die Beobachtung von Kinder und Jugendliche im schulischen Kontext ist ein wichtiger Bestandteil der Beratung. Sie dient als Grundlage für Gespräche mit Lehrer:innen, Erziehungsberechtigten und/oder Schüler:innen. Bei der

Schüler:innenbeobachtung können Auffälligkeiten registriert und Bedarfe erkannt werden. Sie bildet somit eine Basis für die Angebotsgestaltung.

Sozialpädagogische Gruppenangebote: Die sozialpädagogische Gruppenarbeit ist ein niedrigschwelliges, zeitlich befristetes Angebot für einen festen Teilnehmer:innenkreis, der die Chance erhält, neue Verhaltensformen kennenzulernen und auszuprobieren, Themen, Problemen und Fragen zu klären, soziale Kompetenzen zu erwerben, Erkenntnisse über Selbst- und Fremdwahrnehmung zu gewinnen oder individuell passende Lösungsvarianten/Standpunkte zu entwickeln.

(Jugend)Beratung: Die Beratung ist ein Angebot der gezielten Gesprächsführung. Mit Beratung werden Kinder und Jugendliche begleitet, bestimmte Anliegen, Konflikte und/oder Probleme zu bearbeiten und eine handlungsorientierende Lösung zu entwickeln. Die Entscheidung, das Angebot in Anspruch zu nehmen, ist freiwillig zu treffen. Gängige Gesprächsführungsmethoden (z.B. Kognitive- Verhaltenstherapie, systematische Beratung, Klienten zentrierte Beratung etc.) werden umgesetzt.

Aufsuchende Arbeit: Die aufsuchende Arbeit ist der persönliche Kontakt mit der Zielgruppe sowie deren Bezugspersonen, Eltern oder Erziehungsberechtigten, mit Vertreter:innen von Organisationen/Institutionen, Einwohner:innen der Kommune, Ehrenamtler:innen sowie eingesetzten Nichtfachkräften außerhalb von Angeboten. Es unterstützt bei der ganzheitlichen Betrachtung der Kinder und Jugendlichen in ihrer Lebenswelt, bei dem Erkennen von Problem- und der Durchsetzung von Interessenlagen. Weiterhin fördert es die Wahrnehmung als verlässliche Kontaktperson im Bewegungs- und Aktionsraum der Kinder und Jugendlichen.

Offene Gruppenarbeit: Die offene Gruppenarbeit ist eine offene Einladung an alle Kinder und Jugendliche. Im "thematischen Mittelpunkt" stehen Aktivitäten im kreativen und sportlichen Bereich. Offene Gruppenarbeiten können sowohl regelmäßig/mehrfach, als einmalige Veranstaltung oder auch als Reise realisiert werden. Für die einzelnen Angebote in der offenen Arbeit werden spezifische Zielgruppen eingeladen/angesprochen. Sie dient vor allem der Förderung von Gruppen- und Teamfähigkeit.

Offene Treffpunktarbeit: Die offene Treffpunktarbeit ist eine offene Einladung an alle Kinder und Jugendlichen. Sie ist freiwillig und bietet einen leichten, niedrigschwelligen Zugang. Die offene Treffpunktarbeit hält Angebote und Möglichkeiten der Freizeitgestaltung vor. Hierzu sind verlässliche, differenzierte altersgruppenspezifische Öffnungszeiten zu gewährleisten. In die Realisierung von Öffnungszeiten sind ehrenamtlich tätige Jugendliche sowie Ehrenamtler:innen oder Nichtfachkräfte unmittelbar einzubeziehen.

Organisation/Büro: Als Organisation/Büro verstehen sich administrative Tätigkeiten zur Umsetzung des Angebotes/des Projektes. Auch das Stellen von Förderanträgen sowie das Pflegen des pädagogischen Tagebuches zählen zu Organisation/Büro.

Fortbildung: Die Teilnahme an Schulungen, Weiterqualifizierungsangeboten sowie an den vom Landkreis organisierten Veranstaltungen mit Fortbildungscharakter wird als Fortbildung verbucht.

Querschnittsaufgaben: Als Querschnittsaufgaben werden alle im sozialpädagogischen Bereich berührenden Aufgaben/arbeitsfeldübergreifende Themen gesehen, an denen mit gleicher Zielsetzung gearbeitet wird z.B. Partizipation, Medienkompetenz, Prävention. Hierbei handelt es sich um Themen, die nicht auf einzelne Lebensbereiche begrenzt sind und in der Kooperation mit anderen Akteuren besser gelingen.

Team: Hierunter verstehen sich zum einen trägerinterne Besprechungen und Beratungen sowie auch Absprachen mit Personen und Akteuren, die am Standort des Angebotes regelmäßig Aufgaben und/oder Verantwortung übernehmen (z.B. mit Ehrenamtler:innen oder Nichtfachkräften).

Vernetzung: Hierbei geht es um eine verbindliche und regelmäßige Kooperation zwischen Akteuren der Jugendhilfe und Akteuren über die Jugendhilfe hinaus zur Schaffung und Weiterentwicklung eines tragfähigen sozialen Netzwerkes in der Kommune, in dem das Angebot wirkt.

Öffentlichkeitsarbeit: Die Öffentlichkeitsarbeit dient dem Zweck, Angebote, Projekte und Fachkräfte einer möglichst breiten Masse an Interessenten bekannt zu machen. Dieses kann u.a. durch das Erstellen sowie das Verteilen von Flyern und Plakaten, die Betreuung und Veröffentlichung innerhalb der social media Kanäle, das Erstellen von Presseartikeln, das Einpflegen der Angebote auf etwaige Homepages sowie das Weiterleiten an die vorhandene Verteiler (Wegweiser A-Z von Jung bis Alt, Schulcloud, Stadt-/Gemeinde, Mailverteiler, etc.) umgesetzt werden.

Anleiten von Nichtfachkräften: Als personelle Unterstützung der Fachkräfte, zur Realisierung der Öffnungszeiten der Jugendräume sowie als Bereicherung des Angebotes kann der Einsatz von Nichtfachkräften sinnvoll sein. Die Anleitung der Nichtfachkräfte bedarf einer zeitlichen Ressource, welche im pädagogischen Tagebuch entsprechend verbucht werden kann.

Die **Berichtsvorlage** (Anlage 3) stellt eine Evaluierung der durchgeführten Projekte, der Handlungsziele, der inhaltlichen und fachlichen Austausche zwischen den Fachkräften in den einzelnen Arbeitsfeldern und Sozialräumen dar und zeigt u. a. Ausblicke geplanter pädagogischer Prozesse, fachlicher Fortbildungsbedarfe sowie Gespräche auf.

Für jedes Kalenderjahr erarbeiten sich die Fachkräfte **Handlungsziele** innerhalb ihrer pädagogischen Arbeit und setzen diese im Laufe des Berichtszeitraums um. Handlungsziele dienen der eindeutigen Beschreibung eines spezifischen Zustands, der durch bestimmte Interventionen erreicht werden soll. Handlungsziele sind konkret, überprüfbar, zeitlich festgelegt und realistisch. Die Handlungsziele für das Arbeitsfeld SaS werden ab dem Jahr 2021 auf das jeweilige Schuljahr dargestellt. Eine entsprechende Anpassung der Dokumentation erfolgt durch das Fachamt.

3.3.2. Fortbildung und Supervision

Die Fachkräfte absolvieren mindestens fünf arbeitsfeldbezogene, bedarfsorientierte Fortbildungen im Jahr. Diese sind dem Träger nachzuweisen. Primär empfohlene Fortbildungen sind:

- Rechtsextremismus
- Partizipation
- Methoden der Beratung
- Jugendschutz
- Medienkompetenz

Weiterhin haben Fachkräfte mindestens 7,5 Stunden pro Jahr an tätigkeitsreflektierenden Prozessen (Supervision, Coaching, Klausur, o.ä. unter externer Begleitung) teilzunehmen. Dies kann, je nach Bedarf, als Gruppen- oder als Einzeleinheit erfolgen. Sowohl der Anstellungsträger, als auch der öffentliche Träger haben dies zu unterstützen und zu fördern. Durch die Inanspruchnahme der Sachkosten entsprechend der Richtlinie Jugendförderung kann die Finanzierung gesichert werden.

3.3.3. Teilnahme an Fachkräfte- und Vernetzungstreffen sowie Qualitätsdialogen

Der Landkreis Ostprignitz-Ruppin organisiert mindestens einmal jährlich arbeitsfeldbezogene bzw. landkreisweite Fachkräftetreffen mit Fortbildungscharakter. Darüber hinaus existieren in einigen Kommunen und/oder Sozialräumen Vernetzungsrunden, auch mit Akteuren über die Jugendhilfe hinaus. Um die Wünsche der Zielgruppe zu kommunizieren, Bedarfe zu erkennen,

Kooperationen zu schließen und in notwendige Austausche zu treten, haben die Fachkräfte der Jugendförderung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin verpflichtend an den Fachkräftetreffen und sozialräumlichen Vernetzungsrunden teilzunehmen sowie an der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung im Landkreis mitzuwirken. Sollten auf kommunaler bzw. sozialräumlicher Ebene noch keine Vernetzungsrunden stattfinden, so haben sich die Fachkräfte in Abstimmung mit dem Anstellungsträger sowie dem Fachamt und mit der Unterstützung dieser um die Schaffung der notwendigen Strukturen zu bemühen.

3.3.4. Einsatz von Nichtfachkräften (NFK)

Der Einsatz von Nichtfachkräften kann als zusätzliches Unterstützungspersonal in Ergänzung der regulären Personalausstattung sinnvoll und hilfreich sein, z. B. als Unterstützung von offenen Angeboten, Freizeitangeboten oder als Begleitung von Teilnehmer:innen in andere Einrichtungen bzw. zu anderen Maßnahmen. Die fachliche Anleitung sowie die Einschätzung, ob eine Teilnahme an Fortbildungen zu Themen der Jugendförderung oder eine Teilnahme an Teamberatungen erfolgt, obliegt den jeweiligen Anstellungsträgern. Nichtsdestotrotz sollte stets eine enge Kooperation zwischen der Fachkraft und der Nichtfachkraft bestehen.

Nichtfachkräfte sind keinesfalls für die gesetzlich zu erbringenden Leistungen der Jugendhilfe einzusetzen. Sie müssen dennoch für die Arbeit in Hinblick auf die persönliche Kompetenz sowie auf Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geeignet sein. Die Sicherung der Einhaltung der §§ 8a i. V. m. 72a SGB VIII und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a BZRG sind zu gewährleisten. Bei jugendlichen Ehrenamtler:innen ist die Erwerbung der Juleica-Card zielführend und wünschenswert.

Aufgrund der zu investierenden zeitlichen Ressource wird durch das Fachamt angeraten, maximal zwei Nichtfachkräfte (Praktikant:innen) pro Jahr zu begleiten. Bei der Auswahl von Nichtfachkräften sollte die Einschätzung der Fachkräfte einbezogen werden.

3.3.5. Durchführung von Projekt- und Gruppenfahrten

Die Durchführung von Projekt- und Gruppenfahrten ist an bestimmte Voraussetzungen und Bedingungen geknüpft:

- eine Projekt- oder Gruppenfahrt muss mit mindestens sechs Kindern und/oder Jugendlichen stattfinden.
- Bei sozialraumübergreifenden Fahrten muss jede Fachkraft mit mindestens sechs Kinder und/oder Jugendliche des Sozialraumes teilnehmen.

- Das pädagogische Konzept trifft Aussagen zur Umsetzung und zur Aufgabe der teilnehmenden Fachkraft.
- Die Durchführung erfolgt maximal zwei Mal im Kalenderjahr und nicht länger als eine Woche.
- Öffnungszeiten der Jugendfreizeiteinrichtungen sollten während der Projektfahrt mit einer Fachkraft des zuständigen Trägers abgesichert werden.
- Mehrarbeit muss durch den Stellenträger/Arbeitgeber angeordnet werden.

Die werktägliche Arbeitszeit der Fachkräfte darf maximal 10 Stunden täglich betragen und dies auch nur, wenn der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich in einem Zeitraum von 6 Monaten oder innerhalb von 24 Wochen nicht überschritten wird.

Ein Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit muss innerhalb der nächsten sechs Monate erfolgen bzw. spätestens bis Ende des Kalenderjahres. Dieser Ausgleich geschieht ausschließlich in Form von Freizeit, jedoch nur außerhalb von Spitzenzeiten.

Anrechnung der Arbeitszeiten:

Die Fachkräfte dürfen sich zur Durchführung einer Projekt- oder Gruppenfahrt folgende Arbeitszeiten anrechnen:

- die tägliche geförderte Arbeitszeit gemäß dem eingereichten Formblatt zur Lage der Arbeitszeit beim Landkreis
- sowie täglich 2 Stunden für Vor- und Nachbereitungen oder zur Betreuung der Teilnehmer.

3.4. Inhaltliche Qualitätsstandards – Landkreis und Kommune

Das Fachamt nimmt ebenfalls eine bedeutende Rolle der Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Jugendförderung ein. Eine bedarfsgerechte Schaffung von Ressourcen, die Überprüfung und Evaluierung von laufenden Prozessen sowie das Tragen der Verantwortung und Kontrollpflicht gegenüber dem Land im Rahmen der Umsetzung des Personalkostenprogramms oder der Umsetzung von Beteiligungs- und Mitwirkungsrechten, erfordern Qualitätsstandards auf Landkreisebene.

3.4.1. Fachkräfte- und arbeitsfeldbezogene Treffen

Mindestens einmal jährlich findet sowohl das arbeitsfeldbezogene Fachkräftetreffen (Frühjahr), als auch das landkreisweite Fachkräftetreffen (Herbst) statt. Bei dem arbeitsfeldbezogenen Treffen erfolgt eine selbstständige Erarbeitung der Themen und der Moderation durch die Fachkräfte. Bei dem landkreisweiten Fachkräftetreffen erfolgt die Organisation und inhaltliche Ausgestaltung über das Fachamt. Im Vordergrund der Treffen stehen der kollegiale und fachliche Austausch der Fachkräfte untereinander, die Vernetzung der unterschiedlichen Akteure der Arbeitsfelder sowie die inhaltlichen Diskurse zu fachspezifischen Themen. Das Fachkräftetreffen ist mit einem Fortbildungstag gleichgesetzt. Praktikanten können an den Fachkräftetreffen nur nach Absprache mit dem Fachamt teilnehmen (Teilnehmerbegrenzung).

3.4.2. Praxisbesuche vor Ort

Der Praxisbesuch vor Ort durch das Fachamt dient dem gegenseitigem Kennenlernen sowie dem Einblick in die praktische Arbeit der Fachkraft im Rahmen des Arbeitsfeldes. Der Schwerpunkt dabei liegt auf einen inhaltlichen und fachlichen Austausch zwischen Fachkraft und Fachamt. Die Fachkräfte haben die Möglichkeit, ihre eigene Arbeit zu reflektieren sowie Fragen, Bedarfe und Probleme anzusprechen. Diese Erkenntnisse haben wiederum Einfluss auf die qualitative Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes.

3.4.3. Durchführung von Jahresgesprächen oder Qualitätsdialogen

Die Jahresgespräche können einmal im Jahr sowie nach Bedarf erfolgen. Dabei erhalten die pädagogischen Fachkräfte die Möglichkeit, ein Resümee ihrer geleisteten Arbeit unter Beachtung der Standards abzubilden. Ziel ist es, einen Einblick in die fachliche Arbeit der Fachkraft zu bekommen, einen Austausch zwischen allen Beteiligten zu ermöglichen, Bedarfe

zu ermitteln und eventuelle Problemlagen zu erkennen. Alle beteiligten Akteure haben hierbei die Chance zu einem Jahresgespräch einzuladen. Die Themenschwerpunkte werden im Vorfeld festgelegt und können bedarfsorientiert stattfinden. An den Jahresgesprächen nehmen die jeweilige Kommune, die tätigen Träger und Fachkräfte, die Schulleitung sowie das Fachamt teil.

3.4.4. Fragebögen

Ziel der Fragebögen ist es, eine qualitative Überprüfung der gemeinsamen Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten Akteuren zu erhalten. Hierfür wurden zwei Fragebögen für die Bewertung der

- Zusammenarbeit von Trägern, Fachkräften und Kommunen mit dem Fachamt
- sowie die Kooperationen der Kommunen, Trägern und Fachkräften miteinander

entwickelt. Die Fragebögen können, je nach fachlichem Bedarf, kontinuierlich weiterentwickelt, ergänzt oder verändert werden. Sie dienen weiterhin der statistischen Auswertung durch das Fachamt. Die Fragebögen sind anonymisiert. Eine Rückmeldung und Auswertung der Ergebnisse erfolgt in AG 78 Jugendförderung, den arbeitsfeldbezogenen Fachkräftetreffen sowie in den Vernetzungsrunden der Kommunen.

4. Selbstverständnis der Arbeit

Für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene stehen vielfältige und zielgruppengerechte Angebote der Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes in der jeweiligen Kommune zur Verfügung.

Grundsätzlich spiegeln sich **Ganzheitlichkeit**, **Freiwilligkeit**, das Entwickeln von **Demokratieverständnis** sowie **Partizipation** und **Inklusion** in der Arbeit der Fachkräfte wieder. Ebenso wird geschlechtergerechte Arbeit sowie der erzieherische Kinder- und Jugendschutz vorgehalten. In der Vernetzung und Kooperation wird aktive Arbeit geleistet. Die Fachkräfte leben eine demokratische und verfassungskonforme politische Haltung und Ausdrucksweise, um mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten. Sie orientieren sich in ihrer Arbeit an folgenden Leitsätzen:

- sich gern auf gemeinsame Lernprozesse mit anderen einzulassen oder diese zu initiieren, um die regionalen Verhältnisse immer besser den Lebens- und Problemlagen von Kindern und Jugendlichen anzupassen;
- Konflikten nicht aus dem Weg zu gehen, sondern greifen diese auf und tragen zu kompetenten, kreativen und akzeptierten Lösungen bei;
- Flexibel und mobil zu sein;
- eine Vorbildfunktion zu erfüllen, von der die Kinder und Jugendlichen lernen;
- über professionelles Wissen zu Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen sowie zu deren Förderung und Entwicklung zu verfügen;
- in den Konflikt mit Erwachsenen zu gehen, die Gestaltungs- und Spielräume für Kinder und Jugendliche einschränken wollen;
- in den Konflikt mit Kindern und Jugendlichen zu gehen, die sich an den "Regeln der Erwachsenen" reiben wollen;
- sich bewusst zu sein, dass sie mit diesen Paradigmen dem Auftrag der Gesetze (z. B. SGB VIII, Jugendschutzgesetz) Folge leisten aber gleichwohl ggf. die Erwartungen anderer Akteure enttäuschen können, oder sogar „Störenfriede“ sein können;
- über ausreichende Kenntnisse sozialräumlicher Strukturen zu verfügen;
- sich als Berater:in und Vermittler:in von Kontakten zu verstehen;
- Kinder und Jugendliche zum Selbsttun (insbesondere durch Hilfe bei der Vereinbarung von Zielen und bei der Herstellung von Verabredungen und ihrer Kontrolle) zu unterstützen und befähigen;
- mit ihren bürokratischen Kompetenzen zu unterstützen (z. B. zur Sicherung der Mittelverwendung);
- Klarheit und Zuverlässigkeit gegenüber der Zielgruppe und Auftraggebern zu leben;

- Angebote allen Beteiligten klar darzustellen und eigene Grenzen authentisch zu definieren;
- als Projektanbieter:in und Jugendbildungsarbeiter:in zu wirken;
- Parteilichkeit/Anwaltschaft für die Kinder und Jugendliche, im Quartier die Interessen der Kinder- und Jugendlichen vertreten und sich für diese engagieren;
- müssen administrative Kompetenzen erwerben und zusätzliche Mittel zu akquirieren;
- Nicht-binären und trans-geschlechtern in Angeboten mitdenken und Raum geben;
- Empowermentarbeit für Kinder u. Jugendliche mit marginalisierten Geschlechtsidentität, z.B. Schutzräume anbieten.

Die pädagogischen Fachkräfte der Jugendförderung treten dafür ein, dass Kinder und Jugendliche den Freiraum, den Gestaltungs- und Spielraum haben, den sie benötigen, um:

- sich auszuprobieren,
- sich in ihrem Umfeld mit ihren Lebensgefühlen positionieren zu können,
- Verantwortungsübernahme zu trainieren,
- die Persönlichkeit zu stärken und mit Krisen konstruktiv umzugehen,
- die eigenen Bedürfnisse kennen zu lernen und sich zu stärken diese ernst zu nehmen.

Die Fachkräfte der Jugendförderung verstehen sich als:

- Begleiter:in,
- Unterstützer:in,
- Vermittler:in,
- Förderer:in sowie
- als Helfer:in in schwierigen Lebenslagen
- Ermöglicher:in,
- Ermutiger:in und
- Motivator:in sowie
- als vertrauensvolle:r Partner:in im Lern– und Lebensort

4.1. Partizipation/ Beteiligung

Kinder und Jugendliche haben das Recht, sich aktiv einzumischen, Teilhabe zu leben und Mitbestimmung zu erfahren. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und rechtlich verankert:

- auf kommunaler Ebene § 18a Brandenburgische Kommunalverfassung (BdgKVerf),
- für den Bereich der Schulen § 46 Brandenburgisches Schulgesetz (BdgSchulG) und
- für den Bereich der Jugendhilfe § 8 SGB VIII.

Die Einbindung in demokratische Entscheidungsprozesse ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen, stärkt verantwortungsbewusstes Handeln und wirkt gegen Exklusion und sozialen Selbstausschluss. Jugendförderung hat daher die Querschnittsaufgabe,

- Kinder und Jugendliche bei der Vertretung ihrer Interessen bzw. Umsetzung eigener Initiativen zu unterstützen
- Kindern und Jugendlichen Lernfelder demokratischer Entscheidungsfindung zu erschließen
- mit Kindern und Jugendlichen Regeln gerechter und gewaltfreier Konfliktregulierung zu erarbeiten und umzusetzen
- die Eigenmotivationen der Kinder und Jugendlichen zu stärken
- den Kindern und Jugendlichen Meinungsvertretung, aber auch Kompromissbereitschaft näherzubringen.

Durch die Beteiligung der Kinder und Jugendlichen an der Ausgestaltung der (sozial)pädagogischen Angebote wird die Bedarfsgerechtigkeit der Angebote gesichert. Indikatoren für eine gelungene Partizipation sind:

- die Kinder und Jugendlichen wissen um ihre Rechte zur Mitbestimmung und Mitwirkung
- die Kinder und Jugendlichen entwickeln Eigenaktivitäten
- die Kinder und Jugendlichen treffen Entscheidung, woran sie sich beteiligten möchten und woran nicht
- die Fachkräfte beobachten regelmäßige Beteiligungsprozesse
- die Kinder und Jugendlichen zeigen Interesse an Beteiligungsprozessen und vertreten dies offensiv
- alle sprechen eine gewaltfreie und wertschätzende Sprache

4.2. Inklusion - kultursensibel und barrierearm

Jede Gesellschaft besteht aus vielen Einzelnen. Alle sind verschieden, haben ihr Eigenart, unterschiedliche Sprachen und Ausdrucksweisen, persönlichen Befindlichkeiten, ihr eigene Religion und Kultur, Träume, Ziele, Stärken und Schwächen. Attraktive, inklusive Jugendarbeit muss diese Realität annehmen und ihre Arbeit immer wieder neu an diese Realität anpassen. Gemäß § 1 SGB VIII trägt Jugendhilfe dazu bei, die Entwicklung eines jungen Menschen zu fördern und ihn auf dem Weg zu einem selbstbestimmten, eigenständigen Leben zu unterstützen.

Die Jugendförderung ist hier in mehrfacher Hinsicht gefordert, Inklusion zu fördern:

- Die Fachkräfte sind gefordert, sich selbst, die eigenen Lebenseinstellungen, Werte und (Vor-)Urteile sowie Handlungsmuster und Sprachstile/-stereotypen zu reflektieren. Fachkräfte bedürfen einer hohen Ambiguitätstoleranz, Konfliktfähigkeit und interkultureller Kompetenz. Dieser Reflexionsprozess ist in allen Arbeitsfeldern durch kollegiale Beratungen, Supervisionen und Fortbildungen kontinuierlich abzusichern.
- Die Zugänglichkeit der Räumlichkeiten und Angebote muss zunehmend barrierefrei gestaltet werden (für körperlich eingeschränkte Menschen, aber auch z.B. hinsichtlich der Verwendung einfacher Sprache und der kultursensiblen Auswahl von Bildern, Symbolen und Themenstellungen).
- Die aktive Einbeziehung von Jugendlichen mit Handicap und/oder nicht-deutscher Herkunft in die Jugendförderung ist dort, wo es bisher nur unzureichend gelungen ist, weiter zu forcieren. Die Schulung von Empathie und Verständnis für andere Lebenswirklichkeiten, die Reflexion der eigenen physischen und psychischen Bedingtheit sowie der eigenen kulturellen Werte und Normen ist integraler Bestandteil der Jugendförderung in allen Arbeitsfeldern.
- Interkulturelle Arbeit vermittelt in allen Arbeitsfeldern Erfahrungen durch persönliche Begegnung zwischen Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Kulturen UND fördert die Auseinandersetzung innerhalb einer ethnischen Gruppe über Werte, Lebensweisen und (Vor-)Urteile. Überregionale und internationale Jugendbegegnungen werden von Seiten des Landkreises ausdrücklich unterstützt.

Kinder und Jugendliche, die von Stigmatisierung, Ausgrenzung und/oder Rassismus betroffen sind, bedürfen der besonderen Aufmerksamkeit. Für sie sind adäquate Unterstützungsangebote vorzuhalten.

Die Auseinandersetzung mit jeglicher Art des Fundamentalismus, insbesondere mit Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und Verschwörungsglauben bleibt weiterhin eine große gesellschaftliche Herausforderung. Die Jugendförderung reagiert darauf mit entsprechenden politischen Bildungsangeboten, der Unterstützung von Gegenbewegungen und -initiativen Jugendlicher im Gemeinwesen sowie Angeboten, die Zivilcourage und Solidarität stärken.

4.3. Geschlechtergerechte Arbeit

Die geschlechtergerechte Arbeit ist eine entscheidende Ressource für die Bewältigung alltäglicher Belastungen, Anforderungen und Herausforderungen. Die rechtliche Grundlage der geschlechtergerechten Arbeit bildet der § 9 Nummer 3 i. V. mit dem § 13 SGB VIII.

In der Regeln werden Kinder ausschließlich in Jungen oder Mädchen eingeteilt und erfahren eine sehr dementsprechend normierte und normierende Erziehung. Durch die geschlechtsspezifische Sozialisation wachsen sie meist in sehr unterschiedliche gesellschaftliche Rollen hinein und werden in ihren individuellen Entwicklungspotentialen begrenzt. Jugendförderung reagiert darauf mit einer geschlechtergerechten Praxis. „Geschlechtergerecht“ meint hier sozialpädagogische Ansätze, die auf Teilhabegerechtigkeit für alle Geschlechter hinwirken, und die den vielfältigen geschlechterbezogenen Aspekten in der sozialpädagogischen Arbeit gerecht werden. In der Jugendförderung wird eine Vielfalt an Geschlechtern über das binäre Bild von männlich und weiblich hinaus anerkannt. Es gilt:

- alle Kinder und Jugendlichen in der Entwicklung ihrer (Geschlechts-)Identität individuell zu begleiten und dabei ein positives Selbstbild zu fördern
- Kinder und Jugendliche, die von Ausgrenzung aufgrund von Geschlecht, bspw. Sexismus, Trans- oder Homofeindlichkeit, betroffen sind, sollen durch sozialpädagogische Fachkräfte Unterstützung erfahren
- Die Ansprache für und Zugänge zu sozialpädagogischen Angeboten sollten so gestaltet sein, dass sie sich inklusiv an möglichst alle Geschlechtsidentitäten wenden, sodass auch Kinder und Jugendliche mit geschlechterbezogenen Ausgrenzungserfahrungen teilhaben können. Da gesellschaftliche Geschlechterbilder sich ständig verändernde Prozesse sind, erfordert das auch eine kontinuierliche Beschäftigung mit genderspezifischen Fragen und eine Reflexion von Zugängen zu bzw. Ausschlüssen von den eigenen sozialpädagogischen Strukturen und Angeboten
- Mädchen- und jungenspezifische Angebote vorzuhalten, um auf die spezifischen Bedürfnisse eingehen zu können und in der Entwicklung ihrer individuellen Geschlechtsidentität positiv zu befördern

4.4. Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz

Der erzieherische Kinder- und Jugendschutz ist im § 14 SGB VIII verankert und bildet einen eigenständigen Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, klar getrennt vom gesetzlichen Kinder- und Jugendschutz. Somit ist er eine elementare Aufgabe auch für die Träger und Fachkräfte der Jugendförderung. Er beinhaltet die Sicherungsfunktion für die Rechte der Kinder und Jugendlichen auf Erziehung und auf eine gesunde körperliche und geistig-seelische Entwicklung.

Der erzieherische Kinder- und Jugendschutz soll die Lebenskompetenz von jungen Menschen fördern, indem Angebote und Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden, die Kinder und Jugendliche dazu befähigen sollen, sich vor gefährdeten Einflüssen zu schützen, kritik- und

entscheidungsfähig zu werden sowie Eigenverantwortung und Verantwortung gegenüber Mitmenschen zu übernehmen.

Erzieherisch meint an dieser Stelle das Vorhalten von Bildungsangeboten, Information, Aufklärung und Befähigung auf Einsicht bei Kindern und Jugendlichen. Durch die gesellschaftliche Entwicklung treten immer wieder neue Fragen und Aspekte auf, die es gilt zu beantworten und zu beachten. Dies zeigt sich z. B. durch die Nutzung der digitalen Medien. Die Angebote des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes konzentrieren sich im Kern auf die Prävention, Integration, Information und Aufklärung.

Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz bezeichnet somit den präventiven und pädagogischen Aspekt des Kinder- und Jugendschutzes. Zielgruppen sind u. a. Kinder, Jugendliche und junge Heranwachsende, aber auch Eltern sowie Multiplikatoren. Das inhaltliche Spektrum ist weit gefächert:

- Medienpädagogik und Jugendmedienschutz
- Sucht und Suchtprävention
- politischer Extremismus
- neureligiöse Bewegungen
- Jugendarbeitsschutz
- Gewalt, Aggression und Jugenddelinquenz
- Gesundheitserziehung
- Sexualpädagogik

Ziel ist es, dass Präventionsangebote stetig und kontinuierlich vorgehalten werden. Dabei spielt die gegenseitige Unterstützung und Kooperation der Fachkräfte eine wesentliche Rolle.

4.5. Sozialraumorientierung – sozialräumliche Vernetzung

Der Landkreis Ostprignitz-Ruppin legt einen großen Schwerpunkt auf die Vernetzung von Akteuren in der Jugendförderung. Vernetzung ist somit als klarer Auftrag an alle Fachkräfte der Jugendförderung in einem Sozialraum (hier in der Kommune) sowie auch in Kooperation mit anderen Kommunen zu verstehen. Dabei geht es um den Auf- und Ausbau eines tragfähigen sozialen Netzwerkes aller Beteiligten der Jugendhilfe einerseits sowie um eine verpflichtende Teilnahme der Fachkräfte an den durchgeführten Vernetzungsrunden andererseits.

Im Fokus stehen dabei die Lebenswelten der Kinder und Jugendlichen in ihrer Kommune. Rahmenbedingungen für eine positive Persönlichkeitsentwicklung aller Kinder und

Jugendlichen sollen geschaffen werden. Verbindliche und regelmäßige Kooperationen zwischen Jugendhilfe, Schule, Kita/Hort, Kommune sowie Akteuren über die Jugendhilfe hinaus (Polizei, Ehrenamt, uvm.) führen zu optimalen, aufeinander abgestimmten Angeboten für Kinder, Jugendliche, junge Heranwachsende und deren Familien im Landkreis Ostprignitz-Ruppin.

Es ist demnach als gemeinsames Ziel zu betrachten, in allen Kommunen des Landkreises Ostprignitz-Ruppin verbindliche und funktionierende Vernetzungsstrukturen aufzubauen bzw. die Weiterentwicklung der Vernetzung zu fördern. Hierfür bedarf es das Engagement und das Wissen der Akteure, die die Bedarfe, Wünsche und Problemlagen der Zielgruppe kennen. Sie fungieren als Sprachrohr und Vermittler:in gegenüber Institutionen. Im Sinne einer gelungenen Vernetzung bedarf es hierfür kaum Aufwand, da die Akteure einander kennen und regelmäßig austauschen.

Ergänzend hierzu steht allen Fachkräften der Jugendförderung ein Leitfaden zur Vernetzung in der Jugendhilfe zur Verfügung. Dieser wurde 2018 partizipativ erarbeitet sowie im Rahmen eines Fachtages in Zusammenarbeit mit allen Fachkräften der Jugendförderung ergänzt.

5. Arbeitsfelder in der Jugendförderung

Der Landkreis Ostprignitz-Ruppin fördert unterschiedliche Arbeitsfelder zur Umsetzung der Jugendförderung in den Sozialräumen zur Erreichung der Zielgruppe der 6 bis unter 27 Jährigen. Im nachfolgenden Abschnitt werden diese sowie arbeitsfeldbezogene Qualitätsstandards beschrieben. Ebenso werden arbeitsfeldübergreifende Indikatoren für eine erfolgreiche Arbeit benannt, anhand derer die einzelne Fachkraft die Umsetzung der erwarteten Arbeit überprüfen kann.

Die Messbarkeit erfolgreicher sozialpädagogischer Arbeit ist häufig herausfordernd und schwer. Dementsprechend wird eine Vielzahl an Indikatoren benannt, anhand derer jede Fachkraft die eigene Arbeit reflektieren und einordnen kann. Nicht alle Kriterien müssen und können in den Arbeitsfeldern erfolgreich umgesetzt werden. Vielmehr sollte jede Fachkraft in Austausch mit dem Stellenträger und, je nach Einsatzort, mit der Kommune oder der Schule individuelle Indikatoren entwickeln, welche für den Sozialraum, dem Aufgabenschwerpunkt der Arbeit sowie den Bedarfen der Zielgruppe im Sozialraum als wichtig erachtet und umgesetzt werden sollen. Indikatoren erfolgreicher Arbeit können sein:

- Der Grundsatz der Freiwilligkeit von Angeboten wird transparent und offensiv vertreten.
- Transparenz über das Profil der Fachkraft sowie der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist auf allen Ebenen gegeben.
- Konsens in der fachlich-konzeptionellen Ausrichtung der Arbeit ist zwischen allen Beteiligten hergestellt und wird kontinuierlich reflektiert.
- Schulen leisten einen aktiven Beitrag in der Kooperation (kennen die Stellenbeschreibung der Fachkraft, beziehen die Fachkraft gezielt in Schulstrukturen ein, gemeinsame Beratungen und Austauschtermine finden statt).
- (Beratungs)Angebote werden von der Zielgruppe in Anspruch genommen.
- Positives Feedback seitens der Zielgruppe und weiteren Partnern/Akteuren wird gegeben.
- Identifikation, Informiertheit und Akzeptanz der Zielgruppe mit den Angeboten besteht.
- Die Arbeit der Jugendförderung wird als eigenständiges Dienstleistungsprofil an Schule oder im Sozialraum akzeptiert.
- Eine Stetigkeit oder wachsende Nachfrage bezüglich kooperativer Projekte ist gegeben.
- Sozialpädagogische Sicht- und Arbeitsweisen werden anerkannt.
- Ein Vertrauensverhältnis unter Berücksichtigung von Distanz und Nähe zwischen Zielgruppe und Fachkraft besteht.

5.1. Sozialarbeit an Schule (SaS)

Sozialarbeit an Schule ist ein sozialpädagogisches Angebot der Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII, welches im Landkreis Ostprignitz-Ruppin an Grundschulen, weiterführenden Schulen, am Oberstufenzentrum sowie an Schulen mit dem sonderpädagogischen Förderbedarf "Lernen" erbracht wird.

Sozialarbeit an Schule ist ein Bindeglied zwischen Jugendhilfe und Schule sowie weiterer im Schulkontext Tätigen, z. B. Hort, Familie und Erziehungsberechtigte (§ 81 SGB VIII). Das Arbeitsfeld trägt zur weiteren Sozialraumorientierung von Schulen bei und begreift Schule nicht nur als „Lernort“, sondern auch als „Lebensort“. Gemeinsam mit Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften im Hort und weiteren pädagogischen Personal wird auf einer verbindlich vereinbarten und gleichberechtigten Basis zusammengearbeitet, um den Lern- und Lebensraum Schule gemeinsam zu gestalten. Sozialpädagogische Fachkräfte wirken kontinuierlich am Schulstandort, wobei die aufsuchende Arbeit von Schüler:innen in Zusammenarbeit mit der Lehrkraft und das Wirken in Kooperation mit anderen Fachkräften in den Sozialraum für die Umsetzung des Arbeitsfeldes von Bedeutung ist.

Sozialarbeit an Schule hat den Auftrag dazu beizutragen, Benachteiligungen zu vermeiden und abzubauen. Sie richtet sich an Kinder und Jugendliche mit individuellen Beeinträchtigungen und/oder sozialen Benachteiligungen (§ 13 SGB VIII). Darüber hinaus ist es Aufgabe von Sozialarbeit an Schule junge Menschen bei der Entwicklung und Stärkung ihrer sozialer Kompetenzen zu unterstützen, sie in non-formalen und informellen Lernprozessen zu begleiten und Selbstwirksamkeitserfahrungen von Kindern und Jugendlichen durch einführen in Beteiligungsprozesse zu ermöglichen (§§ 1 und 11 SGB VIII). Gegenüber der Schulpflicht unterliegt das Angebot SaS dem Prinzip der Freiwilligkeit.

Arbeitsfeldbezogene Qualitätsstandards sind u.a.:

- Eine 0,75 VZB Stelle ist in diesem Arbeitsfeld der höchst geförderte Stellenanteil je Stelle und Schulstandort. Die Einführung des Arbeitszeitkontos erfolgt nur in diesem Arbeitsfeld und gewährleistet den Fachkräften eine Kontinuität der Angebote ausschließlich während der Schulzeit sowie die Erweiterung und Intensivierung der Angebote. Das bedeutet, dass die Ferien und variablen Ferientage bzw. Brückentage (abzüglich des Urlaubes) rausgearbeitet werden und somit die reguläre Wochenarbeitszeit mindestens 35 h bei einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen beträgt.
- Um größtmögliche Bekanntheit und Akzeptanz zu erfahren, stellt sich die Fachkraft persönlich in jeder Klasse vor.
- Die Angebote der Sozialarbeit an Schule werden von der Fachkraft auf Elternversammlungen vorgestellt.

- Die Fachkraft initiiert regelmäßige feste Termine mit der Schulleitung und ggf. weiterer im Schulkontext Tätiger Akteure.
- Die Fachkraft bringt sich aktiv in Teamsitzungen und Schulkonferenzen ein.
- Im Dialog mit der jeweiligen Schule konkretisieren Fachkraft/Träger die Bedarfslage der Kinder und Jugendlichen am Schulstandort. Die sich daraus ableitenden Ziele und Handlungsschwerpunkte werden in einem Kooperationsvertrag zur Sozialarbeit an Schule festgehalten und gemeinsam schuljährlich auf Aktualität geprüft.
- Zusammen mit den Fachkräften der MKJA bzw. Streetwork und KJFZ werden regelmäßige Austausche zu außerschulischen Freizeitaktivitäten (Angebotsvielfalt) innerhalb des Sozialraums initiiert sowie gemeinsame Projekte geplant.
- Der Fachkraft steht bei fachlichem Austausch- und Reflexionsbedarf die Ansprechpartner:in des Mobilen Integrationsteams zur Seite.

5.2. Mobile Kinder- und Jugendarbeit (MKJA) und Streetwork

Die **mobile Kinder- und Jugendarbeit** findet vor allem in ländlich geprägten Kommunen statt. Es ist ein sozialpädagogisches Angebot der Jugendhilfe, welches sich an Bedarfen und Auftragslagen orientiert.

Die Zielgruppe der unter 14 Jährigen findet hierbei besondere Betrachtung. Zentrales Element der MKJA ist das regelmäßige Aufsuchen der Zielgruppe in den Ortsteilen der Kommune bzw. in den Bewegungs-, Aktions- und Lebensräumen der Kinder und Jugendlichen, um hier verbindliche und bedarfsgerechte Angebote der Jugendförderung vorzuhalten. Es ist ein auf Freiwilligkeit der Inanspruchnahme und Kooperation ausgerichtetes Angebot. Die Vernetzung mit Akteuren sowie die Nutzung aller vorhandenen kommunal individuellen Potenziale (wie Ehrenamt, Vereine, Jugendfeuerwehren etc.) bilden entscheidende Kriterien zur Erfüllung des Aufgabenspektrums innerhalb der gesamten Kommune. Die Fachkräfte der MKJA sind Mittler:in zwischen den Zielgruppen und Institutionen.

Im städtischen Raum findet die **Streetwork** als niedrigschwelliges Angebote der Jugendförderung statt. Hierbei steht die aufsuchende Arbeit der Zielgruppe in deren Bewegungs-, Aktions- und Lebensräumen eine zentrale Rolle, insbesondere an Orten, an denen Cliquen- und/oder Szenenbildung stattfindet. Die Fachkräfte bauen einen kontinuierlichen und langfristigen Kontakt zu den Jugendlichen auf. Streetwork wendet sich darüber hinaus an Kinder- und Jugendliche, die von Ausgrenzung betroffen bzw. bedroht sind oder von anderen sozialen Angeboten nicht oder nur unzureichend erreicht werden. Sie dient somit als Brückenbauer zu bestehenden Angeboten.

Hierfür bedarf es Offenheit der Fachkräfte gegenüber unterschiedlichen Lebensentwürfen und Kulturen sowie die Fähigkeit, dementsprechend angemessen zu handeln und zu kommunizieren. Arbeitsfeldbezogene Qualitätsstandards sind u.a.:

- Ausgleichzeiten sowie Urlaub werden anteilig in den Ferien und der Schulzeit genommen, jedoch nicht länger als zwei zusammenhängende Wochen in der Ferienzeit. Damit wird die Kontinuität der Angebote durch die Fachkräfte auch in den Ferien abgesichert.
- Pädagogische Angebote werden auch am Wochenende vorgehalten.
- Den Fachkräften stehen jeweils ein zeitgemäßes Diensthandy, Internet und Mobile Daten für die Umsetzung ihrer Tätigkeiten zur Verfügung.
- Mit der Kommune finden regelmäßige Abstimmungen und Austausche über die inhaltliche Ausgestaltung und den Herausforderungen statt.
- Zusammen mit den Fachkräften der SaS und KJFZ werden regelmäßige Austausche zu außerschulischen Freizeitaktivitäten (Angebotsvielfalt) innerhalb des Sozialraums initiiert sowie gemeinsame Projekte geplant.
- Der Fachkraft steht bei fachlichem Austausch- und Reflexionsbedarf die Ansprechpartner:in des Mobilen Integrationsteams zur Seite.

5.3. Kinder- und Jugendfreizeitzentren (KJFZ)

KJFZ sind offene, ortsgebundene Angebote non-formaler und informeller Bildung. Die Jugendfreizeiteinrichtung zeichnet sich durch das Bereitstellen von Freizeitaktivitäten aus. Sie sind ein Ort, an dem die Entwicklung der Kinder- und Jugendlichen ganzheitlich gefördert wird. Je nach Räumlichkeiten, personellen Möglichkeiten, anderen Angeboten in der Region können KJFZ durch Nutzer:innen unterschiedliche Ausrichtungen aufweisen. Die Angebotspalette geht auf die Bedarfe und Wünsche der Kinder und Jugendlichen ein und wird in einem partizipativen Prozess jährlich neu reflektiert. KJFZ bemüht sich soziokulturelle Höhepunkte im Jahr zu schaffen, um gerade im ländlichen Raum jugendkulturelle Erlebnisse zu ermöglichen. KJFZ bietet einen geschützten, diskriminierungsarmen Raum, in dem unterschiedliche Kinder und Jugendliche mit ihren Anliegen Gehör finden. Arbeitsfeldbezogene Qualitätsstandards sind u.a.:

- Ein niedrighschwelliger Zugang in die Einrichtung bzw. zu den Angeboten wird sichergestellt.
- Partizipation ist ein gelebtes Konzept. Die Orientierung an den Bedarfen der Zielgruppe spiegelt sich in allen Angeboten wieder.

- Regelmäßige Öffnungszeiten werden sichergestellt. Diese richten sich nach den Bedarfe der Zielgruppe (außerhalb der Schulzeiten, Öffnung in den Abendbereich, Vorhalten pädagogischer Angebote auch an den Wochenenden)
- Minderheiten und/oder benachteiligte Kinder und Jugendliche finden einen geschützten Raum und erfahren Verständnis.
- Die Räumlichkeiten verfügen über eine digitale Ausstattung (WLAN, Laptops, etc.).
- Mit der Kommune finden regelmäßige Abstimmungen und Austausche statt.
- Zusammen mit den Fachkräften der SaS und MKJA bzw. Streetwork werden regelmäßige Austausche zu außerschulischen Freizeitaktivitäten (Angebotsvielfalt) innerhalb des Sozialraums initiiert sowie gemeinsame Projekte geplant.
- Der Fachkraft steht bei fachlichem Austausch- und Reflexionsbedarf die Ansprechpartner:in des Mobilen Integrationsteams zur Seite.

5.4. Kinder- und Jugendkoordination (KJK)

Kinder- und Jugendkoordination beinhaltet die Analyse, Planung, Entwicklung und Koordinierung verschiedener Angebote der Jugendförderung in einem festgelegten kommunalen aber auch im ländlichen Raum. Im Interesse einer wirkungsvollen Jugendarbeit fördert der KJK die Vernetzung und Weiterentwicklung der Angebote. Der KJK arbeitet mit geeigneten Partnern im Interesse der Verbesserung der Lebensbedingungen und Freizeitangebote der Kinder- und Jugendlichen zusammen und fungiert als Mediator:innen zwischen verschiedenen Interessengruppen und hat somit einen ganzheitlichen Blick auf die vorhandenen Ressourcen vor Ort. Defizite und Konflikte werden frühzeitig erkannt und kommuniziert, Kräfte gebündelt. Der KJK fördert die Mitbestimmung und den generationenübergreifenden Dialog im Sozialraum. Arbeitsfeldbezogene Qualitätsstandards sind u.a.:

- die Einbindung vom Kindern- und Jugendlichen in kommunale Planungs- und Umgestaltungsprozesse sowie an der Gestaltung der Angebote und ihrer Räume.
- eine zielgerichtete konzeptionelle Weiterentwicklung der Jugendförderung vor Ort fördern.
- die Angebote der Jugendarbeit durch Projekte und Events bereichern.
- die wirkungsvolle Vernetzung der Angebote der Jugendhilfe in der Kommune.
- den lösungsorientierten Umgang mit Problemen und Konflikten fördern.
- die fachliche Weiterentwicklung und Qualitätsentwicklung.
- Unterstützung von Eigeninitiativen und Ehrenamt.

5.5. Landkreisweit wirkende Angebote

Die landkreisweit wirkenden Projekte sind eigenständige und den vorhandenen Angeboten der Arbeitsfelder SaS, MKJA, KJFZ und KJK ergänzende Projekte. Sie fördern die Vernetzung vor Ort, erschließen und stärken Ressourcen, organisieren Fortbildungen oder unterstützen bei Problemlagen. Der Landkreis Ostprignitz-Ruppin hält aktuell drei landkreisweit wirkende Angebote vor.

5.5.1. Mobile Integrationsteam (MIT)

Das mobile Integrationsteam ist ein Angebot, das an der Schnittstelle von Schule und offener Jugendarbeit tätig ist. Das MIT sieht sich als Unterstützungs- und Ergänzungsangebot zu den vorhandenen regionalen sozialpädagogischen Angeboten der etablierten Arbeitsfelder. Im Vordergrund des MIT steht die Integration von benachteiligten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen des Landkreises OPR. Die Aufgabe des MIT beinhaltet u.a.

- individuelle Projektorganisation, Projektplanung und Projektdurchführung zu den unterschiedlichsten Themen,
- Integration von benachteiligten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Landkreis OPR,
- Beratung, Unterstützung und Entlastung von Fachkräften an Schulen, in Jugendfreizeitzentren und in der mobilen Kinder- und Jugendarbeit,
- Beteiligung und Mitwirkung an Arbeitsgruppen,
- Multiplikatorenfunktion,
- Ansprechpartner für die Kollegen:innen aus den Arbeitsbereichen SaS und MKJA/KJFZ,
- Vernetzung und Bündelung von Akteuren, Angeboten und Wissen,
- Stärkung vorhandener bzw. Neuerschließung von Ressourcen,
- Organisation spezifischer Fortbildungsangebote und Veranstaltungen sowie
- Förderung politischer und fachlicher Bildung im Hinblick auf die Zielgruppe.

Die Projekte können als unterstützendes Setting zu den Angeboten der Fachkraft durchgeführt werden bzw. als eigenständiges ergänzendes Projekt konzipiert werden. Beide Formen setzen eine aktive Bedarfsformulierung und Mitarbeit der ansässigen Fachkraft im Sinne des konzeptionellen Selbstverständnisses von Sozialer Arbeit in OPR voraus. Darüber hinaus können auch Angebote an Standorten konzipiert werden, die keine pädagogische Fachkraft vorhalten. Bedarfsformulierungen und eine enge Kooperation mit der Schule sind hier Voraussetzungen für ein gutes Gelingen des Angebotes.

Die Hauptzielgruppe des Mobiles Integrationsteams sind die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 6 bis unter 27 Jahren mit oder ohne Migrationshintergrund. Weitere

Zielgruppen und Kooperationspartner:innen des Mobilen Integrationsteams sind die Familien (Kinder und Eltern), Lehrer:innen, Fachkräfte, Verwaltung, engagierte Mitarbeiter:innen in Vereinen, Verbände und in Einrichtungen, freie Träger der Jugendhilfe, Vertreter:innen der Kommunalpolitik und der Gemeindevertretung. Das MIT ist gleichermaßen Ansprechpartner:in, Interessenvertreter:in, Berater:in und Unterstützer:in.

5.5.2. Jugendbeteiligung (JUB)

Die Koordinierung der Kinder- und Jugendbeteiligung (JUB) ist ein Angebot, das an der Schnittstelle von Schule und offener Jugendarbeit tätig und in enger Kooperation mit dem Fachamt gestaltet wird. Die JUB arbeitet landkreisweit und sieht sich als Unterstützungs- und Ergänzungsangebot zur Umsetzung der Kinder- und Jugendbeteiligung für Fachkräfte sowie auch auf institutioneller Ebene. Ziel ist die Schaffung einer landkreisweiten Strategie zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen unter Beachtung des § 18a Kommunalverfassung. Die Aufgabe der Koordinierungsstelle der Kinder- und Jugendbeteiligung beinhaltet u.a.

- enge Verzahnung mit pädagogischen Fachkräften und Schule vor Ort, um Beteiligungsprozesse im Rahmen des (iRd) Schulalltages bzw. außerhalb der Schule (z. B. Demokratiewerkstätten) zu etablieren,
- Beratung und fachliche Begleitung von pädagogischen Fachkräften der Jugendförderung, den Kommunen und dem Fachamt,
- Zusammenarbeit mit Bundes- und Landesförderprogrammen, wie z.B. der Koordinierungsstelle der Partnerschaft für Demokratie oder der des Kompetenzzentrums Kinder- und Jugendbeteiligung Brandenburg,
- Vernetzung der Akteure vor Ort,
- Beteiligung und Mitwirkung u.a. an Arbeitsgruppen, Jugendforen, Demokratiewerkstätten sowie
- Organisation spezifischer Fortbildungen und Veranstaltungen.

Gelingende Jugendbeteiligung kann folgenden Aspekt für den Schulalltag leisten:

- Schule ist ein wichtiger Anlaufpunkt für gelingende Jugendbeteiligungsprozesse.
- Jugendbeteiligungsprozesse stärken das politische Selbstverständnis von Schülerinnen und Schülern und fördern das individuelle Selbstbewusstsein als handelndes Subjekt.
- Jugendbeteiligung provoziert Konfliktsituationen. Verschiedene Interessen werden artikuliert und Kompromisse müssen ausgehandelt werden. Das Konfliktverhalten von Kindern und Jugendlichen wird geschult.
- Jugendbeteiligung schafft einen hierarchiearmen Raum und ist jahrgangsübergreifend angelegt und stärkt u. a. die Arbeit von Schüler*innenvertretungen.

Die Zielgruppe der Koordinierungsstelle der Kinder- und Jugendbeteiligung sind Kinder und Jugendlichen zwischen 6 bis unter 18 Jahren. Weitere Zielgruppen sind Fachkräfte, Verwaltung, engagierte Mitarbeiter:innen in Vereinen, Verbände und in Einrichtungen, freie Träger der Jugendhilfe, Vertreter:innen der Kommunalpolitik und der Gemeindevertretung.

5.5.3. Zirkusprojekt

Zirkuspädagogik ist ein Angebot, das an der Schnittstelle von Schule und offener Jugendarbeit tätig ist. Es ist sowohl ein Arbeitsfeld sozialer Arbeit an Grundschulen, als auch ein eigenständiges außerschulisches Angebot. Die pädagogischen Fachkräfte verantworten die zirkuspädagogische Arbeit, indem sie qualitative Standards in der Arbeit mit Unterstützung von Honorarkräften und Ehrenamtlichen umsetzen.

Zirkuspädagogik ist ein erlebnispädagogisches und soziokulturelles Angebot. Zirkus spricht alle Sinne an. Durch das Zusammenspiel unterschiedlicher Bewegungsangebote verbunden mit Elementen des Theaters, der Musik, der Bühnenpräsentation werden die Persönlichkeitsentwicklung, das Körperempfinden und die Kreativität gefördert. Ausdauer und Konzentrationsfähigkeit werden ebenso geschult wie Motorik und Fitness. Persönliche Weiterentwicklung und Gemeinschaftsleistungen bedingen einander, dies fördert Vertrauen, Empathie, gegenseitige Hilfe und aufeinander bezogenes Denken und Handeln.

Die Aufgabe der zirkuspädagogischen Fachkräfte beinhaltet

- die Schaffung eines vielfältigen inklusiven soziokulturellen Angebotes für Kinder und Jugendliche an jedem Schulstandort im Landkreis
- die ganzheitliche und individuelle Förderung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere in den Bereichen personale, sozialen und mentale Kompetenzen sowie die Förderung der allgemeinen Gesundheit und ästhetisch-kulturellen Bildung
- offene bzw. sozialpädagogische Gruppenangebote in Form wöchentlicher Kursangebote sowie Feriencamps und Projektwochen, Mitmachzirkus und Projekttage
- Weiterbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche
- koordinierende Aufgaben zur Sicherung/Ausweitung der Trainingsstandorte, Feriencamps und öffentlichen Auftritte, z.B. in Form der Akquise und Anleitung von Honorarkräften, Ehrenamtlichen und Räumen

Zielgruppe der Zirkuspädagogik sind alle interessierten Kinder und Jugendlichen von 6 bis 21 Jahren im Landkreis. Sie richtet sich explizit auch an Kinder und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Pädagogische Fachkräfte anderer Arbeitsfelder werden in die Arbeit einbezogen, um die vielfältigen positiven Wirkungen der Zirkuspädagogik durch Weiterbildungen und Begleitung nutzen zu können.

Anlage 1 – Checkliste Einarbeitung Träger

Zeitraumen	Maßnahmen	Zuständigkeit	Erledigt
vor dem ersten Arbeitstag	Auswahl einer/eines Einarbeitungspaten/in durch den Träger	Träger	
	Information über Einstellung • Amt für Familien und Soziales • Kommune • Schule	Träger	
1.– 2. Woche	Ankommen am Arbeitsplatz und persönliche Vorstellung in Begleitung durch Trägervertreter • ggf. Projektleitung beim Träger • Team des Trägers • Schulleitung • Kollegium • Kommune	Träger Projektleitung bzw. Patin/Pate	
	Übergabe des konzeptionellen Rahmens/Jugendförderplan des Arbeitsfeldes	Träger Projektleitung bzw. Patin/Pate	
	Einarbeitung in das pädagogische Tagebuch als Dokumentationsgrundlage der täglichen Arbeit	Träger Projektleitung bzw. Patin/Pate	
	Rahmenbedingungen der Fachkraft in den Arbeitsfeldern (personell, sachlich und regional)	Träger Projektleitung bzw. Patin/Pate	

	Beachtung der einzelnen Leistungsbereiche im Arbeitsfeld	Träger Projektleitung bzw. Patin/Pate	
Ab der 2. Woche	Beachtung der Handlungsziele / Berichtsbögen, Einarbeitung in mögliche Querschnittsaufgaben	Träger Projektleitung bzw. Patin/Pate	
	Folgetermine • Schulleitung • Kommune • Amt für Familien und Soziales	Fachkraft	
	Aufbau des eigenen Netzwerks: Austausch mit der Patin/dem Paten - Kontaktaufnahme zu Netzwerkpartnern	Fachkraft	
12. Woche	Abschließendes Reflexionsgespräch im Rahmen der Einarbeitungsphase des Trägers	Träger Projektleitung bzw. Patin/Pate	
	Besuch der Fachkraft vor Ort durch das Amt für Familien und Soziales	Amt für Familien und Soziales	
	Reflexionsgespräch gemeinsam mit • Schulleitung • Träger • Kommune • Amt für Familien und Soziales	Amt für Familien und Soziales	

Anlage 2 – Trägersachbericht

Sachbericht des Trägers im Rahmen des Personalkostenprogramms des Landes Brandenburg

Berichtszeitraum:

Datum und Unterschrift:

1. *Name des Trägers:*

Ansprechperson:

Anschrift:

Telefon:

2. *Kommune/ Arbeitsfeld(er) / Fachkräfte i.R. des Personalkostenprogrammes des
Landes Brandenburg*

3. *Aus Trägersicht - Benennung der Kernthemen der Zusammenarbeit und
Beschreibung der Kooperationen je Kommune mit*

- ➔ Schulen
- ➔ Schulträger
- ➔ anderen Trägern
- ➔ Landkreis
- ➔ Amt für Familien und Soziales
- ➔ Agentur für Arbeit / Jobcenter
- ➔ Weiteren Partnern

Bitte in Sätzen formulieren

4. *Umsetzung der Personalverantwortung*

Allgemeine Begleitung der Fachkräfte unter Beschreibung der Punkte:

- Teamsitzungen
- Personalgespräche
- Supervision/ Einzelsupervisionen
- Fortbildung der SI/Qualifizierungskonzepte, ...

Einsatz und Begleitung von Nichtfachkräften/Unterstützungskräften/Praktikanten

Spezifische Begleitung der Fachkraft in den einzelnen Arbeitsfeldern / Kommunen mit
Benennung der Besonderheiten

Bitte die Anzahl der inhaltlichen und fachlichen Begleitung der Fachkräfte und in Sätzen formulieren

5. *Welche Weiterbildungsbedarfe aus der Kommune sowie aus dem sozialpädagogischen Prozess mit der Fachkraft ergaben sich? Hat der Träger bereits Angebote diesbezüglich vorgehalten?*

6. *Benennung besonderer Vorkommnisse im Förderjahr im positiven oder negativen Sinne (z. B. demografischer Wandel, Veränderung der Infrastruktur, Zielgruppe, Kommune, Fachkräfte ...Bei Schwerpunktthemen, welche Maßnahmen sind eingeleitet worden?*

7. *Ausblick für das kommende Förderjahr*

Anlage 3 – Berichtsbogen

Berichtsbogen zum Qualitätsdialog

Name:

Tätigkeit als Fachkraft ab:

.....

1.)Welche Schwerpunktaufgaben des aktuellen Jugendförderplans sind Ihnen in Ihrem Sozialraum bekannt?

2.)Evaluierung besonderer Projekte & Aufgaben im Rahmen der Handlungsziele: Was war hilfreich, was hat den Prozess erschwert?)

3.)Ausblick (Welche Projekte und Aufgaben sind geplant?) eventuell auch gemeinsam mit anderen Fachkräften in dem gleichen Arbeitsfeld (sozialraumorientierte Projekte)

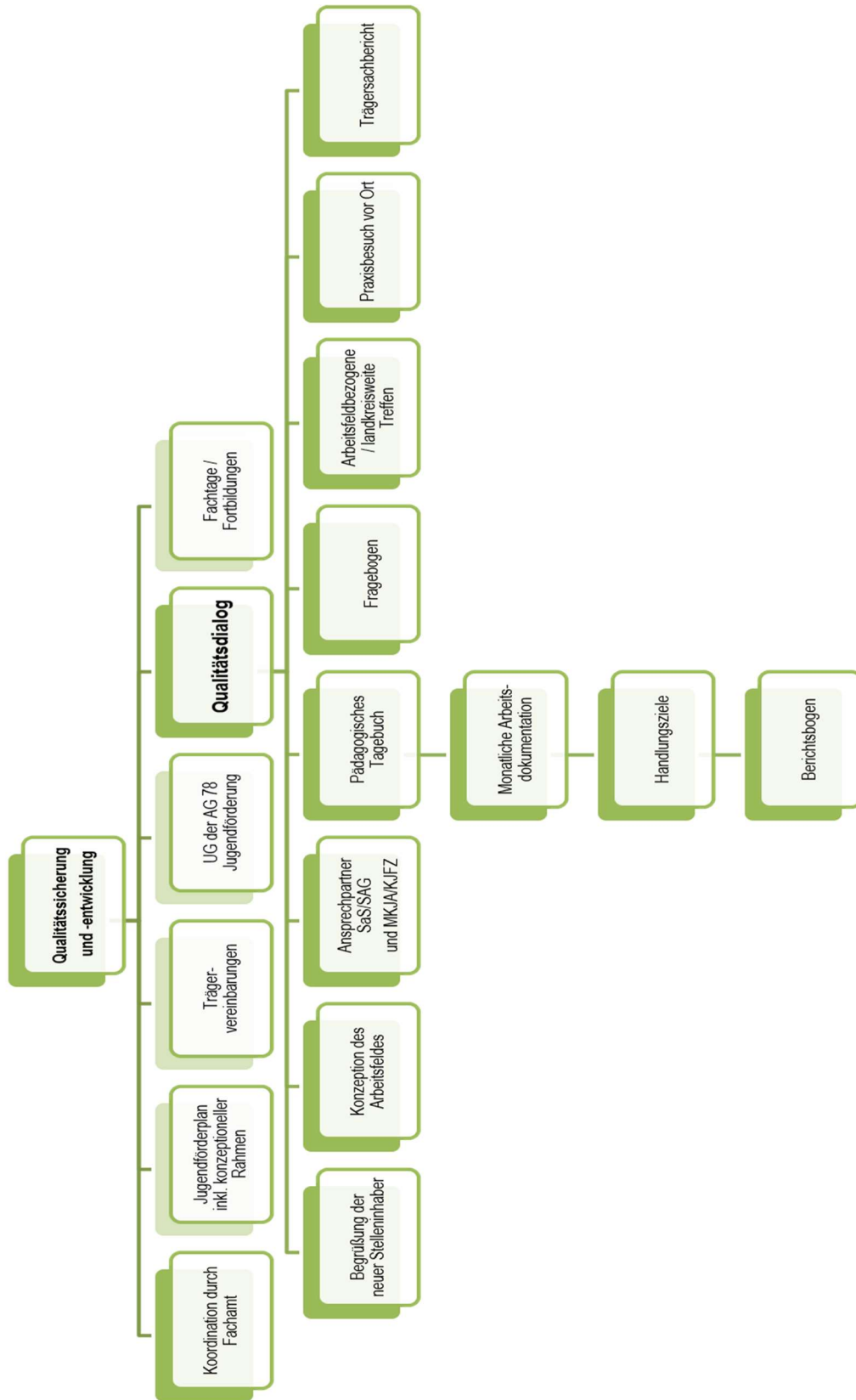
4.)In wie weit bestehen inhaltlicher und fachlicher Austausch zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern

5.)Bestehen fachliche Bedarfe? (Wenn ja, welche? z.B. Fortbildungen, Inputs, Gespräche)

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Anlage 4 – Darstellung Qualitätsinstrumente



Impressum

Landkreis Ostprignitz-Ruppin

Amt für Familien und Soziales

Sachgebiet Prävention und Planung

Bereich Jugendförderung

E-Mail: sgpp@opr.de

Tel.: 03391/688-5144/5158

Stand: 14.10.2021

BV2021-

www.ostprignitz-ruppin.de