



Kompetenz in Bausteinen -
Flexible Berufsausbildung in Berlin



Kompetenz in Bausteinen – Flexible Berufsausbildung in Berlin

Verbundprojekt der SPI Consult GmbH und der
Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft
und Forschung des Landes Berlin

JOBSTARTER Halbzeitkonferenz am 11. Mai 2010 in Berlin

Dagmar Kuhlich Sen BWF
Rainer Rodewald SPI Consult



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

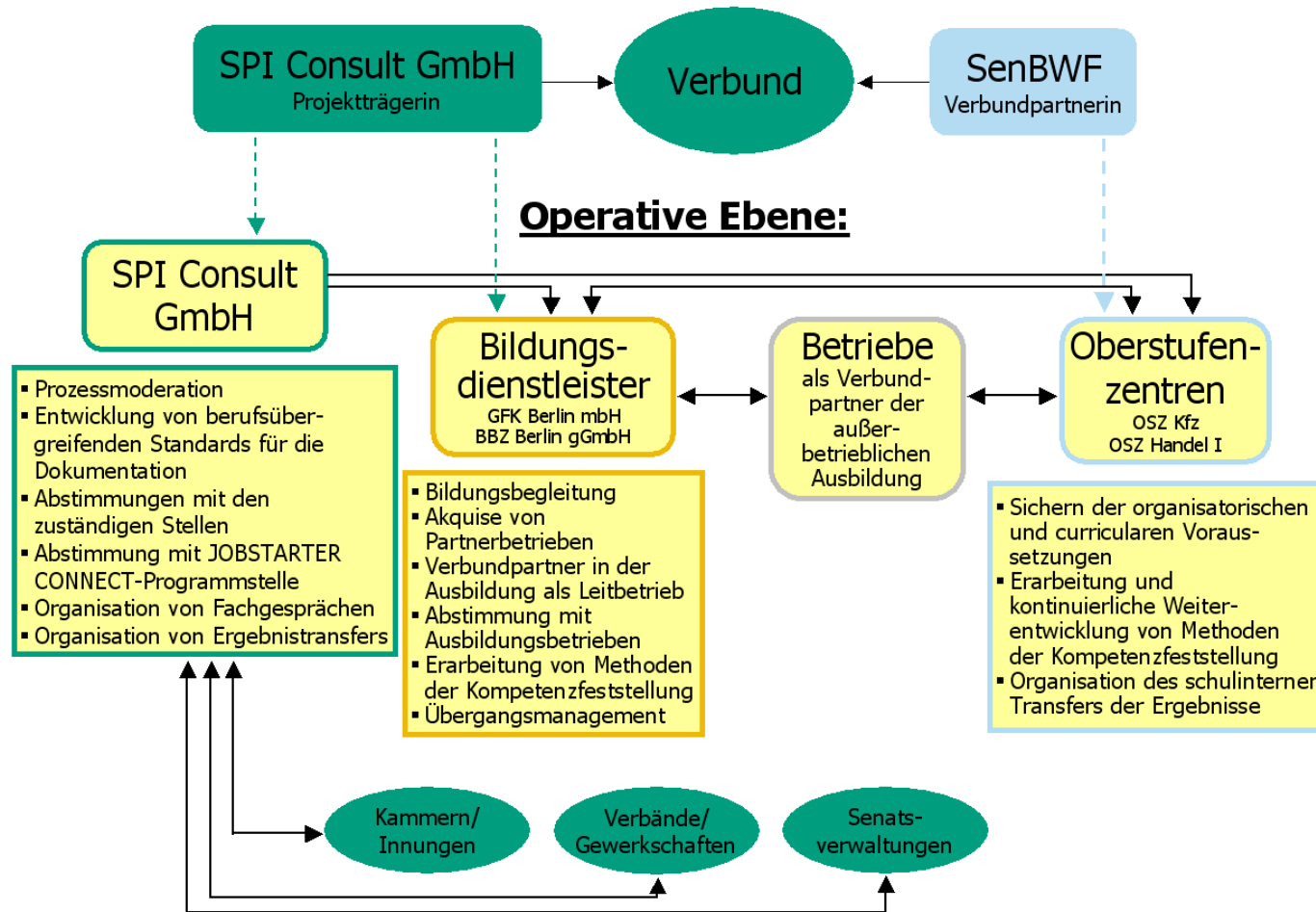
**Erprobung der vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine
in den Berufsfeldern**

- ➔ **KFZ-Technik**
 - OSZ KFZ
 - GFK Berlin mbH

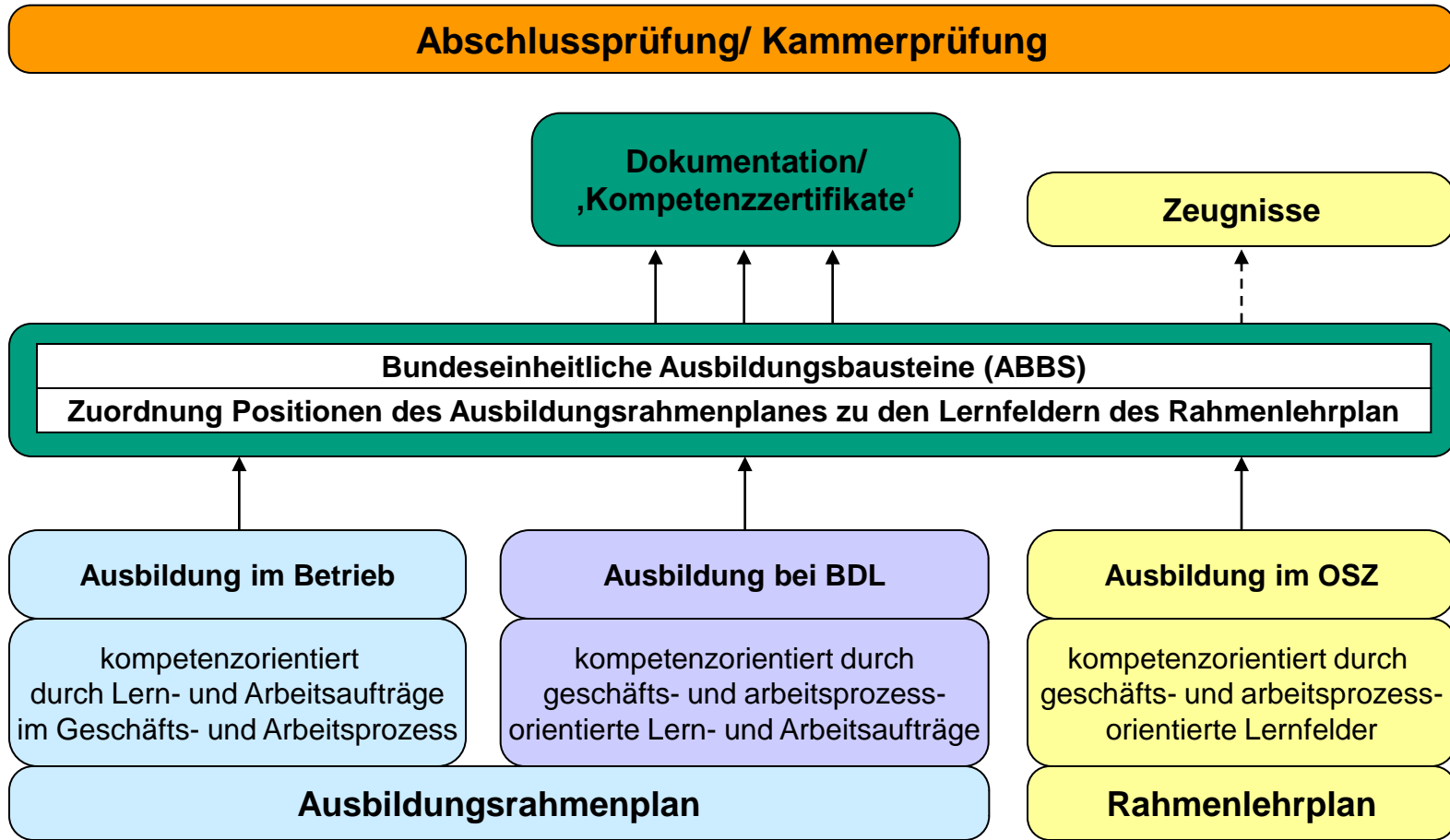
- ➔ **Einzelhandel**
 - OSZ Handel I
 - BBZ Berlin gGmbH

**im Rahmen der außerbetrieblichen wirtschaftsnahen
Verbundausbildung des Ausbildungsplatzprogramms Ost im
Land Berlin (APP)**

Sowie ab Sommer 2010 in einer berufsvorbereitenden Maßnahme
im Rahmen von TRIDEM I (KFZ-Technik)



Ausbildungsjahr 2009/2010	Ausbildungsjahr 2010/2011	Ausbildungsjahr 2011/2012
1. Ausbildungsjahr Kfz-Mechatroniker/in	2. Ausbildungsjahr Kfz-Mechatroniker/in	3. Ausbildungsjahr Kfz-Mechatroniker/in
	1. Ausbildungsjahr Kfz-Mechatroniker/in	2. Ausbildungsjahr Kfz-Mechatroniker/in
		1. Ausbildungsjahr Kfz-Mechatroniker/in
	OBF I / TRIDEM I	
		OBF I / TRIDEM I
1. Ausbildungsjahr Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2. Ausbildungsjahr Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	3. Ausbildungsjahr Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
	1. Ausbildungsjahr Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2. Ausbildungsjahr Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
		1. Ausbildungsjahr Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel
	1. Ausbildungsjahr Verkäufer/in (identisch mit 1. Jahr Kfl. im Einzelhandel)	2. Ausbildungsjahr Verkäufer/in (identisch mit 2. Jahr Kfl. im Einzelhandel)
		1. Ausbildungsjahr Verkäufer/in



Bewertet werden jeweils 2-3 Projektarbeiten verbunden mit Prüfungssituationen und eine Abschlussprüfung („kleine Gesellenprüfung“) pro Baustein.

Aktuell wird zusätzlich ein Kompetenzbewertungsbogen für Betriebe erprobt - nach einzelnen Merkmalen gegliedert und in „einfache“ Sprache übersetzt, der ergänzend in die Kompetenzbewertung mit einfließt (zunächst 20%, später mehr).

Bewertet werden dabei:

- a) die integralen arbeitsprozessorientierten Kompetenzen, wie in den Bausteinen beschrieben (z.B. „Demontieren, Montieren und Instandsetzen am PKW-Motor“)**
- b) Bausteinübergreifende Schlüsselkompetenzen (Methodenkompetenz, Soziale Kompetenz, Personale Kompetenz), die jeweils niveaugemäß bewertet werden**

Nr.			Kompetenzbeschreibung	Kompetenzniveau			
				nicht erreicht	erreicht	voll erreicht	mehr als erreicht
1.1	Fachkompetenz	Grundlagen	Die Auszubildenden können Elemente der Montagetechnik identifizieren, ihre Wirkungsweise erklären, einsatzgerecht auswählen und die Besonderheiten bei ihrem Einsatz erläutern. Sie wenden gängige Montage- und Demontagetechniken sachgerecht und planvoll ein, bedenken dabei auch mögliche Alternativen und Fehlerquellen.				
1.2			Sie sind in der Lage, Montage-, Demontage- und Instandsetzungsarbeiten zu planen, technisch sachgerecht zu dokumentieren und die Effizienz der Arbeitsprozesse zu beurteilen.				

Nr.			Kompetenzbeschreibung	Kompetenzniveau			
				nicht erreicht	erreicht	voll erreicht	mehr als erreicht
2.1	Fachkompetenz	Motor	Die Auszubildenden analysieren den mechanischen Zustand des Motors im nicht demontierten Zustand. Sie können aus Funktionsstörungen und nicht normalen Eigenschaften auf mechanische Defekte schließen. Demontierte Motorbauteile können sie hinsichtlich ihrer Wiederverwendbarkeit beurteilen.				
2.2			Sie führen die Demontage von Systemen des Motors planvoll aus, um dabei Bauteile nicht zu zerstören und die Systeme wieder zusammensetzen zu können. Nach zuvor erstelltem Arbeitsplan werden Systeme wieder montiert, ohne Schäden und Funktionsstörungen entstehen zu lassen. Sie sind fähig, die Ausführung der Arbeiten auf Erfolg zu überprüfen.				

Nr.			Kompetenzbeschreibung	Kompetenzniveau			
				nicht erreicht	erreicht	voll erreicht	mehr als erreicht
3.1	Fachkompetenz	Bremsen	Die Auszubildenden können Verschleiß am Bremssystem lokalisieren und beurteilen. Sie erkennen mechanische und hydraulische Defekte. Sie beherrschen typische Demontage-, Montage- und Instandsetzungsarbeiten bei der Überholung von Bremssystemen.				
3.2			Sie kennen die gesetzlichen Bestimmungen zur Leistungsfähigkeit von Kfz-Bremssystemen und wenden diese bei der Eingangsüberprüfung an. Nach erfolgter Instandsetzung des Bremssystems überprüfen Sie den Erfolg der Arbeiten abschließend wieder auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen.				

Nr.	Fachkompetenz	Fahrwerk	Kompetenzbeschreibung	Kompetenzniveau			
				nicht erreicht	erreicht	voll erreicht	mehr als erreicht
4.1	Fachkompetenz	Fahrwerk	Die Auszubildenden sind in der Lage, an äußeren Merkmalen Fahrwerksschäden zu erkennen. Sie erkennen Funktionsstörungen und können diese hinsichtlich ihrer Ursachen analysieren. Als unabdingbare Voraussetzung dessen sind sie fähig, die Funktionsweise der Systeme Federung und Dämpfung zu erläutern.				
4.2			Sie wenden die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen bei der Demontage und Wiedermontage von Fahrwerkskomponenten an. Sie können Räder und Reifen sachgerecht montieren und sind zur fachgerechten, hierauf bezogenen Kundenberatung fähig.				

Nr.	Kompetenzbeschreibung	Erwartungsniveau				
		<u>nicht</u> erreicht	erreicht	voll erreicht	mehr als erreicht	
5.1	Betriebsbeobachtungsbogen	Der/die Auszubildende ist in der Lage, typische Demontage- und Montagearbeiten an den Systemen Motor, Fahrwerk oder Bremse sachgerecht auszuführen				
5.2		Er/Sie plant anstehende Arbeiten, verfolgt dann diesen Plan und überprüft abschließend den Erfolg der ausgeführten Arbeiten.				
5.3		Er/Sie achtet auf Sicherheit beim Arbeiten.				
5.4		Er/Sie zeigt Zielstrebigkeit bei der Verfolgung des Ausbildungsziels.				
5.5		Er/Sie ist in der Lage im Team zu arbeiten bzw. kann sich in bestehende Strukturen des Betriebs gut einfügen.				

Nr.	Kompetenzbeschreibung	Kompetenzniveau			
		nicht erreicht	erreicht	voll erreicht	mehr als erreicht
6.1	Methodenkompetenz Die Auszubildenden planen durchzuführende Arbeiten, verfolgen diesen Plan bei der Durchführung, überprüfen und beurteilen dann ihr Arbeitsergebnis. Sie achten auf Zeitmanagement, können bei der Bearbeitung Prioritäten setzen und verfolgen der Aufgabe gerecht werdende Durchführungsstrategien. Sie sind in der Lage zuvor Erlerntes auf neue Aufgabenstellungen zu übertragen.				
6.2	Sozialkompetenz Sie zeigen Teamfähigkeit und den Willen, gemeinsame Ziele voranbringen zu wollen. Sie sind hilfsbereit, kritik- und selbstkritikfähig.				
6.3	Personal-kompetenz Sie sind zielstrebig, können Prioritäten setzen, können Aufwand und Nutzen in Relation setzen und lassen sich von Misserfolgen nicht vorschnell entmutigen.				

- Für 25 TN konnte ABBS 1 dokumentiert werden
- Für den ABBS 2 wird die Dokumentation nochmals weiterentwickelt
- Die Bündelung der Lernfelder in die größeren Einheiten der ABBS wirkt sich aus Sicht der Schule günstig aus (näher an der Lebenswirklichkeit)
- Handlungsorientierung hat deutlich zugenommen
- Dichte Kooperation von Schule, Bildungsdienstleister und auch mit den Betrieben
- Abschied von den Schulnoten: stattdessen werden drei bzw. vier Kompetenzniveaus ausgewiesen (nicht erreicht, erreicht, voll erreicht, mehr als erreicht)
- Klar definierte Beobachtungseinheiten
- Erste Instrumente für die Betriebe sind entwickelt
- Standards kompetenzorientierter Berufsausbildung sind berücksichtigt

Niveau			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<i>Tiefe und Breite</i>	<i>Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit</i>	<i>Team-/ Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation</i>	<i>Selbstständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz</i>

(Methodenkompetenz wird als Querschnittskompetenz verstanden und nicht als eigenständige Kompetenzdimension ausgewiesen)

- **Grundsätzlich: Wir sind auf dem richtigen Weg:**
- **Erprobung des Beobachtungsbogen mit den Ausbildungsbetrieben**
- **Die Feinjustierung**
 - a) **der Gewichtung von (horizontalen) arbeitsprozessbezogenen Kompetenzen auf der einen Seite und (vertikalen, bausteinüberschreitenden) Querschnittskompetenzen auf der anderen Seite**
 - b) **Der Gewichtung der betrieblichen Anteile bei der Kompetenzfeststellung im Konzept der Verbundausbildung**

- **Die Entwicklung von Standards für die Feststellung beruflicher Handlungskompetenz ist - unbeschadet aller politischen Diskussionen – der wesentliche Schlüssel für den Erfolg der besonderen Anrechenbarkeit von Ausbildungsbausteinen (z.B.: § 45 Abs. 2: „ ... oder auf andere Weise <die berufliche Handlungsfähigkeit> glaubhaft gemacht wird“)**
- **Bausteine bilden Einheiten beruflicher Kompetenzen ab – So der Anspruch**
- **Ist aber denn überhaupt klar, was das heißt? Ist in den Bausteinen wirklich klar beschrieben, welche Kompetenzen, Kompetenzaspekte und - dimensionen in welcher Feingliederung jeweils festzustellen sind?)**

- **Ein expliziter Bezug zu den vier Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz fehlt** (vgl. Hensge, K. u.,a.: Abschlussbericht: Kompetenzstandards in der Berufsausbildung, 2009, vgl. auch DQR Kompetenzschema).
- **Kompetenzfeststellung im Rahmen von Ausbildungsbausteinen muss das mit berücksichtigen, und die entsprechende Systematik nachträglich mit einbauen**

These

„Der Erfolg des Ausbildungsbausteinprogramms wird von einer möglichst breiten Umsetzung der Ausbildung in Ausbildungsbausteinen selbst abhängen“

„Nur unter dieser Voraussetzung wird die Logik der Ausbildungsbausteine auf dem Ausbildungsmarkt ein eigenes Gewicht entfalten. Und nur dann lassen sich die mit diesem Instrument erzielten Erfolge bei den Übergängen in eine betriebliche Ausbildung bzw. der Anrechenbarkeit von im Übergangssystem erworbenen Kompetenzen mit den schon länger im Rahmen des Berufbildungsgesetzes gegebenen Möglichkeiten auch hinreichend vergleichen.“



Kompetenz in Bausteinen -
Flexible Berufsausbildung in Berlin



Kompetenz in Bausteinen – Flexible Berufsausbildung in Berlin

Verbundprojekt der SPI Consult GmbH und der
Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft
und Forschung des Landes Berlin

JOBSTARTER Halbzeitkonferenz am 11. Mai 2010 in Berlin



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