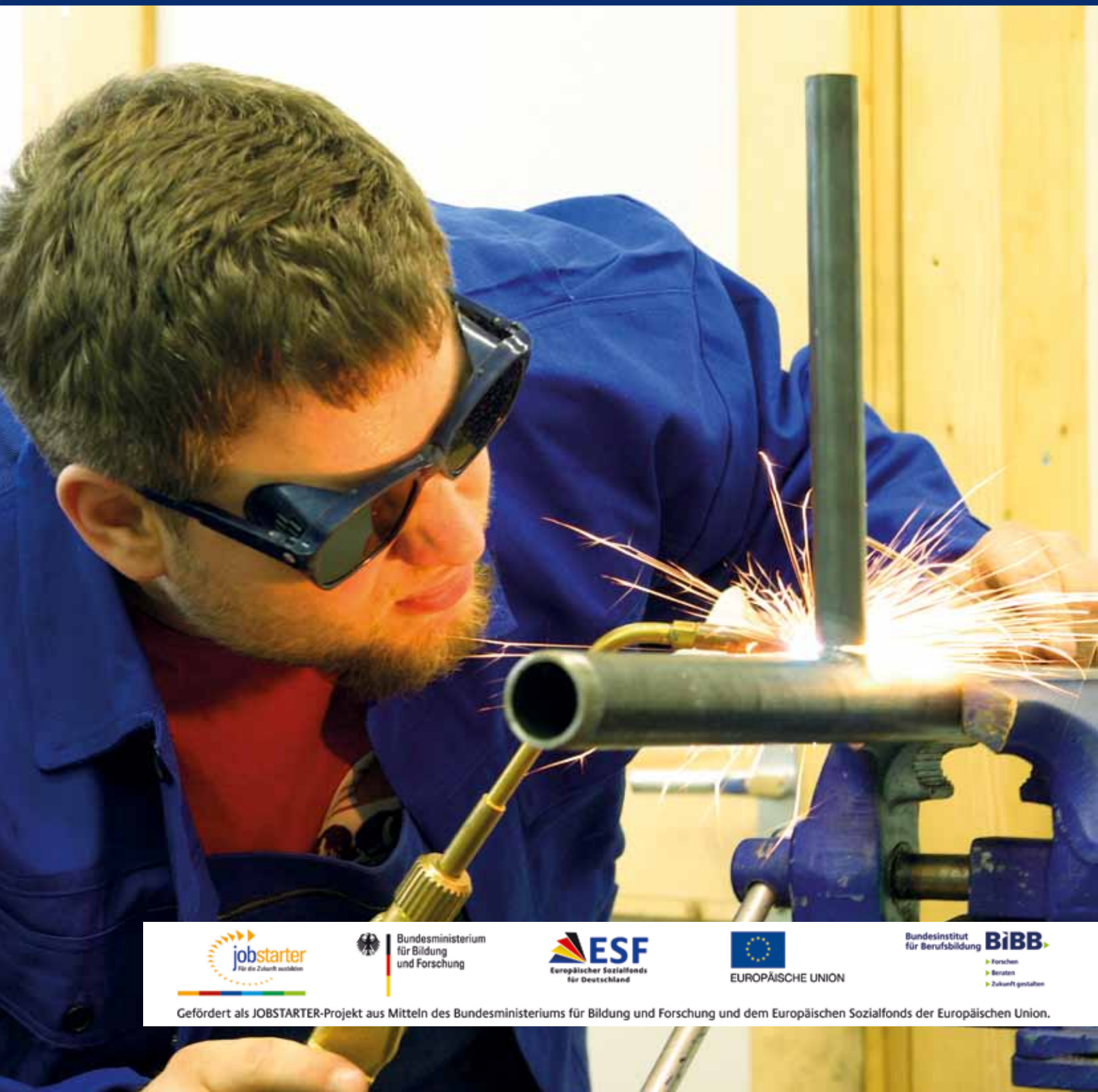
AuBi ReNet
Ausbildungsbausteine in regionalen Netzwerken

Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen

Handreichung für Ausbildungsteams



jobstarter – Für die Zukunft ausbilden
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB – Forschen – Beraten – Zukunft gestalten

Gefördert als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

Impressum

Herausgeber: **Verein BAJ e.V.**
AuBi-ReNet
August-Bebel-Str. 135-145
33602 Bielefeld

www.baj-bi.de

Bezug: E-Mail: post@baj-bi.de
Telefon: 0521 96 502-0

AuBi-ReNet – Ausbildungsbausteine in regionalen Netzwerken – ist ein Projekt des Vereins BAJ e.V. im Programm JOBSTARTER CONNECT, gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds

Text und Redaktion: Hartmut Biermann

Projektteam AuBi-ReNet: Dr. Markus Schäfer-Willenborg, Hartmut Biermann, Neda Klessing

Gestaltung: Martina Höke, m-mediendesign, Bielefeld

Auflage: 1. Auflage 2013

Inhalt

Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen – Verbesserte Übergänge in betriebliche Ausbildung schaffen!

	Vorwort	3
	Einleitung	5
1.	Ausbildungsbausteine verstehen	6
1.1.	Allgemeine Ziele der Ausbildungsbausteine im Programm JOBSTARTER CONNECT	6
1.2.	Was sind Ausbildungsbausteine?	6
1.3.	Ausbildungsbausteine im Rahmen von BaE-Maßnahmen	8
2.	Ausbildungsbausteine organisieren und dokumentieren	9
2.1.	Ausbildungsplanung	9
2.2.	Dokumentieren der Ausbildungsbausteine und Kompetenzfeststellung	10
2.3.	Das elektronische Berichtsheft (Qualli:note)	14
2.4.	Kompetenzfeststellung: Förderprozess und Anrechnung	16
3.	Ausbildungsbausteine mit modernen Methoden umsetzen	18
3.1.	Ausbildung in Arbeits- und Geschäftsprozessen	18
3.2.	Einbeziehung des „Zielausbildungsortes“ Betrieb	20
3.3.	Ausbildungsabbrecher	21
3.4.	Umsetzung von Ausbildungsbausteinen mit Arbeits- und Lernaufgaben	22
4.	Anhang	24

In der nachfolgenden Handreichung wird auf Doppelbezeichnungen in männlicher und weiblicher Form zugunsten der Übersichtlichkeit verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

AuBi-ReNet ist ein Projekt des **Vereins BAJ e.V.**

AuBi ReNet Ausbildungsbausteine in regionalen Netzwerken

BAJ

Vorwort

Eine wichtige Herausforderung außerbetrieblicher Bildungsangebote liegt darin, die betriebliche Verwertbarkeit und damit die Akzeptanz in der Wirtschaft zu sichern. Ausbildungsbausteine überzeugen hier durch ihre Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen, die methodische Umsetzung nach dem Modell der vollständigen Handlung sowie durch die Transparenz im Hinblick auf die behandelten Inhalte.

Ausbildungsbausteine erleichtern außerdem, die in außerbetrieblichen Bildungsangeboten erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen zu dokumentieren – für Betriebe, zuständige Stellen und nicht zuletzt die beteiligten Jugendlichen selbst. Voraussetzung dafür sind entsprechend geeignete – also valide und handhabbare – Kompetenzfeststellungs- und Dokumentationsverfahren. Diese Verfahren zu entwickeln, das Bildungspersonal hierfür entsprechend zu sensibilisieren und zu qualifizieren, wurde in der seit 2009 laufenden Erprobung der Ausbildungsbausteine in JOBSTARTER CONNECT zu einem wichtigen Anliegen der Projekte.

AuBi-ReNet – Ausbildungsbausteine in regionalen Netzwerken ist eines von 40 regionalen CONNECT-Projekten, die sich den Herausforderungen gestellt haben. Konkret wurde in Bielefeld die Strukturierung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) entlang der Ausbildungsbausteine erprobt. Aubi-ReNet hat dabei von Beginn an die Dokumentation des Qualifizierungsverlaufs und die sich daraus ableitenden Erkenntnisse des Ausbildungspersonals als wesentliches Element einer kompetenzorientierten Qualifizierung in den Blick genommen.

Die Erfahrungen und die entwickelten Umsetzungsmaterialien und Instrumente werden in dieser Informationsbroschüre für Ausbildungsteams beschrieben. Mit der Konzeption eines elektronischen Berichtsheftes ergeben sich dabei neue Möglichkeiten der Vereinfachung des Dokumentationsprozesses unter Einbeziehung der Auszubildenden selbst.

Die vorliegende Broschüre gewährt einen Einblick in die Integration von Ausbildungsbausteinen in bestehende Infrastrukturen bei Bildungsdienstleistern. Erfahrungen und Erkenntnisse, deren Transfer über das Projekt hinaus lohnenswert erscheint.

An dieser Stelle nutze ich die Gelegenheit, mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des JOBSTARTER CONNECT-Projektes Aubi-ReNet, den beteiligten Ausbildungsteams des BAJ sowie den regionalen Partnern, den Betrieben, den Berufsschulen und den zuständigen Stellen für Ihr Engagement und ihre Kooperation zu bedanken. Das Projekt lieferte wichtige Impulse für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Programms JOBSTARTER CONNECT.

Christoph Acker
JOBSTARTER CONNECT
Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Aufbau der Handreichung:

Text beschreibt die wesentlichen Abläufe der Umsetzung und ergänzende Informationen

Kästen

beschreiben Hintergrundinformationen und Zusammenfassungen

Unterlegter Text beschreibt Handlungsschritte

Einleitung

In den Jahren 2009 bis 2013 wurde beim Verein BAJ e.V. das Projekt „Ausbildungsbausteine in regionalen Netzwerken“ (AuBi-ReNet) durchgeführt. Finanziert über das Bundesministerium für Bildung und Forschung und begleitet durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Insgesamt 40 Projekte bundesweit hatten den Auftrag, vom BiBB entwickelte Ausbildungsbausteine zu erproben. Das Projekt war eingebettet in berufliche Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter.

Gemeinsam mit den Ausbildungsteams der Ausbildungsgänge Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/in, Maler/in und Bauten- und Objektbeschichter/in und Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik wurden beim Verein BAJ Ausbildungsbausteine eingeführt und auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten überprüft.

Beteiligt waren insgesamt 89 Auszubildende, die überwiegend mehrere Ausbildungsbausteine durchlaufen haben und entsprechende Bescheinigungen erhielten. Ca. 250 Ausbildungsbausteine wurden in dieser Zeit bescheinigt, ca. 60 % der Auszubildenden erreichten auch einen Abschluss als Facharbeiter oder Geselle. Für einen Teil der Auszubildenden ergibt sich nach Abbruch der Ausbildung die Möglichkeit, später auf den Ausbildungsbausteinen aufzubauen, eine Ausbildung fortzusetzen oder die Ausbildung über eine Externenprüfung abzuschließen.

Entwickelt wurde ein Rahmen für die Umsetzung, der im Wesentlichen vier Elemente enthält:

- EDV-gestützte Planungs- und Dokumentationsmöglichkeiten
- Kompetenzfeststellungsverfahren
- Elektronisches Berichtsheft
- Methodisch-didaktische Hinweise zur Umsetzung von Ausbildungsbausteinen

Ergebnis ist ein handhabbares System der Umsetzung von Ausbildungsbausteinen in BaE-Maßnahmen - möglicherweise, wenn auch nicht erprobt, auch in anderem Berufsbildungskontext z.B. der beruflichen Nachqualifizierung.

Dabei konnten nicht alle Maßgaben der Initiatoren der Ausbildungsbausteine erfolgreich umgesetzt werden. Insbesondere ergibt sich eine Konfliktsituation zwischen einer intendierten sequentiellen Abarbeitung der Ausbildungsbausteine und der Ausbildung in Arbeits- und Geschäftsprozessen. Hierzu wurden Lösungen auf der Basis einer verbesserten Dokumentation erarbeitet und erfolgreich umgesetzt. Betont wurde außerdem der ganzheitliche Charakter von Berufsausbildung. Ausbildungsbausteine haben ihren Platz für Jugendliche in BaE-Maßnahmen zur Erreichung des Ausbildungsabschlusses insbesondere nach Ausbildungsabbruch.

Das Projekt hat sich intensiv eingebracht in die Diskussion mit anderen Projekten des Programms JOBSTARTER-CONNECT um Kompetenzfeststellungen. Betont wurde der Charakter der Kompetenzfeststellungen von Ausbildungsbausteinen als qualifizierte Entscheidungshilfe für Entscheidungen der Kammern insbesondere nach § 7 BBiG bzw. § 27 a HwO.

Mit der Entwicklung und Einführung eines elektronischen Berichtsheftes, dass Zuordnungen der Tätigkeiten des Auszubildenden zu den Ausbildungsbausteinen ermöglicht, wurde die aktuelle Diskussion um Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung aufgenommen und in das System der Ausbildungsbausteine integriert.

Die vorliegende Handreichung für Ausbildungsteams ist aus den Gesprächen und Diskussionen mit den beteiligten Ausbildungsteams und der Diskussion mit anderen Projekten des Programms JOBSTARTER-CONNECT sowie den Verantwortlichen des BiBB entstanden. Es beantwortet die daraus entstandenen Fragestellungen aus der Sicht der Projektmitarbeiter. Es richtet sich vor allem an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sich erstmals mit Ausbildungsbausteinen befassen. Erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es eine Möglichkeit, das ein oder andere nachzulesen.

Hartmut Biermann

1. Ausbildungsbausteine verstehen

1.1 Allgemeine Ziele der Ausbildungsbausteine im Programm JOBSTARTER CONNECT

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels zielt JOBSTARTER CONNECT auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs und eine Verbesserung des Übergangs in das duale System durch die Erprobung bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine.

Nach wie vor gelingt vielen jungen Menschen nicht der unmittelbare Einstieg in eine abschlussorientierte Berufsausbildung. Um die Einmündung in die berufliche Ausbildung und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen, ist die Förderung bisher ungenutzter Potenziale von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unerlässlich.

Hier setzt JOBSTARTER CONNECT an:
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine. JOBSTARTER CONNECT soll einen Beitrag dazu leisten, den Übergang aus „Warteschleifen" zu verbessern und die Einmündung in die berufliche Ausbildung und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die Erprobung und Umsetzung der Ausbildungsbausteine in den ausgewählten Anwendungsbereichen zielt auf:

- Die Verbesserung des Übergangs von jugendlichen Altbewerberinnen und Altbewerbern in eine duale Ausbildung;
- eine bessere Verzahnung bestehender Teilbereiche des Berufsbildungssystems;
- eine stärkere Ausrichtung von außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen auf das duale System;
- eine bessere Anrechenbarkeit bereits erworbener Kompetenzen nach § 7 bzw. § 27 a HwO oder eine konsekutive (zeitlich folgende, H.B.) Heranführung zur Abschlussprüfung nach § 43 Absatz 2 BBiG / § 36 Abs. 2 HwO bzw. § 45 Absatz 2 BBiG / § 37 Abs. 2 HwO sowie
- die Entwicklung von Ansätzen zur Abkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 BBiG bzw. § 27 b HwO.

Mit JOBSTARTER CONNECT knüpft das Bundesministerium für Bildung und Forschung an die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) zur Ausbildung von Altbewerberinnen und Altbewerbern und zur Verbesserung der Gestaltung von Übergängen über Ausbildungsbausteine an. In diesem Rahmen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des BMBF auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine entwickelt.[1]

1.2 Was sind Ausbildungsbausteine?

Ausbildungsbausteine sind ein neues Strukturelement in der außerbetrieblichen Ausbildung und in weiteren Maßnahmen der Förderung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf sowie in der beruflichen Nachqualifizierung. Die für verschiedene Berufe vorliegenden Ausbildungsbausteine wurden entwickelt aus einer Zusammenfassung von Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan. Es werden keine darüber hinausgehenden Inhalte mit den Ausbildungsbausteinen vermittelt. Erstmalig werden jedoch Lernergebnisse und Kompetenzen der Auszubildenden beschrieben. Diese neue Form der Beschreibung unterscheidet sich von der bisherigen Form der Beschreibung von Qualifikationen.

Qualifikationen und Kompetenzen

Qualifikationen („Fertigkeiten und Kenntnisse" im Ausbildungsrahmenplan) beschreiben, was Auszubildende lernen sollen und was durch eine Prüfung festgestellt werden soll (Input). Berufliche Bildung in Deutschland wird traditionell über die Beschreibung von Qualifikationen gesteuert (Ausbildungsrahmenplan / Rahmenlehrplan)

Kompetenzen sind gebündelte Lernergebnisse (Outcome). Beschrieben wird, was ein Auszubildender kann. Damit wird in der beruflichen Bildung eine Verlagerung des Schwerpunkts der Betrachtung des Ausbildungsprozesses vorgenommen: Von der möglichst vollständigen Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse hin zu möglichst vollständigen Lernergebnissen. Die Art der Erzielung dieses Ergebnisses spielt dabei in der Betrachtung eine geringere Rolle.
Die Herausbildung individueller Kompetenzen bleibt abhängig von der Qualität des Ausbildungsprozesses, nach wie vor spielt also der „Input" eine wesentliche Rolle.
Mit Blick auf die Inhalte ist eine wichtige zu erwerbende Kompetenz, das sich ständig verändernde und erweiternde Wissen einordnen und verwerten zu können um beruflich handlungskompetent zu bleiben.
(Siehe auch weitere Definition im Anhang)

[1] *JOBSTARTER CONNECT Einsatz von Ausbildungsbausteinen zur Ausbildungs- und Berufsintegration, Bonn 2008, Auszug*

Ausbildungsberuf	Maler und Lackierer / Malerin und Lackiererin Bauten- und Objektbeschichter / Bauten- und Objektbeschichterin	
Ausbildungsbaustein	Nr 2	Oberflächen herstellen und bearbeiten
Begründung und Hintergründe für die Abgrenzung des Bausteins	Nach Prüfung und Vorbereitung der Untergründe werden unter Beachtung der Untergrundbeschaffenheit, des Untergrundalters und der Untergrundart Oberflächen hergestellt und gestaltet. Diese Arbeiten bestimmen Oberflächenbeschaffenheit, -güte und -aussehen. Oberflächenbeschaffenheit, -güte und -aussehen.	
Vermittlungsdauer	30 Wochen	
Stellung in der Gesamtausbildung	Baut zwingend auf Baustein 1 auf und stellt gleichzeitig die Voraussetzung für alle folgenden Bausteine dar.	

Inhalte des Ausbildungsbausteins:

Lfd. Nr.	Beschreibung der Kompetenzen	Bezug zu	
		ARP (Berufsbild-Nr)	RLP (Lernfeld-Nr)
1	Die Lernenden wählen nach Prüfung der Untergrundbeschaffenheit, des –alters und der –art Werk-, Hilfs- und Beschichtungsstoffe für den Arbeitsauftrag aus, stellen sie am Arbeitsplatz bereit und verarbeiten diese. Sie bereiten die Werk- und Hilfsstoffe entsprechend dem geplanten Arbeitsauftrag und der technischen Vorgaben vor, mischen Farbtöne, gleichen diese ab und führen Beschichtungen in unterschiedlichen Applikationsverfahren aus.	I/10a - e I/11a - f I/12a - d, f, g	3 4
2	Die Lernenden gestalten Oberflächen mit form- und strukturgebenden Putz- und Spachteltechniken, Spritz-, Roll-, Streich- und Lackiertechniken sowie mit Klebetechniken. Sie stellen Vorlagen für dekorative Gestaltungselemente her, übertragen diese maßstabsgerecht und legen sie farbig aus.	I/12a - d, f, g	3 4
3	Die Lernenden überprüfen ihre fertige Arbeitsleistung nach Vorgaben des Kundenauftrages und des betrieblichen Qualitätsstandards und erstellen einen schriftlichen Arbeitsbericht.	I/13a - c	3 4

Beispiel für einen Ausbildungsbaustein

Ausbildungsbausteine haben keine Rechtsgrundlage. Grundlage für ein Ausbildungsverhältnis sind deshalb nach wie vor Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan. Durch die Abbildung dieser Ordnungsmittel in den Ausbildungsbausteinen können Ausbildungsbausteine jedoch zur Grundlage betrieblicher Ausbildungsplanung und -organisation herangezogen werden.

Prüfungen werden nach wie vor auf der Basis des Berufsbildes und der Kammerregelungen abgehalten. Ihr Zeitpunkt ist ebenfalls über das Berufsbild festgelegt. Ebenso gelten weiter alle Regelungen bezgl. Fachrichtungen, Schwerpunkten und Wahlqualifikationen.

Die im Rahmen der Ausbildung mit Bausteinen erstellten Bescheinigungen für die Teilnehmer sind Trägerbescheinigungen und werden nicht von der zuständigen Kammer ausgestellt oder beglaubigt.

Die Bescheinigungen sind z. Zt. kaum bekannt. Anerkennung – insbesondere bei übernehmenden Betrieben – gewinnen sie durch die Qualität und den Ruf der Maßnahmen, in denen sie erworben wurden.

1.3 Ausbildungsbausteine im Rahmen von BaE-Maßnahmen

Ausbildungsbausteine werden beim Verein BAJ e.V. in BaE-Maßnahmen eingesetzt. Zielgruppe sind ausbildungsreife Jugendliche, die am Ausbildungsstellenmarkt keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Ausbildungsbausteine sollten nicht mit Qualifizierungsbausteinen verwechselt werden. Diese werden ausschließlich in berufsvorbereitenden Maßnahmen eingesetzt. Ausbildungsbausteine vermitteln im Gegensatz zu Qualifizierungsbausteinen immer die volle berufliche Handlungsfähigkeit.

Ausbildungsbausteine sind in BaE-Maßnahmen zu sehen als

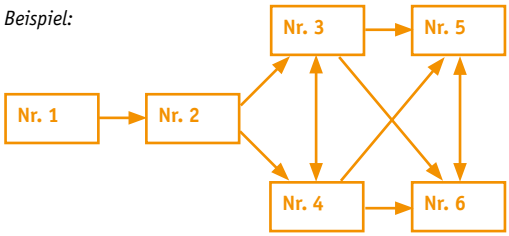
- Grundlage für eine Dokumentation der Kompetenzen des Auszubildenden mit dem Ziel der Verbesserung des Übergangs in betriebliche Ausbildung
- Dokumentation bereits erworbener Kompetenzen, die bei Abbruch der Ausbildung ggf. eine Fortsetzung zu einem späteren Zeitpunkt ermöglichen
- Bestandteil der Förderung und Förderplanung der Auszubildenden
- Strukturelement bei der Planung der außerbetrieblichen Ausbildung
- Kontrollinstrument zur Feststellung vorhandener Kompetenzen des Auszubildenden
- Basis für die Kooperation mit Schule und Praktikumsbetrieb
- Überblick für den Auszubildenden über den Ausbildungsverlauf

2. Ausbildungsbausteine organisieren und dokumentieren

2.1 Ausbildungsplanung

Bereits bei der Ausbildungsplanung werden Ausbildungsbausteine als planerisches Strukturelement genutzt und ersetzen den bisherigen Ausbildungsrahmenplan. Vorgegeben ist eine Abfolge von Bausteinen. Jedem in Bausteine gegliederten Beruf ist ein entsprechendes Diagramm beigefügt.

Beispiel:



Die Pfeile des Diagramms geben die Abfolge der Vermittlung vor. Zu beachten ist, dass die Kompetenzen einer bestimmten Anzahl von Bausteinen bis zur Zwischenprüfung erworben sein müssen.

Übliche Planungsinstrumente der Ausbildung, wie eine Ausbildungsplanung auf der Grundlage entsprechender Programme (z.B. Qualli:life) oder auf Excel-Basis o.ä., bleiben erhalten („Sachlich-zeitliche Gliederung" bzw. Versetzungsplan).

Inhalt dieser Planung muss sein:

- Individuelle Zeitplanung
- Individuelle inhaltliche Planung (mit Ausbildungsbausteinen)
- Aufträge, Projekte und Übungen zugeordnet zu den Ausbildungsbausteinen (siehe auch Beispiele in den Bausteinen) – dies ergibt eine neue Form des Betrieblichen Ausbildungsplans
- Betriebliche Ausbildungsphasen (Praktika)

Didaktische Grundsätze

Grundsätzlich sind zwei didaktische Grundsätze in der Ausbildungsplanung und -ausgestaltung zu berücksichtigen:

- Die Ausbildung erfolgt in Arbeits- und Geschäftsprozessen
- Die Ausbildung erfolgt in Bausteinen

Die Bausteine sind so geschnitten, dass grundsätzlich beide Kriterien erfüllt werden können. In der Planung sind deshalb solche Projekte oder Aufträge einzusetzen, die diese Aspekte berücksichtigen (siehe auch Beispiele in den Ausbildungsbausteinen).

Abweichungen davon sind möglich, wenn sich inhaltliche Verschiebungen und Überschneidungen durch Projekte, Aufträge oder Praktika (d.h. im Arbeitsprozess) ergeben. Diese Abweichungen sind durch Zuordnung zu den entsprechenden Bausteinen und Kompetenzen zu dokumentieren.

Praktische Umsetzung in der Ausbildungsplanung

Für die Umsetzung in den Werkstätten sind den Bausteinen und Kompetenzen konkrete Aufgaben für die Umsetzung zuzuordnen. Dies können Projekte, Aufträge, Übungen oder Arbeits- und Lernaufgaben sein. Auch die überbetriebliche Ausbildung des Handwerks und betriebliche Praktika gehören dazu.

Für jeden Beruf sind entsprechende Planungslisten zu entwickeln. Sie stellen einen neu gefassten Betrieblichen Ausbildungsplan dar. Auf der Basis dieser Zuordnungen erfolgt die Dokumentation. Die Dokumentation ist Bestandteil des Verwaltungsprogramms „Qualli:life" mit dem die gesamte Verwaltung des Auszubildenden möglich ist.

AuBi ReNet

Umsetzung der Bausteine Anlagenmechaniker SHK (BAJ)

Baustein 1

Kompetenz	Projekt, Auftrag, Übung, Lern- und Arbeitsaufgabe
1	Einführungswoche, WiSo
2	Sicherheitsbelehrung
2,3,4,5,6,7,9	Sichtlagerkasten
2,3,4,5,6,7,8,9	Gewindeübung I (verzinktes Stahlrohr)
2,3,4,5,6,7,8,9	Gewindeübung II (verzinktes Stahlrohr)
2,3,4,6,7,8,9	Bohrplatte
2.3.4,6,7,9	Trapezblechhalter, Rauchrohrabdeckung
2,3,5,6,9	Weichlötübung Zinkblech; Blechkasten, Schiebedose
2,3,5,9	Weichlötübungen Rohrverbindungstechnik Cu-Rohr anhand eines Warmwasserverteilers
2,3.4,5,7,9	HBZ Kurs G – I H 1/03 Bearbeitungsverfahren fachbezogener Rohrwerkstoffe
2,5,9	DVS Kurs G – I H 2/03 Fügetechnik / Gasschmelzschweißen
2,3,4,5,9	Herstellen eines Geruchverschlusses am Beispiel Röhrengeruchverschlusses aus Sanitärwerkstoffen
Kompetenz-feststellungs-verfahren	1. Begleitende Prozessbeobachtung 2. Kompetenzfeststellung Theorie 3. Kompetenzfeststellung Praxis

Handlungsschritte:

1. **Auswahl von Projekten/Aufträgen zugeordnet zu den aktuellen Bausteinen und Kompetenzen der Bausteine (Liste)**

2. **Individuelle Festlegung der Arbeitsaufgaben**

2.2 Dokumentation von Ausbildungsbausteinen und Kompetenzfeststellung

Formen der Kompetenzfeststellung

Dokumentation
Die Dokumentation durch den Ausbilder in „Qualli:life“ – mit Berücksichtigung des Berichtsheftes oder des elektronischen Berichtsheftes – ist zentrales Element zur Feststellung der Vollständigkeit der Vermittlung von beruflichen Qualifikationen.

Begleitende Beobachtung
Die begleitende Beobachtung (Prozessbeobachtung) ist zentrales Element zur Feststellung der beruflichen Handlungskompetenz.

Punktuelle Leistungsfeststellungen
Punktuelle Leistungsfeststellungen sind ergänzendes Element mit besonderem Fokus auf (Kammer-)Prüfungen. Typische Leistungsfeststellungen sind z. B. Praxistests (Übungen), Theorietests, aber auch schulische Klassenarbeiten und Zeugnisse. Weitere Leistungsfeststellungen finden im Rahmen von Lern- und Arbeitsaufgaben statt. Der Schwerpunkt liegt auf Feststellung von Qualität in einer Zeiteinheit.

Kompetenzfeststellungsverfahren
zum Abschluss eines Bausteins in der Form einer Prüfung. Damit werden weitere Erkenntnisse hinsichtlich der beruflichen Handlungsfähigkeit gewonnen. Darüber hinaus wird auf die Kammerprüfungen vorbereitet.

In der Zusammenführung
der oben genannten Kompetenzfeststellungsverfahren erfolgt eine Bewertung und die Feststellung, ob der Baustein Grundlage für eine Anerkennung nach § 7 oder § 8 BBiG oder auch für eine Zulassung zur Prüfung nach § 45 (2) (Externenprüfung) sein kann.

Stärken und Schwächen gehen in die Förderplanung ein. Zielvereinbarungen starten den Förderprozess.

Kompetenzfeststellung durch das Ausbildungsteam

Die Durchführung von Arbeitsaufträgen und Arbeitsaufgaben sind begleitend kontinuierlich zu beobachten. Diese Prozessbeobachtung und die Beurteilung der Kompetenzen sind Kernkompetenzen von Ausbildern. Die festgestellten Kompetenzen sind zu dokumentieren.

Die vom **Ausbilder** zu dokumentierende „Qualli:life“-Fassung des Ausbildungsbausteins umfasst die Kompetenzen mit der Möglichkeit Eintragungen zum aktuellen Stand bzw. Teilen der Umsetzung zu machen. Außerdem kann in einer „Ampeldarstellung“ (Bewertungsspalte) eingetragen werden, ob die Kompetenz

- mit Mängeln (Rot),
- mit Erfolg (Gelb) oder
- mit gutem Erfolg (Grün) bewertet wurde.

Die Kompetenzen des Auszubildenden sind Ausgangspunkt für die Förderplanung und Zielvereinbarungen. Mangelhafte Kompetenzen können dadurch ggf. weiterentwickelt werden und eine insgesamt ausreichende Kompetenzbeurteilung ermöglichen.

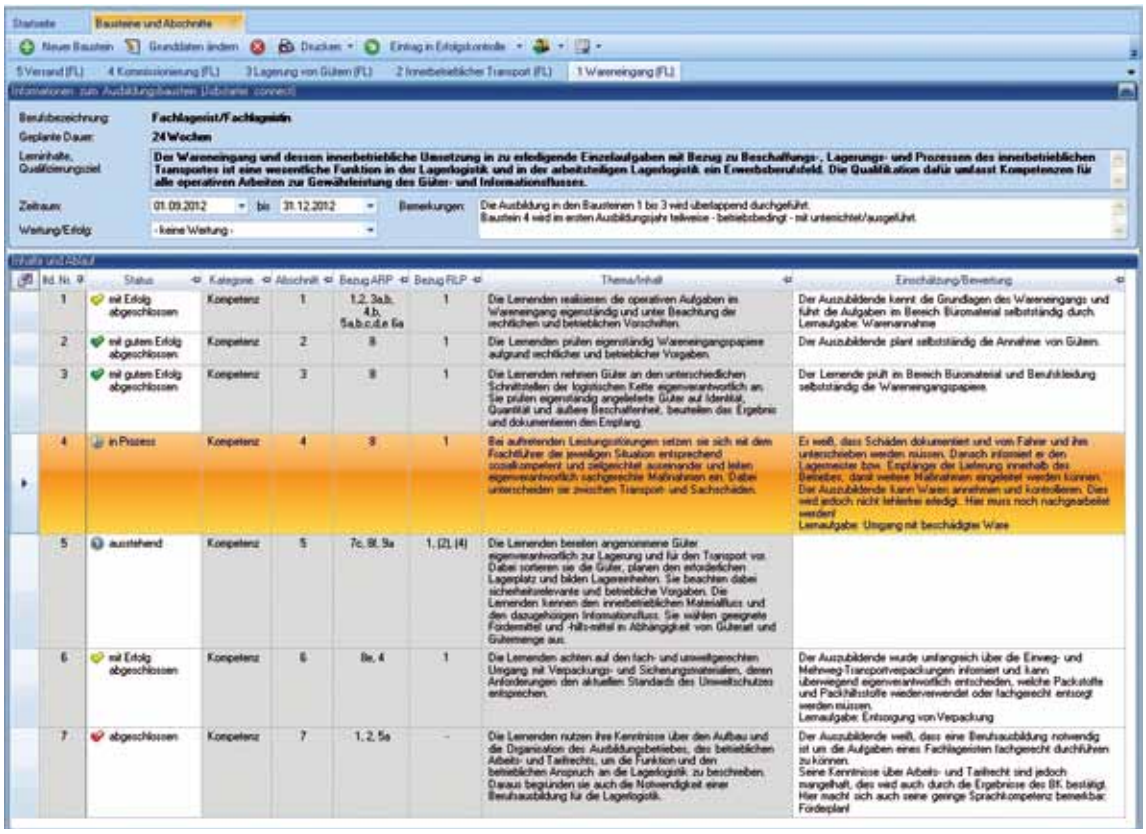
Darüber hinaus sind allerdings Bausteinwiederholungen nicht möglich, Ausbildungszeiten können aus diesem Grund nicht verlängert werden.

Unabhängig von den Bausteinen entscheiden letztendlich im Rahmen eines Ausbildungsvertrags Kammerprüfungen, ob jemand das Ziel der Ausbildung erreicht hat.

Begleitende Prozessbeobachtung

Die begleitende kontinuierliche Beobachtung wird in Qualli:life dokumentiert. Der abschließende Ort der Beurteilung ist der Ausbildungsbaustein in Qualli:life. Dort wird eine Bewertung hinterlegt. In diese Bewertung fließen verschiedene Beobachtungen und Leistungen ein:

- Beobachtung des Ausbildungsprozesses und der individuellen Entwicklung von Kompetenzen
- Leistungen im Rahmen von Ausbildungsaufgaben
- Schulische Leistungen
- Leistungen im Rahmen von betrieblichen Praktika



Ausschnitt aus „Qualli:life“

Neben der begleitenden Beobachtung wird mit einem abschließenden Kompetenzfeststellungsverfahren („Prüfung“) entschieden, ob eine Bescheinigung ausgestellt wird und damit die Voraussetzungen für eine mögliche Anerkennung des Bausteins nach § 7 oder § 8 BBiG oder auch für eine Zulassung zur Prüfung nach § 45 (2) (Externenprüfung) gegeben sind. (Ein darüber hinaus geregeltes Verfahren der Anerkennung der Ausbildungsbausteine durch die Kammern existiert nicht.)

Das Kompetenzfeststellungsverfahren zum formalen Abschluss des Ausbildungsbausteins orientiert sich an folgenden Eckpunkten:

- Handlungsorientierte integrierte Aufgabenstellung Praxis/Theorie
- Berücksichtigung schulischer Leistungen
- Begleitende Prozessbeobachtung über den Gesamtvermittlungszeitraum des Ausbildungsbausteins
- Interne Kompetenzfeststellung (kein externer Prüfungsausschuss)
- Bescheinigung des Bausteins (Trägerbescheinigung)
- Anlage zur Bescheinigung in Form einer leistungsbezogenen Ergänzung

Nach Abschluss eines Bausteins ist eine Gesamtbewertung vorzunehmen. Dafür gibt es eine Kompetenzbeurteilungsmatrix mit den Bewertungskriterien begleitende Beobachtung und Prüfung. Die Bewertung erfolgt in dieser Matrix über eine Excel-Tabelle, die in Qualli:life hinterlegt ist und auf die das Ausbildungsteam Zugriff hat.

Kompetenzfeststellung für Max Mustermann

Ausbildungsbaustein:		1	2	3	4	5	6	7	Gewichtungsfaktor
Begleitende Beobachtung	Ergebnis aus Qualli:life	70	60	40					0,5
Prüfung	Schriftliche Aufgaben	40	45	55					0,25
	Praktische Aufgaben	55	45	60					0,25
	Punkte	59	53	49	0	0	0	0	max. 100 Punkte
	Note	4	4	5	6	6	6	6	Note 1 – 6
Bescheinigung ausgestellt		ja	ja	nein					

Bewertungstabelle, Excel (Qualli:life, Lokale Dokumente)

Hinweis: In der begleitenden Beobachtung werden die erworbenen Kompetenzen aus den Lernorten Träger, sowie Schule und Betrieb (Kompetenzfeststellungsbögen) zusammengefasst.

Art der Feststellung	Kompetenz-bereich	Kompetenz-dimension	Dokumen-tationsort	Gewich-tungs-faktor	Beteiligte
Begleitende Beobach-tung	Handlungs-kompetenz, Fachkompetenz und Personale Kompetenz	Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompe-tenz, Selbst-ständigkeit	Qualli:life, Bewertungs-tabelle	0,5	Ausbilder, Lehrer, BK, Betrieb
Kompetenz-feststellung (Prüfung)	Handlungs-kompetenz, Schwerpunkt Fachkompetenz	Wissen	Bewertungs-bogen, Bewertungs-tabelle	0,25	Lehrer oder Ausbilder
Kompetenz-feststellung (Prüfung)	Handlungs-kompetenz, Schwerpunkt Fachkompetenz	Fertigkeiten	Bewertungs-bogen, Bewertungs-tabelle	0,25	Ausbilder

Ergebnisse der Dokumentation und Bewertung gehen in die Kompetenzen/Zielvereinbarungen in Qualli:life ein. Die Dokumentation ist immer individuell durchzuführen. Mit Erreichen der vollständigen Kompetenzen eines Ausbildungsbausteins ist eine Bescheinigung nach Vorlage auszustellen (Vorlage in „Qualli:life“).

Die Bescheinigung ist von allen Beteiligten (Träger, Berufskolleg und Betrieb) zu unterzeichnen.

Vorgehen zur Erstellung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens zum Abschluss eines Bausteins (Grobraster):

1. Typische Handlungssituationen des Bausteins ermitteln
2. Handlungssituation auswählen
   Kriterien: praktisch durchführbar, Kosten, Zeit, Erstellungsaufwand
3. Handlungssituation differenzieren
   a) Praktische Aufgaben:
   Kundenauftrag formulieren, Rahmenbedingungen setzen
   Auftrag ausdifferenzieren: Leitfragen (Information), Planung, Arbeitsanweisungen, Hinweise zur Durchführung, Bewertungsbogen
   b) Schriftliche Aufgaben:
   Formulierung von Handlungssituationen mit darauf bezogenen Fragestellungen (z.B. Kundenauftrag)
4. Bewertungsbogen

Bescheinigung

über die erworbene berufliche Handlungskompetenz des Ausbildungsbausteins

Baustein 2 Oberflächen herstellen und bearbeiten

im Ausbildungsberuf

Maler und Lackierer

Herr Max Mustermann

geboren am 17.07.1992 in Bielefeld

hat vom 19.08.2012 bis 13.08.2013

im Rahmen der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (integrativ) erfolgreich den Ausbildungsbaustein „Bausteln 2 Oberflächen herstellen und bearbeiten“ absolviert.

Beschreibung:
Nach Prüfung und Vorbereitung der Untergründe werden unter Beachtung der Untergrundbeschaffenheit, des Untergrundalters und der Untergrundart Oberflächen hergestellt und gestaltet. Diese Arbeiten bestimmen Oberflächenbeschaffenheit, -güte und -aussehen.

Bielefeld, 13.11.2013

Verantwortliche Ausbilderin / verantwortlicher Ausbilder

Beteiligte Lernorte (Betrieb, Bildungsstätte/Institut, Schule)

* Die bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelt und entsprechen den Inhalten der Berufsausbildung. Die Ausbildungsbausteine mit dem Umfang von 32 Wochen ist dem 1. Ausbildungsjahr zuzuordnen. Über die Anrechnung auf ein anschließendes Ausbildungsverhältnis entscheidet die ausbildende Stelle auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und des Ausbildenden. Die Ausbildungsbausteine und die Beschreibungen der zu erwerbenden beruflichen Handlungskompetenzen können von den Internetseiten www.kompetenz-connect.de heruntergeladen werden.

JOBSTARTER CONNECT wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

AuBi ReNet

Anlage zur

Bescheinigung über die erworbene Handlungskompetenz des Ausbildungsbausteins

Baustein 2, Oberflächen herstellen und bearbeiten

im Ausbildungsberuf Maler und Lackierer

Herr Max Mustermann

hat im Kompetenzfeststellungsverfahren zum obigen Baustein folgende Punktzahl erreicht:

76 Punkte (0-100 Punkte)

Bielefeld, den 13.11.2013 _____ _____

Unterschrift Prüfer 1 Unterschrift Prüfer 2

Bescheinigung und Anlage

Handlungsschritte:

1. **Feststellung der Kompetenzen – Begleitende Beobachtung**
2. **Individuelle Eintragung erreichter Kompetenzen in der Datenbank einschließlich der Bewertung in der „Ampel“**
3. **Nach Abschluss eines Bausteins abschließende Kompetenzfeststellung (Prüfung)**
4. **Zusammenführung aller Bewertungen in der Excelliste (Qualli:life)**
5. **Ausstellung der Bescheinigung mit „Anlage zur Bescheinigung über das Absolvieren des Ausbildungsbausteins“ und der Anlage zum Kompetenzfeststellungsverfahren**
6. **Alle Bewertungen gehen in die Förderplanung ein**

Selbstkontrolle durch Auszubildenden

Auszubildende dokumentieren den Fortschritt ihrer Arbeiten im Berichtsheft oder dem elektronischen Berichtsheft durch regelmäßige Eintragungen. Die dort dokumentierten Arbeiten müssen den Kompetenzen der Ausbildungsbausteine zugeordnet werden. Dies wird vom Ausbilder entweder in „Qualli:life“ manuell oder über das elektronische Berichtsheft vollzogen.

Das Berichtsheft wird um drei Elemente ergänzt:

1. Die vollständigen Ausbildungsbausteine werden Bestandteil des Berichtsheftes
2. Die Liste der Projekte, Aufträge und Arbeits- und Lernaufgaben und Kompetenzfeststellungsverfahren wird ebenfalls dem Berichtsheft hinzugefügt.
3. Der Selbstkontrollbogen der Auszubildenden zu den Ausbildungsbausteinen wird diesen als Deckblatt hinzugefügt.

Die Transparenz des Ausbildungsprozesses wird damit erhöht (siehe auch elektronisches Berichtsheft).

Handlungsschritte:

1. **Ergänzung des Berichtshefts um Ausbildungsbausteine, Projektliste und Selbstkontrollbogen beim Teilnehmer**

2. **Kontrolle der Berichtshefte und Zuordnung der Tätigkeiten zu den Bausteinen und Kompetenzen**

Kompetenzfeststellung am Berufskolleg

Das **Berufskolleg** ist wichtiger Partner in der Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen.

Das Lernfeldkonzept der Berufskollegs sieht bereits eine Gliederung der zu vermittelnden Inhalte vor. Die Ausbildungsbausteine sind mit dem Lernfeldkonzept abgeglichen. Bei einer Orientierung der Ausbildung an der Abfolge der Bausteine ist eine bessere Abstimmung zwischen den Lernorten Träger/Betrieb und Berufskolleg möglich. Hierzu sind konkrete Abstimmungsgespräche mit dem Berufskolleg zu führen.

Als Ergebnis ist erwünscht, dass Theorie (Berufskolleg) und Praxis (Träger/Betrieb) besser verzahnt werden und alle Beteiligten am gleichen Lerngegenstand arbeiten. Die Abstimmung mit dem Berufskolleg ist von besonderer Bedeutung, da die in den Bausteinen beschriebenen Kompetenzen immer auch den schulischen Anteil beinhalten. Die Ergebnisse des Unterrichts am Berufskolleg sind bei der Bewertung der Kompetenzen zu berücksichtigen.

Idealerweise wird der Fachlehrer des Berufskollegs in die Beurteilung einbezogen. Dafür liegen ihm die Bausteine vor. Es wird darüber hinaus ein Kompetenzfeststellungsbogen der verschiedenen Kompetenzdimensionen vom Berufskolleg in Form einer Fremdbewertung geführt, der mit der Selbstbewertung des Auszubildenden abgeglichen wird und Ausgangspunkt eines Förderprozesses sein kann.

Handlungsschritte:

1. **Absprachen zum Lerngegenstand**

2. **Abgleich Kompetenzbewertung Berufskolleg und Auszubildender**

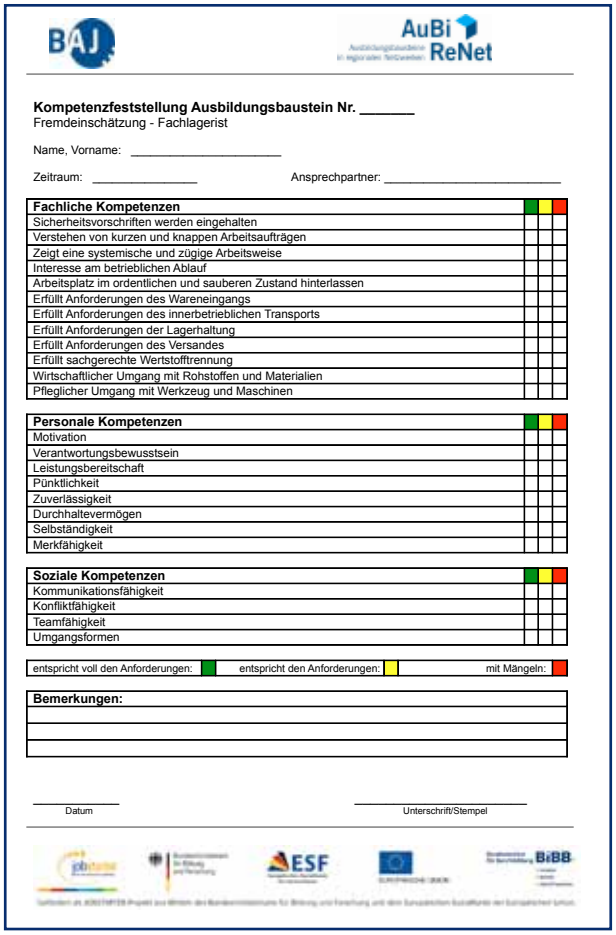
3. **Dokumentation der Bewertung in der Datenbank (Qualli:life)**

Kompetenzfeststellung im Betrieb

Neben den Bewertungen durch Ausbildungsteams und Lehrer am Berufskolleg sind die Ergebnisse von **Praktika** bzw. betrieblichen Ausbildungsphasen zu berücksichtigen. Anzustreben ist, dass bei der Auswahl der Praktika der zu vermittelnde Inhalt des Bausteins berücksichtigt wird. Auf dieser Grundlage können fehlende, nicht beim Träger zu vermittelnde Kompetenzen ergänzt werden.

Auch durch den Betrieb ist eine Bewertung der Bausteine vorzunehmen. Hierfür liegt ein Exemplar der Bausteine vor sowie ein Kompetenzfeststellungsbogen, mit dem der Betrieb eine Fremdeinschätzung vornimmt. Sie wird abgeglichen mit der Selbsteinschätzung des Auszubildenden.

(Siehe auch: 3.2. Einbeziehung des „Zielausbildungsortes“ Betrieb)



Kompetenzfeststellung Ausbildungsbaustein Nr. _____
Fremdeinschätzung - Fachlagerist

Name, Vorname: _____

Zeitraum: _____ Ansprechpartner: _____

Fachliche Kompetenzen			
Sicherheitsvorschriften werden eingehalten			
Verstehen von kurzen und knappen Arbeitsaufträgen			
Zeigt eine systemische und zügige Arbeitsweise			
Interesse am betrieblichen Ablauf			
Arbeitsplatz im ordentlichen und sauberen Zustand hinterlassen			
Erfüllt Anforderungen des Wareneingangs			
Erfüllt Anforderungen des innerbetrieblichen Transports			
Erfüllt Anforderungen der Lagerhaltung			
Erfüllt Anforderungen des Versandes			
Erfüllt sachgerechte Wertstofftrennung			
Wirtschaftlicher Umgang mit Rohstoffen und Materialien			
Pfleglicher Umgang mit Werkzeug und Maschinen			

Personale Kompetenzen			
Motivation			
Verantwortungsbewusstsein			
Leistungsbereitschaft			
Pünktlichkeit			
Zuverlässigkeit			
Durchhaltevermögen			
Selbständigkeit			
Merkfähigkeit			

Soziale Kompetenzen			
Kommunikationsfähigkeit			
Konfliktfähigkeit			
Teamfähigkeit			
Umgangsformen			

entspricht voll den Anforderungen: | entspricht den Anforderungen: | mit Mängeln:

Bemerkungen:

_____ Datum

_____ Unterschrift/Stempel

Handlungsschritte:

1. **Absprachen zum Ausbildungsbaustein**
2. **Abgleich mit Kompetenzfeststellung im Betrieb und durch Auszubildenden**
3. **Bewertung geht ein in die Kompetenzfeststellung in der Datenbank (Qualli:life)**

2.3 Das elektronische Berichtsheft (Qualli:note)

Berichtshefte können als elektronisches Berichtsheft geführt werden. Eine solche Möglichkeit ist in die Software „Qualli:life“ (ab Version 6) als „Qualli:note“ integriert. Daraus ergeben sich neue und erweiterte Möglichkeiten für Ausbilder wie Auszubildende.

Für den Ausbilder ergibt sich in der Kombination von Dokumentation und E-Berichtsheft eine bisher in dieser Qualität nicht gekannte Informations- und Steuerungsmöglichkeit der Ausbildung in quantitativer und qualitativer Hinsicht.

Funktionen des E-Berichtsheftes

1. Führung des E-Berichtsheftes durch den Auszubildenden über die Webseite „meine-berichte.de“

Auszubildende rufen die Seite „meine-berichte.de“ über einen Browser auf. Hier kann ein Tagesbericht in Form durchgeführter Tätigkeiten eingegeben werden.

Erweitert wurde das E-Berichtsheft im Unterschied zu einem bisher üblichen Berichtsheft um die Möglichkeit, die vom Auszubildenden eingetragenen Tätigkeiten den Bausteinen und Kompetenzen der Bausteine zuzuordnen. Dies geschieht in der Regel im Dialog zwischen Auszubildendem und Ausbilder.

Die vom Auszubildenden eingetragenen Zeiten werden addiert. Damit ist eine Übersicht über die tatsächlich eingesetzten Zeiten für einzelne Kompetenzen gegeben. Dies kann vom Auszubildenden eingesehen werden. Ein Fortschrittsbalken orientiert den Auszubildenden, wie viel Zeit für bestimmte Kompetenzen zur Verfügung steht und wie viel Zeit bisher dafür benötigt wurde. Der Prozess der Selbstkontrolle durch den Auszubildenden wird auf eine für ihn nachvollziehbare Basis gestellt.

2. Bearbeitung des Berichtsheftes durch den Ausbilder mit dem Verwaltungsprogramm „Qualli:life“

Die Einträge des Auszubildenden können im Programm gesehen werden. Möglich ist ein Dialog mit dem Auszubildenden über einen Kommentar zu Einträgen, den der Auszubildende in seinem Berichtsheft sehen kann. Er kann auf der Grundlage des Kommentars Korrekturen oder Änderungen vornehmen.

Unterstützt wird dieses Dialogsystem durch Symbole, die den Status der Bearbeitung anzeigen und mit einem Schlosssymbol die Bearbeitung abschließen und weitere Bearbeitungsmöglichkeiten durch den Auszubildenden ausschließen.

3. Feststellung des Fortgangs und Steuerung der Ausbildung

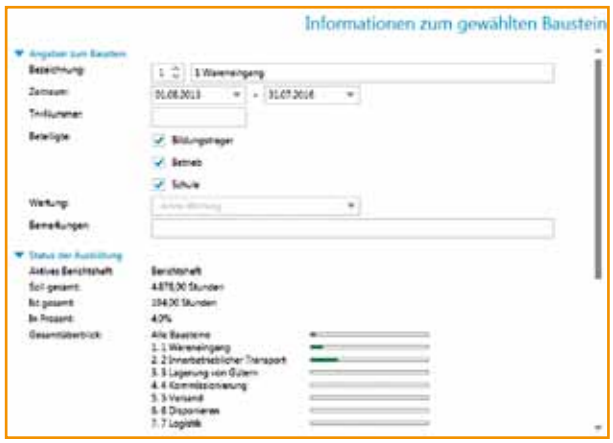
Die vorgenommene Zuordnung von Tätigkeiten des Auszubildenden zu Kompetenzen des Ausbildungsbausteins wird im Programm summarisch bei jeder Kompetenz aufgelistet. Anhand eines Fortschrittsbalkens ist abzulesen, wie viel Zeit und welcher prozentuale Anteil des vorgegebenen Zeitraums verbraucht wurde. Dokumentation des Ausbilders und Berichtsheft des Auszubildenden werden zu einer Einheit.

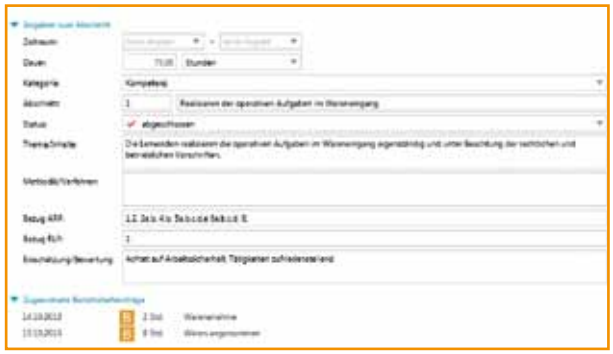
Die Vorgabezeiten sind vom Ausbilder individuell einstellbar und können Schwerpunktsetzungen in der Ausbildung berücksichtigen. Die Zeiten werden entsprechend den Einträgen im Berichtsheft in Stunden angegeben. Sie stellen eine Orientierung dar, die nicht exakt einzuhalten ist, aber Hinweise gibt, wo ggf. nachgesteuert werden muss, weil z.B. bestimmte Kompetenzen noch gar nicht oder unzureichend vorhanden sind.

4. Dokumentation und Bewertung

Die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Kompetenzen der Ausbildungsbausteine ermöglicht eine qualitativ bessere begleitende Beobachtung mit einer entsprechenden Dokumentation und Bewertung von Kompetenzen und Ausbildungsbaustein.

Anhand der Fortschrittsbalken für Kompetenzen und Baustein ist auf einen Blick erkennbar, ob Inhalte aus allen Kompetenzen eines Bausteins vermittelt wurden.
Darüber hinaus kann der Verlauf kommentiert und bewertet werden. Hierfür stehen sowohl ein Textfeld als auch die „Ampel“ (Bewertung mit rot, gelb und grün) zur Verfügung.





Es ergeben sich folgende Effekte:

1. Stärkung der Kompetenzfeststellung durch verbesserte Möglichkeiten der Dokumentation und Bewertungen einzelner Kompetenzen im Ausbildungsprozess.

2. Der Austausch über die Ausbildungsbausteine und damit über die Inhalte der Ausbildung wird zwischen Auszubildendem und dem Ausbildungsteam gefördert.

3. Höhere Identifikation der Auszubildenden mit den Ausbildungsbausteinen durch Beteiligung an der Dokumentation.

4. Höheres Interesse der Auszubildenden an einer vollständigen Ausbildung durch Klarheit und Transparenz des bisher Erreichten. Die Transparenz wird durch die Verknüpfung von dokumentierten Tätigkeiten (Berichtsheft) zu Kompetenzen des Ausbildungsbausteins erreicht.

5. Gemeinsamer Zugriff auf die Kompetenzen durch Ausbildungsteam und Auszubildende und damit deutlicherer Bezug auf die gemeinsame Ausbildungsgrundlage „Ausbildungsbaustein".

6. Höhere Transparenz des Ausbildungsprozesses für alle Beteiligten einschließlich deutlich verbesserter Übersicht über den Ausbildungsstand für Ausbildungsleitungen mit aktuellen Abrufmöglichkeiten.

Handlungsschritte:

1. **Führung des elektronischen Berichtsheftes durch die Auszubildenden über die Seite „meine-berichte.de"**

2. **Zuordnung der Tätigkeiten zu den Ausbildungsbausteinen und Kompetenzen (Azubi und Ausbilder)**

3. **Prüfung der weiteren Ausbildungsschwerpunkte zur Sicherstellung der vollständigen Vermittlung**

4. **Einbeziehung des Berichtsheftes in die Bewertung der erworbenen Kompetenzen**

2.4 Kompetenzfeststellung: Förderprozess und Anrechnung

Wesentlich ist die Feststellung der Kompetenzen und insbesondere daraus resultierender Konsequenzen. Auch muss sich ein Verfahren zur Sicherstellung der Ausbildung und Herausbildung der möglichst vollständigen Kompetenzen anschließen.

Hierfür gibt es in BaE-Maßnahmen den Förderprozess. Das Verfahren bietet die Voraussetzungen für begleitende Beobachtung des Auszubildenden, fortlaufende „Korrektur", Maßnahmen zur Zielerreichung (Zielvereinbarungen).

Die Auszubildenden werden begleitend in dem Ausbildungsstand entsprechenden beruflichen Situationen bzw. Arbeitsprozessen beobachtet. Voraussetzung ist hier, dass Arbeitsprozesse auch in der außerbetrieblichen Form der Ausbildung abgebildet werden bzw. Aufträge ausgeführt werden (handlungsorientierte Ausbildung) und/oder ausreichend geeignete Praktika durchgeführt werden.

Die Kompetenzbewertungen des **Ausbildungsteams** und des **Auszubildenden** (Fremd- und Selbsteinschätzung) sind miteinander abzugleichen. Dies ist Bestandteil der Förderplanung. Ziel ist es, ausreichende Ausbildungsbaustein-Kompetenzen zu erreichen, die das Gesamtziel im Rahmen des Ausbildungsvertrags erreichbar machen. Zielvereinbarungen legen Förderschritte fest.

Das Verfahren muss allerdings „auf den Punkt" gebracht werden. Es bedarf eines bausteinorientierten Abschlusses. Hier wird die Kompetenzdokumentation in der EDV-Form in „Qualli:life" eingesetzt. Die Bewertungen sind mit den Kompetenzen des Bausteins verknüpft, das abschließende Ergebnis ist die Feststellung des Erwerbs ausreichender Kompetenzen.

Als weiteres abschließendes Instrument der Bewertung eines Bausteins tritt ein handlungsorientiert strukturiertes Kompetenzfeststellungsverfahren (Prüfung) hinzu. Es ist über Bewertungen der Kompetenzdokumentation verknüpft mit der Beobachtung tatsächlicher Leistungen im Rahmen von Aufträgen und konkreten Arbeitsprozessen. Diese Verfahren führen zur Ausstellung einer Ausbildungsbausteinbescheinigung.

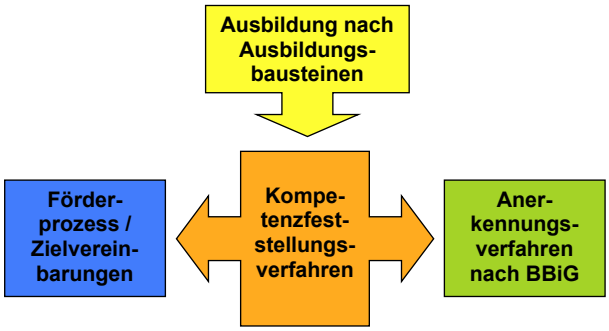
Diese Kompetenzfeststellungsverfahren können für die Auszubildenden auch leistungsmotivierend sein. Die wesentliche Motivation sollte allerdings in den Arbeits-

handlungen generiert werden. Auch an dieser Stelle müssen Bewertungen erfolgen. Damit Auszubildende eine solche Situation mit der notwendigen Ernsthaftigkeit und Leistungsmotivation angehen, ist auch die Deklaration eines konkreten Arbeitsauftrags als Prüfung zulässig. Eine inflationäre Durchführung von Prüfungen reduziert ihren Stellenwert. Für die Auszubildenden muss klar erkennbar bleiben, was zur Bausteinbescheinigung führt. Erkennbar bleiben muss auch, welche Prüfung zum Berufsabschluss führt (Zwischenprüfung, Abschlussprüfung). Die Bescheinigung des Bausteins markiert die Beendigung eines Abschnitts der Ausbildung und einen Teilerfolg.

Zusammenfassend: Das Verfahren zur Kompetenzfeststellung berücksichtigt zwei Aspekte:

1. Der pädagogische Aspekt zielt auf den Förderprozess und wird unterstützt durch begleitende Beobachtung

2. Das Verfahren zielt zum Anderen auf die Sicherung eines möglichen Anerkennungsverfahrens der bescheinigten Bausteine nach dem Berufsbildungsgesetz.

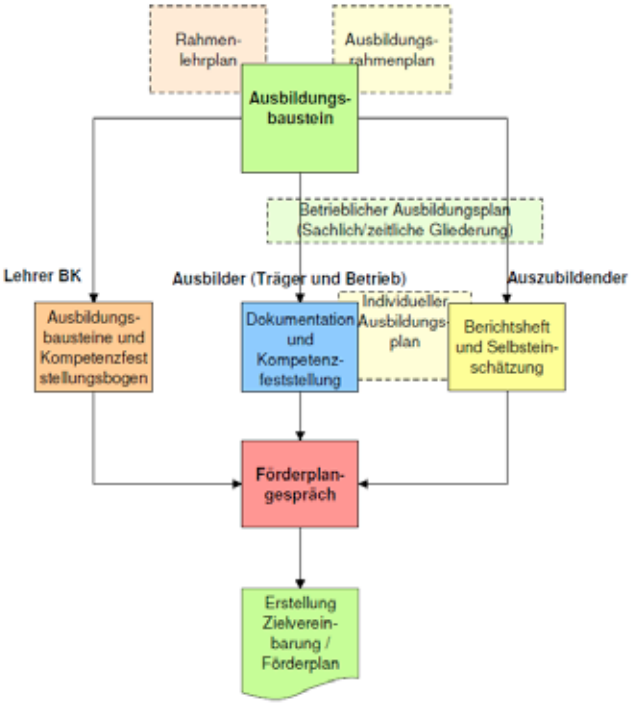


Handlungsschritte:

1. **Abgleich Fremd- und Selbsteinschätzung**
2. **Zielvereinbarungen**
3. **Ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens nach §7 BBiG**

Das nachfolgende Ablaufdiagramm zeigt den Zusammenhang zwischen klassischen Planungs- und Strukturelementen, der Ausbildung mit Bausteinen und der Förderplanung.

Einbindung der Bausteine in Ausbildungsplanung und Förderprozess



Die Förderplanung wird ergänzt durch die programmgestützte Verwaltung von Teilnehmern. Hierzu ist in „Qualli:life“ die Zielvereinbarung zu nutzen.

3. Ausbildungsbausteine mit modernen Methoden umsetzen

3.1. Ausbildung in Arbeits- und Geschäftsprozessen

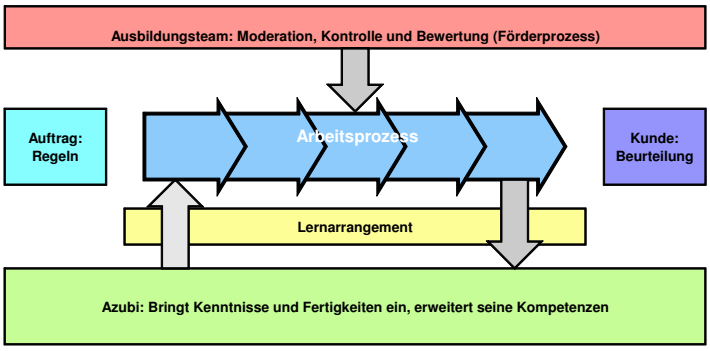
Grundlage für die Ausbildung sind sowohl die Ausbildungsbausteine, die die Ausbildung gliedern, als auch Arbeits- und Geschäftsprozesse als didaktische Einheiten, zugeordnet zu den Bausteinen. Ein Arbeitsprozess kann z.B. mit einem Auftrag durchgeführt werden.

> Beispiel:
> Ausbildungsbaustein 2 (Maler und Lackierer)
> Hausinterner Auftrag: Neuer Farbauftrag im Treppenhaus

Dieser Auftrag bildet den Gesamtprozess. Anstoß ist der Auftrag. Eine genaue Zielformulierung ist wesentlich für die Erfüllung des Auftrags durch die Auszubildenden. Ziel ist die Erfüllung des Auftrags und die erfolgreiche Abnahme des Ergebnisses durch den Kunden (oder Ausbilder).

Allerdings sind weitere Komponenten erforderlich, um den Auszubildenden zum Ziel zu geleiten. Diese Komponenten des Prozesses müssen ein möglichst selbstständiges Handeln ermöglichen. Notwendige Eingriffe von außen erfolgen deshalb möglichst indirekt, nicht durch direkte Arbeitsanweisungen.

Organisation von Ausbildung in Arbeitsprozessen



Deshalb sind Arbeits- und Geschäftsprozesse in der Ausbildung eingebettet in ein Lernarrangement. Dieses Lernarrangement stellt die Mittel bereit, die dem Auszubildenden die eigenständige Erarbeitung und Umsetzung des Auftrags ermöglichen. Dazu zählen z. B. Literatur, Software, Räumlichkeiten zum Lernen, aber auch geeignete Werkzeuge und Hilfsmittel. Dieses Arrangement zu organisieren gehört zu den Aufgaben des Ausbildungsteams.

Weitere Aufgabe des Ausbildungsteams ist es den Prozess zu moderieren. Die Regeln für den Prozess werden einerseits sachbezogen durch den Arbeitsauftrag vorgegeben. Andererseits bringt der Auszubildende bereits erworbene Kompetenzen oder theoretische Kenntnisse ein. Beides zusammen formt den Arbeitsprozess. Der konkrete Ablauf bedarf der Beobachtung durch das Team und bei Störungen handlungsleitender Intervention und Korrektur.

Moderation und Beobachtung in einem solchen Prozess schließt immer auch Bewertungen ein. Diese begleitende Beobachtung und daraus resultierende Bewertungen (in der Form sehr unterschiedlich zu handhaben) sind wichtiger Bestandteil der Gesamtbewertung. Nicht allein das Ergebnis zählt, auch die Durchführung. Durchführung und Ergebnis geben dabei Aufschluss über das Maß erreichter Handlungskompetenz des Auszubildenden.

Die abschließende Beurteilung erfolgt durch den „Kunden" – ein realer Kunde oder der das Ergebnis abnehmende Ausbilder.

Auszubildende bringen in den Prozess immer bereits erworbene Kompetenzen ein. Entsprechend diesen Vorkenntnissen ist die Aufgabenstellung zu wählen. Im System der Ausbildungsbausteine ist deshalb die Reihenfolge zu beachten. Damit wird sichergestellt, dass ausreichend Vorkenntnisse für eine neue Aufgabe vorhanden sind. Wird dieses Prinzip beachtet, sind weniger direkte Anweisungen notwendig. Häufige direkte Anweisungen sind dann notwendig, wenn wegen mangelnder Vorkenntnisse eine selbstständige Erarbeitung der notwendigen Prozessschritte nicht möglich ist.

Vollständige Handlung

Der Gesamtprozess – oder bei komplexen Aufträgen auch Teilprozesse – ist ferner als vollständige Handlung zu organisieren. Teilaspekte sind bereits prozessbezogen dargestellt.

Die Organisation von vollständigen Arbeitshandlungen stärkt insbesondere den Lernprozess durch Bewusstmachung notwendiger Teilschritte. Dabei geht es nicht um den Erwerb von Faktenwissen, sondern um ein „gedankliches Probehandeln“, das der Durchführung vorausgeschickt wird.

Auf diese Weise ist der Auszubildende bereits vertraut mit der Durchführung der Arbeitshandlung. Fehler bei der Durchführung können so deutlich reduziert werden.

Praxisbeispiel: Elemente der Umsetzung der vollständigen Handlung in der Malerwerkstatt

3.2 Einbeziehung des „Zielausbildungsortes“ Betrieb

Mit den Bausteinen und seinen Zielsetzungen, nämlich insbesondere die Übergänge in betriebliche Ausbildung zu verbessern, bekommen Kompetenzfeststellungsverfahren noch eine besondere Aufgabe. Sie sollen dem Betrieb Hinweise geben, über welche Kompetenzen der Auszubildende bereits verfügt, wie er folglich eingesetzt werden kann und welche weiteren Ausbildungsschritte oder Bausteine er durchlaufen muss.

Sie sollen darüber hinaus dem Betrieb deutlich machen, dass der Auszubildende für eine Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb geeignet ist und er über Kompetenzen entsprechend seinem Ausbildungsstand verfügt.
Diese Hinweise ergeben sich in erster Linie durch die Bescheinigungen und die beiliegenden Bausteine. Darüber hinaus vermitteln Übergabegespräche einen weiteren Eindruck von vorhandenen Kompetenzen.

Auch hier bedarf es keiner speziellen Prüfung, sondern der Feststellung der Kompetenzen gemeinsam mit dem Betrieb. Der Betrieb ist in den Förderprozess einzubinden (Praktikumsbeurteilung).

In der Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen haben die Betriebe eine zentrale Rolle. Ausbildungsbausteine versuchen die Übergänge in betriebliche Ausbildung weiter zu verbessern. Ausbildungsbausteine verbessern die **Transparenz** bisher erworbener bzw. noch zu erwerbender Kompetenzen.

Mit dem Betrieb ist die Abstimmung über Ausbildungs inhalte bzw. Ausbildungsbausteine und ggf. über besondere Projekte notwendig. Die Einsatzmöglichkeiten des Auszubildenden im Betrieb sind zu klären und die Zuordnung zu den Ausbildungsbausteinen zu treffen. Bisher erworbene Kompetenzen sind dem Betrieb bekannt zu machen. Dazu dienen insbesondere die bescheinigten Ausbildungsbausteine.

Der optimale betriebliche Einsatz ist in die Bausteinstruktur eingepasst, fest vereinbart und der Betrieb ist über den aktuellen Baustein informiert. Darüber hinaus ist eine Dokumentation vereinbart.

Die Einbeziehung des Betriebes in das System der Bausteine wird durch die Praktikumsmappe unterstützt.

Inhalte der Praktikumsmappe sind

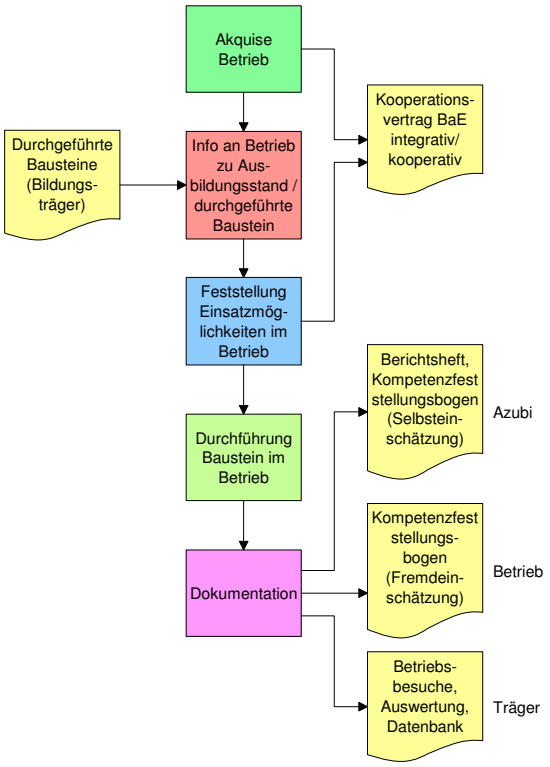
1. Praktikumsvertrag
2. Ausbildungsbausteine mit „Ampel“
3. Flyer „Ausbildungsbausteine – Neue Ausbildung?“
4. Flyer „Mit Schwung in die Ausbildung - durch Ausbildungsbausteine“
5. Formular Praktikumsbeurteilung
6. Bescheinigungen über bereits erworbene Bausteine

Für den Auszubildenden stehen für das Praktikum zur Verfügung:

1. Info für die Zeit des Praktikums
2. Formular Selbsteinschätzung Tätigkeitsnachweis

Praktikumsbeurteilung und Selbsteinschätzung des Auszubildenden sind auf einander bezogen und werden miteinander abgeglichen.

Betriebliche Durchführung der Ausbildungsbausteine



Die Einpassung wird nicht immer genau möglich sein. Wichtig ist deshalb, die Inhalte der Praktika zu dokumentieren, um die durchgeführten Arbeiten Bausteinen und Kompetenzen zuordnen zu können. Die Dokumentation erfolgt über

- Berichtsheft des Auszubildenden
- Bericht des Auszubildenden
- Fremd- und Selbsteinschätzung
- Praktikumsbesuch
- Dokumentation in Datenbank

Es ergeben sich also 2 wesentliche Schnittstellen mit den Betrieben:

Information der Betriebe bei Einwerbung/Beginn des Praktikums über den Ausbildungsstand (erworbene Kompetenzen) anhand der Bausteine zur Optimierung des Einsatzes im Betrieb. Damit ist auch die Frage verbunden, wie der Auszubildende in betriebliche Abläufe eingebunden werden kann.

Dokumentation der im Betrieb durchgeführten Arbeiten während und nach Abschluss des Praktikums. Hier ist im Rahmen der Dokumentation zu klären, welche Inhalte vermittelt wurden. Darüber hinaus ist die Ausbildungsbausteinbescheinigung vom Betrieb zu unterschreiben.

An diesen Stellen findet ein wichtiger Kontakt mit dem Betrieb statt. Vor dem Hintergrund der vorhandenen Kompetenzen des Auszubildenden ist zu klären, ob eine Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb möglich ist. Praktika bieten i.d.R. die besten Möglichkeiten zum Übergang in die betriebliche Ausbildung.

3.3 Ausbildungsabbrecher

Wichtige Zielsetzung der Ausbildungsbausteine ist die Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildung auf der Grundlage bereits erworbener Ausbildungsbausteine. Abbrecher sollen mit Hilfe der Ausbildungsbausteine in die Lage versetzt werden, einen vollwertigen Ausbildungsabschluss mit Kammerprüfung zu erreichen.

Entsprechend ist bei Abbruch der Ausbildung genau zu prüfen, welche Kompetenzen erworben wurden, und welche Bausteine bescheinigt werden können. Dem Abbrecher muss die Möglichkeit eröffnet werden, trotz Abbruchs zu einem späteren Zeitpunkt an in Ausbildungsbausteinen bescheinigte Kompetenzen anknüpfen zu können.

Solche Anknüpfungsmöglichkeiten ergeben sich

im Rahmen eines erneut abgeschlossenen Ausbildungsvertrags bei einem Betrieb oder Träger. Es erfolgt dann auf gemeinsamen Antrag von Auszubildendem und Ausbildendem eine Einzelfallprüfung mit dem Ausbildungsberater der Kammer, welche Kompetenzen bzw. Bausteine mit welchem Zeitanteil angerechnet werden können (§ 7 BBiG). Eine generelle und zwingende Anerkennung der Ausbildungsbausteine gibt es z. Zt. nicht, da Ausbildungsbausteine keine Rechtsgrundlage im Berufsbildungsgesetz haben.

im Rahmen der beruflichen Nachqualifizierung mit einer sog. Externenprüfung (§ 45 BBiG, Zulassung in besonderen Fällen). Hier werden von anderen Institutionen im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT Ausbildungsbausteine erprobt, die eine gezielte Vorbereitung auf diese Prüfung ermöglichen sollen.

3.4 Umsetzung von Ausbildungsbausteine mit Arbeits- und Lernaufgaben

Zur Strukturierung der Ausbildungsbausteine werden Arbeits- und Lernaufgaben eingesetzt. Unter Arbeits- und Lernaufgaben sind verschiedene Formen von handlungsorientierten Aufgaben zu verstehen. Sie werden eingesetzt in Verbindung mit Aufträgen, Projekten und Übungen.

Aufträge sind interne oder externe Kundenaufträge, die eine aktuelle Aufgabenstellung beinhalten. Beispiel: Farbauftrag in einem Treppenhaus. Vorteil: Echtsituationen mit hohem Potenzial zur Herausbildung fachlicher und sozialer Kompetenzen.

Projekte sind fest umrissene Aufgabenstellungen, die überwiegend in der Werkstatt gefertigt werden. Sie sind als Aufgabenstellung in neuen Ausbildungsjahren wiederholbar. Die Lernpotenziale sind mit entsprechenden Materialien aufbereitet. Sie können deshalb hinsichtlich des Lernergebnisses besonders gut eingeschätzt werden. Beide Formen, Aufträge und Projekte, dienen der gezielten Herausbildung von Kompetenzen.

Übungen werden vor allem in Grundlagenbereichen und als Ergänzung zur Herausbildung insbesondere manueller Fertigkeiten eingesetzt. Übungen allein sind nicht geeignet berufliche Handlungskompetenz herauszubilden. Inhalte von Übungen müssen eingehen in Aufträge und Projekte und dort in einen Prozesszusammenhang gestellt werden.

Ein Auftrag oder ein Projekt beinhaltet mehrere Elemente, die sich aus der vollständigen Handlung ableiten.

1. Information und Orientierung über die Lernaufgabe. Hier wird die Zielsetzung kurz beschrieben. Ggf. gibt es weitere Informationen durch den Ausbilder.

2. Handlungsleitende Leitfragen. Hier geht es einerseits um die Aneignung des für die Arbeitsaufgabe nötigen Wissens, andererseits – und das ist hier von besonderer Bedeutung – um die Vorbereitung der richtigen Ausführung der Arbeitsaufgabe. Deshalb sollte hier gezielt auch auf die „Stolpersteine" der praktischen Umsetzung der Aufgabe hingearbeitet werden. Je nach Anforderungsniveau können auch die Informationsquellen vorgegeben werden.

Warum Leitfragen?

Formel 1 Rennfahrer bereiten sich auf ein Rennen vor, indem sie gedanklich die zu fahrende Strecke durchgehen. Sie merken sich alle Kurven, wie sie angefahren werden müssen, mit welcher Geschwindigkeit usw.. Dies ist die optimale Voraussetzung dafür, dass sie während des Rennens die Strecke „im Schlaf" kennen und möglichst wenig Fehler machen oder gar Unfälle verursachen.

Ähnlich ist es auch bei der Durchführung einer Arbeitsaufgabe. Leitfragen sind zunächst einmal einzuordnen in die 6 Schritte der vollständigen Handlung: Sie sind Bestandteil der Planungsphase.

Im ersten Schritt (Informationsphase) werden allgemeine Informationen zur Arbeitsaufgabe gegeben und vom Auszubildenden selbstständig ergänzt.

Im zweiten Schritt, der Planungsphase, geht es um die eigenständige Erarbeitung von Kenntnissen, die zur Durchführung der geplanten Arbeitshandlung (Schritt 4, Durchführen) benötigt werden. Die Aneignung der Kenntnisse soll dabei zu einem gedanklichen Probehandeln führen. Der Auszubildende vollzieht also in diesem Schritt gedanklich das, was er in Schritt 4 praktisch umsetzen muss. Dieses gedankliche Probehandeln wird durch die Leitfragen initialisiert.

Leitfragen sind somit auf das praktische Handeln auszurichten. Fragen, die davon ablenken oder andere Wissensbereiche ansprechen, sind ungeeignet. Keinesfalls sollen Leitfragen zur allgemeinen Wissensvermittlung missbraucht werden. Alle angesprochenen Themen müssen etwas mit der auszuführenden Arbeitshandlung zu tun haben.

Gedankliches Probehandeln führt zur Vermeidung von Fehlern bei der Ausführung der Arbeitshandlung. Schwachstellen und Probleme werden bereits vorausschauend erkannt und Lösungen erarbeitet.

Leitfragen sollen so gestellt werden, dass die Gesamtheit des Arbeitsprozesses erkannt wird. Werden nur Teile des Prozesses erkannt, findet das gedankliche Probehandeln nur in Teilprozessen statt. Dabei geht die Übersicht verloren und Fehler treten auf, weil Abhängigkeiten verschiedener Arbeitsschritte nicht erkannt werden.

Leitfragen sind eigenständig zu erarbeiten. Dabei muss nicht auf Teamarbeit verzichtet werden, solange sichergestellt ist, dass alle an diesem gedanklichen Probehandeln beteiligt sind. Hilfreich kann hier sein, das gedankliche Probehandeln „nach außen" zu verlagern, also den Teammitgliedern erzählen zu lassen. – Dann klappt's auch mit der Formel 1!

Leitfragen formulieren

Was dabei zu beachten ist:

- Leitfragen fragen kein Wissen ab
- Leitfragen zielen auf die selbstständige Durchführung der Arbeitshandlung
- Leitfragen fragen nach dem „Was“, „Wie“, „Wozu“, „Womit“, „Warum“, „Wann“, „Wo“ der zu planenden Arbeitshandlung
- Leitfragen zielen auf ein Verständnis der Arbeitshandlung, sie sind nicht ausschließlich mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten
- Leitfragen bauen auf dem Vorwissen auf
- Leitfragen beinhalten nicht die Antwort
- Leitfragen dürfen nicht zu komplex sein
- Leitfragen müssen eindeutig und verständlich sein
- Leitfragen enthalten keine unbekannten Begriffe
- Leitfragen arbeiten auf Lösungen hin

Arbeits- und Lernaufgaben

Arbeits- und Lernaufgaben verbinden Arbeiten und Lernen über die didaktische Erweiterung realer Arbeitsaufgaben und erfüllen dabei folgende Kriterien:

- Die Aufgaben genügen ganzheitlichen Arbeits- und Lernvollzügen, in denen fachliche, soziale und personale Kompetenzen erworben werden.
- Die Aufgabenbearbeitung erfolgt in hoher Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Weiterzubildenden, verbunden mit systematischen Kooperationen untereinander und – soweit aufgrund der Unternehmensgröße sinnvoll – in Gruppenarbeit.
- Die Lernprozesse sind arbeits- und erfahrungsbezogen, Erfahrungswissen wird erworben und mit theoretischem Wissen verbunden.
- Fragen der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation werden gezielt reflektiert und mit kontinuierlichen Verbesserungsprozessen verbunden.
- Auswahl und Anreicherung von Arbeitsaufgaben erfolgen so, dass sie zur Einlösung der jeweiligen Ziele der Kompetenzentwicklung und des Aus- und Weiterbildungsprofils beitragen.[2]

3. Die richtige Abfolge der Arbeitsschritte sollte sich dann im **Arbeitsplan** niederschlagen. An dieser Stelle wird deutlich, ob die Arbeitsaufgabe richtig verstanden wurde und eine Umsetzung möglich ist. Der Arbeitsplan kann ggf. durch eine Materialliste und eine Werkzeugliste ergänzt werden.

4. Die Kontrolle erfolgt nach vorgegebenen Kriterien in der Form einer Fremd- und Selbstbeurteilung. Dieses Verfahren ist in besonderer Weise geeignet zur Herausbildung bewertbarer Kompetenzen zur Einschätzung der Qualität der durchgeführten Arbeit.

Unterschiede bestehen zwischen Aufträgen und Projekten. Für Projekte können die genannten Elemente langfristig vorbereitet werden. Für aktuelle Aufträge stehen allgemeine Materialien zur Verfügung, die auf den konkreten Auftrag angepasst werden können.

[2] *Dehnbostel, Peter.: Betriebliche Bildungsarbeit. Baltmannsweiler 2010*

4. Anhang

Handlungsschritte zur Umsetzung von Ausbildungsbausteinen – Übersicht

A. Vor Beginn eines Ausbildungsbausteins:

1. Auswahl von Projekten/Aufträgen zugeordnet zu den aktuellen Bausteinen und Kompetenzen der Bausteine
2. Individuelle Festlegung der Arbeitsaufgaben

B. Dokumentation und Kompetenzfeststellung:

1. Feststellung der Kompetenzen – Begleitende Beobachtung
2. Individuelle Eintragung erreichter Kompetenzen in der Datenbank einschließlich der Bewertung in der „Ampel“
3. Nach Abschluss eines Bausteins abschließende Kompetenzfeststellung (Prüfung)
4. Zusammenführung aller Bewertungen in der Excelliste (Qualli:life)
5. Ausstellung der Bescheinigung mit „Anlage zur Bescheinigung über das Absolvieren des Ausbildungsbausteins“ und der Anlage zum Kompetenzfeststellungsverfahren
6. Alle Bewertungen gehen in die Förderplanung ein

C. Berichtsheft:

1. Ergänzung des Berichtshefts um Ausbildungsbausteine, Projektliste und Selbstkontrollbogen (beim Teilnehmer)
2. Kontrolle der Berichtshefte und Zuordnung der Tätigkeiten zu den Bausteinen und Kompetenzen

D. Elektronisches Berichtsheft:

1. Führung des elektronischen Berichtsheftes durch die Auszubildenden über die Seite „meine-berichte.de“
2. Zuordnung der Tätigkeiten zu den Ausbildungsbausteinen und Kompetenzen (Azubi und Ausbilder)
3. Prüfung der weiteren Ausbildungsschwerpunkte zur Sicherstellung der vollständigen Vermittlung
4. Einbeziehung des Berichtsheftes in die Bewertung der erworbenen Kompetenzen

E. Berufskolleg:

1. Absprachen zum Lerngegenstand
2. Abgleich Kompetenzbewertung Berufskolleg und Auszubildender
3. Dokumentation der Bewertung in der Datenbank (Qualli:life)

F. Betriebliches Praktikum:

1. Absprachen zum Ausbildungsbaustein
2. Abgleich der Kompetenzfeststellung im Betrieb mit der Selbsteinschätzung des Auszubildenden
3. Bewertung geht ein in die Kompetenzfeststellung in der Datenbank (Qualli:life)

G. Förderprozess und Anrechnung:

1. Abgleich Fremd- und Selbsteinschätzung
2. Zielvereinbarungen
3. Ggf. Einleitung eines Anerkennungsverfahrens nach §7 BBiG

Exkurs zur Kompetenzfeststellung in der dualen Berufsausbildung:

1. Betriebliche Kompetenzfeststellung
Ein Auszubildender durchläuft entsprechend dem individuellen Ausbildungsplan verschiedene Abteilungen, Baustellen oder Ausbildungseinheiten in der betrieblichen (auch außerbetrieblichen) Ausbildung.

Die Ergebnisse werden an den verantwortlichen Ausbilder zurückgespiegelt. Darüber hinaus besitzt dieser Kenntnisse aus dem dokumentierten Ausbildungsprozess oder auch dem Berichtsheft. Entsprechend den Ergebnissen gestaltet er den weiteren Ausbildungsprozess.

Die hier festgestellten Ergebnisse der Ausbildung sind von erheblicher Bedeutung nicht nur für den weiteren Verlauf der Ausbildung, sondern auch für die Beurteilung und Übernahme von Azubis und deren Einsatz im Unternehmen andererseits. Die Dokumentationsverfahren für diesen Prozess sind betrieblich stark unterschiedlich und haben nur einen betrieblichen Wert, da sie keinen Einfluss auf die Kammerprüfung haben.

2. Kammerprüfungen
haben vor allem die Aufgabe auf einem bundesweit vergleichbaren Niveau exemplarisch Kompetenzen festzustellen und daraus resultierende Berechtigungen zu vergeben.
Z.B. zur Führung einer Berufsbezeichnung, zur tariflichen Eingruppierung und um den Einsatz in anderen Unternehmen bei Wechsel des Arbeitsplatzes auf einem angemessenen Arbeitsplatz sicherzustellen. Kammerprüfungen haben eine Rechtsgrundlage.

Allerdings: Kammerprüfungen gehen mit dem Prüfungsinstrument „Betrieblicher Auftrag“ in die Richtung zur Feststellung von Kompetenzen im Arbeitsprozess, wir haben hier einen „Durchgriff“ auf das betriebliche Kompetenzfeststellungsverfahren.

3. Fazit
Wo wird die Baustein-Kompetenzfeststellung verortet? In Betracht kommt hier nur die betriebliche (Träger-) Kompetenzfeststellung (1). Anlehnung an die Kammerprüfung würde bedeuten, dass die entsprechenden Kriterien (Prüfungsausschuss und bundesweit einheitliche Aufgabenerstellung bzw. Kriterien zur Aufgabenerstellung) erfüllt sein müssen.

Klar ist, dass dieser Aufwand nicht geleistet werden kann. Auch die Erstellung von Musteraufgaben stellt ja eine Kompetenzfeststellung nach diesen Kriterien nicht sicher.
Klar dürfte auch sein, dass ein Prüfungswesen in Konkurrenz zu den Kammerprüfungen keine Akzeptanz findet.

Deshalb ist eine klare Zuordnung zum betrieblichen Kontext zwingend. Daraus muss die Baustein-Kompetenzfeststellung ihre Bedeutung und Stärken beziehen. Hier ist zunächst ein qualifizierter Input notwendig. Die Rahmenbedingungen dafür müssen in der BaE-Ausbildung insbesondere durch die Agentur für Arbeit sichergestellt werden. Ausschreibungsverfahren wie sie z.Zt. stattfinden sind dafür ungeeignet.

Ausbildungsbausteine sind nicht per se geeignet für eine Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb, sondern durch die Anerkennung durch die Kammer nach §7 (Nachqualifizierung §45 BBiG). Ausbildungsbausteine stellen also eine qualifizierte Entscheidungshilfe, nicht Ersatz für Kammerfeststellungsverfahren nach §7 oder Kammerprüfungen dar.

Eine generelle Anerkennung von Ausbildungsbausteinen durch die Kammern würde den Entscheidungsprozess auf den Träger verlagern, der die Kompetenzfeststellung durchführt. Darüber hinaus ändert sich die Qualität der Bescheinigung, sie wäre zwingend anzuerkennen und hätte damit Ersatz-Prüfungscharakter.

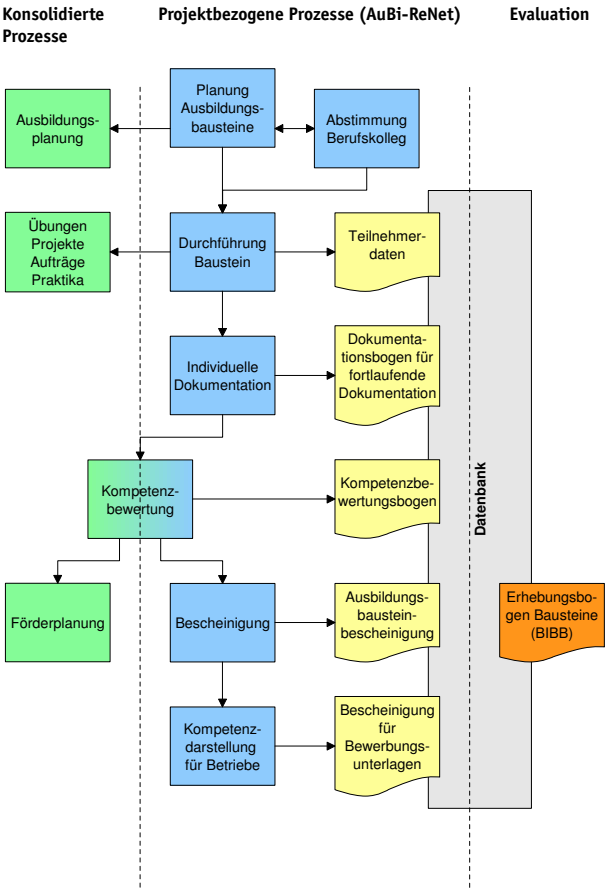
Eine qualitativ gute betriebliche Kompetenzfeststellung beginnt mit einer sorgfältigen Planung und Dokumentation der Ausbildung. Die Dokumentation trifft bereits eine wichtige Aussage: Der Azubi wurde vollständig ausgebildet, entsprechend den Bausteinen. Auf dieser Basis können Ausbilder einschätzen, ob ausreichende Kompetenzen vorhanden sind.

Diese Dokumentation und Kompetenzfeststellung ist Basis für die Bausteinbescheinigung, die Wertigkeit (Validität) wird aus guter Dokumentation und Kompetenzfeststellung im Ausbildungsprozess gewonnen. Die Einbindung des Berichtsheftes (insbesondere in Form des E-Berichtsheftes) und Abgleich mit der Dokumentation und den Kompetenzen der Bausteine führt zu einer qualitativen Aufwertung sowohl des Berichtsheftes, als auch der Dokumentation und zu einem Prozess der Auseinandersetzung von Ausbildern und Auszubildenden über den Stand der Ausbildung und schafft damit Transparenz.

Für die Kammer wird damit zur Entscheidung nach §7 eine qualifizierte Entscheidungshilfe bereitgestellt, bestehend aus einer Bescheinigung mit Bewertung und einer transparenten Dokumentation des Qualifizierungsverlaufs. Der Baustein ist nicht per se von der Kammer anzuerkennen, sondern auf Grundlage aller bekannten Faktoren, also auch Berücksichtigung von Portfolio, wie auch der Qualität des Bildungsprozesses beim Träger usw.

Eine Anlehnung an Kammerprüfungen (2) und eine Kompetenzfeststellung ausschließlich am Ende eines Bausteins mit einer Anerkennung per se durch die zuständigen Stellen führen in eine Sackgasse.

Gesamtschau der Prozesse im Modellversuch „AuBi-ReNet“ in der Planungsphase



Zur Klärung von Begriffen, die im Zusammenhang mit der Einführung von Ausbildungsbausteinen auftauchen, nachfolgend Erläuterungen.

(In Anlehnung an ein Glossar des Entwurfs eines deutschen Qualifikationsrahmens, DQR, Auszug)

- **Berufliches Tätigkeitsfeld** bezeichnet einen > Arbeitsbereich, in dem Menschen ihrem Erwerb nachgehen.
- **Berufliches Wissen** verbindet die Kenntnis von Fakten, Grundsätzen und Theorien mit Praxiswissen, insbesondere dem Wissen um Verfahrens- und Vorgehensmöglichkeiten, in einem arbeitsmarktrelevanten Tätigkeitsfeld.
- **Beurteilungsfähigkeit** ist die Fähigkeit, Lern- oder Arbeitsprozesse und ihre Ergebnisse mit relevanten Maßstäben zu vergleichen und auf dieser Grundlage zu bewerten.
- **Breite** bezieht sich auf die Anzahl von Bereichen des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens, die mit einer > Qualifikation verbunden sind.
- **Fachkompetenz** umfasst > Wissen und > Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen eigenständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.
- **Fachwissen** bezeichnet Fakten-, Regel- und/oder Begründungswissen.
- **Fertigkeiten** bezeichnen die Fähigkeit, > Wissen anzuwenden und Knowhow einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Es werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und als praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.
- **Kommunikation** bezeichnet den verständigungsorientierten Austausch von Informationen zwischen Personen, in Gruppen und Organisationen.
- **Kompetenz** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und > Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu

nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden. Es wird Kompetenz in den Dimensionen > Fachkompetenz und > personale Kompetenz dargestellt. > Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden.

- **Lernergebnisse** (learning outcomes) bezeichnen das, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben. Der DQR beschreibt zu > Kompetenzen gebündelte Lernergebnisse.

- **Lernkompetenz** ist die Fähigkeit, sich ein realistisches Bild vom Stand der eigenen Kompetenzentwicklung zu machen und diese durch angemessene Schritte weiter voranzutreiben.

- **Methodenkompetenz** bezeichnet die Fähigkeit, an Regeln orientiert zu handeln. Dazu gehört auch die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden. > Fachkompetenz und > personale Kompetenz schließen Methodenkompetenz jeweils mit ein.

- **Personale Kompetenz** – auch Personale/Humankompetenz – umfasst > Sozialkompetenz und > Selbstständigkeit. Sie bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln und das eigene Leben eigenständig und verantwortlich im jeweiligen sozialen, kulturellen bzw. beruflichen Kontext zu gestalten.

- **Problemlösung** ist die Herbeiführung eines erwünschten Zielzustands. Sie setzt (anders als die Erfüllung einer > Aufgabe) die eigenständige Spezifizierung des zu überwindenden Ausgangszustands (Problemdefinition) voraus und verlangt die Identifizierung und ggf. auch die Entwicklung von zur Zielerreichung geeigneter Methoden.

- **Qualifikation** bezeichnet das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Institution festgestellt hat, dass die individuellen > Lernergebnisse vorgegebenen Standards entsprechen.

- **Reflexivität** beinhaltet die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen, aus Erfahrungen zu lernen und kritisch zu denken und zu handeln.

- **Selbstständigkeit** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, eigenständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

- **Sozialkompetenz** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, zielorientiert mit anderen zusammenzuarbeiten, ihre Interessen und sozialen Situationen zu erfassen, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen sowie die Arbeits- und Lebenswelt mitzugestalten.

- **Teamfähigkeit** ist die Fähigkeit, innerhalb einer Gruppe zur Erreichung von Zielen zu kooperieren.

- **Tiefe** von Wissen bezeichnet den Grad der Durchdringung eines Bereichs des allgemeinen, beruflichen oder wissenschaftlichen Wissens.

- **Verantwortung** bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstgesteuert zur Gestaltung von Prozessen, unter Einbeziehung der möglichen Folgen, beizutragen.

- **Wissen** bezeichnet die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem > Lern- oder Arbeitsbereich als Ergebnis von Lernen und Verstehen. Der Begriff Wissen wird synonym zu „Kenntnisse“ verwendet.

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	**Fertigkeiten**	**Sozialkompetenz**	**Selbstständigkeit**
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen: Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. 2011

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Gütersloh 2009

Bethschneider, M. u.a. (Hrsg.): Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung. Bonn 2011

BIBB: Jobstarter Connect, Ausbildungsbausteine in der Praxis. Bonn 2010

BMBF: 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung, Berlin 2007

BMBF: Ausbildung und Beruf. Bonn, Berlin 2008

Brötz, R., Behling, M., Schwarz, H.: Entwicklung und Beurteilung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben, Der Werkzeugkasten zur Beurteilung der Handlungsorientierung. https://ssl.bibb.de/werkzeugkasten/index.php?site=doku

Buschmeyer, H. u.a.: 3. Weg in die Berufsausbildung, Umsetzung von Ausbildungsbausteinen. Bottrop 2011

Buschmeyer, H. u.a.: 3. Weg in die Berufsausbildung, Flexibel, individuell, erfolgreich. Bottrop 2012

Dehnbostel, P.: Betriebliche Bildungsarbeit. Baltmannsweiler 2010

Ehrke, M., Nehls, H.: „Aufgabenbezogene Anlernung" oder berufsbezogene Ausbildung? in BWP 1/2007. Bonn 2007

Ehrke, M., Meister, V. (Hrsg.): Prozessorientierung in der Berufsbildung, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt 2009

Ekert, S., Ornig N.: Potenziale der bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine zur Förderung von Transparenz und Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung in berufsbildung 142. Paderborn 2013

Euler, D., Severing, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg/St. Gallen 2006

Euler, D., Severing, E.: Ausbildungsbausteine in der Diskussion in BWP 5/2007. Bonn 2007

Fischer, A. u.a. (Hrsg.): Berufliches Lernen und gesellschaftliche Entwicklung. Bielefeld 2005

Frackmann, M., Tärre, M.: Lernen und Problemlösen in der beruflichen Bildung. Bonn 2009

Frank, I., Grunwald J.G.: Ausbildungsbausteine – ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung in BWP 4/2008

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung: Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen. BIBB-Pressemitteilung: Nr. 2 vom 9. Januar 2007
Internet: www.bibb.de/de/28732.htm

Kloas, P.-W.: Ausbildungsbausteine, Module und anderes „Teufelszeug", Eine Bewertung der neuen Strukturvorschläge für die Berufsausbildung in BWP 2/2007

Köhler, T., Neumann, J. (Hrsg): Das Online-Berichtsheft. Bielefeld 2013

Rauner, F.: Lässt sich berufliche Bildung modularisieren?, Vortragsmanuskript. Bremen 2010

Severing, E., Weiß, R. (Hrsg.): Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011

Schreier, C.: Modularisierung in der beruflichen Bildung? Paderborn 2010

Zimmer, G., Dehnbostel, P. (Hrsg.): Berufsausbildung in der Entwicklung – Positionen und Leitlinien.
Bielefeld 2009

ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hrsg.): Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der beruflichen Nachqualifizierung. Düsseldorf 2011

www.baj-bi.de