

Entwicklungsprojekt 7.8.115

---

## **Entwicklung von Ausbildungsbausteinen der zweiten Generation (ABB II)**

Projektbeschreibung

**Dr. Jorg-Günther Grunwald**

**Dr. Gert Zinke**

**Dr. Bärbel Bertram, Thomas Borowiec, Petra Jones**

**Dr. Franz Kaiser, Marion Krampe, Gisela Mettin**

**Anita Milolaza, Torben Padur, Dr. Yuliya Prakopchyk**

**Christiane Reuter, Magret Reymers, Herbert Tutschner**

**Ulrike Azeez, Jutta Bude, Gunda Görmar,**

**Ulrike Hermann, Jennifer Joch, Anita Krieger**

**Nicole Nies, Anja Dorothee Schmickler, Elke Wasiljew**

**Laufzeit IV/2013 bis I/2015**

Bonn, Oktober 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Telefon: 0228 / 107 - 2201  
E-Mail: [grunwald@bibb.de](mailto:grunwald@bibb.de)

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Begründung

<b>Ziele</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Beitrag zur <b>Verbesserung des Übergangs von Schule in Ausbildung</b> und zur <b>Nachqualifizierung</b> von Jugendlichen ohne Berufsabschluss.</li><li>2. <b>Erweiterung des Angebots an bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen</b> (der ersten Generation), die vom BIBB 2007 im Auftrag des BMBF erarbeitet worden sind (Projekt 4.0.683). Diese Bausteine der ersten Generation (ABB I) werden derzeit im Rahmen des BMBF-Programms Jobstarter-CONNECT erprobt.</li></ol>
<b>Aufgabenstellung/ Problemstellung</b>	Entwicklung von Ausbildungsbausteinen auf Weisung des BMBF vom 26.02.2013 in 19 Ausbildungsberufen auf Grundlage der jeweiligen Ordnungsmittel (Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne). Entsprechende Vorarbeiten, die z.B. im Rahmen des sogenannten Dritten Weges in NRW oder von der Bundesagentur für Arbeit bezüglich Teilqualifikationen durchgeführt wurden, werden berücksichtigt. Entsprechend der Weisung des BMBF werden die Einzelheiten der Projektdurchführung sowie die Finanzierung in einer noch abzuschließenden Verwaltungsvereinbarung geregelt.
<b>Transfer</b>	Implementationsunterstützung bei Programmen des BMBF (z.B. Jobstarter-CONNECT) und anderer Förderer.

## Konkretisierung des Vorgehens

### Methodische Vorgehensweise

Wichtige methodische Grundlage ist der vorhandene und in der ersten Phase 2007 erfolgreich umgesetzte Leitfaden zur Entwicklung von Ausbildungsbausteinen, der auch für die Entwicklung der Bausteine der zweiten Generation zugrunde gelegt werden soll (Anlage).

Auch wenn das Entwicklungsverfahren kein Neuordnungsprojekt im engeren Sinne ist, so erfolgt die Durchführung gleichwohl in Anlehnung an die Empfehlung des Hauptausschusses vom 27.6.2008 zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren. Sie umfasst im Wesentlichen die Moderation und die Leitung von Sachverständigensitzungen, die verantwortliche Erarbeitung von Entwürfen zur Gestaltung von Bausteinen, die Diskussion von Expertisen und Gestaltungsvorschlägen im Gremium unter Einbeziehung einschlägiger Literatur sowie die Dokumentation der Bausteine. Vorliegende Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne werden berücksichtigt und zu Grunde gelegt. Bei Bedarf werden zusätzliche Expertenmeinungen eingeholt.

### Interne und externe Beratung

Für das Entwicklungsprojekt werden pro Beruf je ein Sachverständigengremium gebildet, dessen Mitglieder von Sozialparteien und KMK vorgeschlagen werden.

Stand: August 2013

**Leitfaden für die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen  
einschließlich  
Muster für die Bausteinstruktur eines Ausbildungsberufes  
Muster für die einheitliche Gestaltung der Bausteine**

**I. Auftrag**

Der Deutsche Bundestag hat am 17.01.2013 den Antrag der Koalitionsfraktion zum deutschen Berufsbildungssystem „Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel“ (Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18. Ausschuss) vom 16. 10. 2012 Drucksache 17/10986) der 17. Wahlperiode angenommen<sup>1</sup>.

Darin werden u. a. folgende Empfehlungen ausgesprochen:

- das Angebot an Ausbildungsbausteinen nach Abstimmung innerhalb der Bundesregierung und mit den Sozialpartnern über die bestehenden 14 Ausbildungsberufe hinaus zu erweitern. Ziel ist der Umstieg in eine betriebliche Ausbildung unter Anrechnung der nach Ausbildungsbausteinen strukturierten Ausbildungszeit. Gelingt der Wechsel in eine betriebliche Ausbildung nicht, soll die Möglichkeit zur Weiterführung der Ausbildung durch außerbetriebliche Träger bis zum ersten qualifizierenden Abschluss eröffnet werden (Abschlussprüfung bzw. Externenprüfung);
- das erfolgreiche Instrument EQ weiter zu stärken, insbesondere darauf hinzuwirken, dass die EQ anderen, nichtbetrieblichen Angeboten vorgezogen wird;
- das Angebot an durchlässigen Strukturen vor allem zum Durchstieg von zwei- in dreijährige Berufsausbildung und in die Fortbildung zu verbessern;
- gemeinsam mit den Kammern darauf hinzuwirken, dass auch leistungsstarke Jugendliche sich für die duale Ausbildung interessieren.

Das BMBF hat das BIBB beauftragt für die folgenden 19 Berufe Ausbildungsbausteine zu entwickeln. Dabei sind die Erfahrungen der Umsetzung der Ausbildungsbausteine der 1. Generation systematisch zu berücksichtigen:

- *Änderungsschneider/in*

<sup>1</sup>Deutscher Bundestag, Plenarprotokoll 17/217, vom 17.01. 2013

- *Ausbaufacharbeiter/in*
- *Bäcker/in*
- *Berufskraftfahrer/in*
- *Biologielaborant/in*
- *Fachkraft für Abwassertechnik*
- *Fachkraft für Schutz und Sicherheit*
- *Fachkraft für Veranstaltungstechnik*
- *Fachkraft im Gastgewerbe*
- *Fahrzeuglackierer/in*
- *Friseur/in*
- *Informatikkaufmann/Informatikkauffrau*
- *Konditor/in*
- *Konstruktionsmechaniker/in*
- *Kosmetiker/in*
- *KFZ – Mechatroniker/in*
- *Maschinen- und Anlageführer/in*
- *Mechaniker/in für Karosserieinstandhaltungstechnik*
- *Metallbauer/in*
- *Servicekraft für Schutz und Sicherheit*
- *Zerspanungsmechaniker/in.*

## **II. Eckpunkte der Entwicklungsarbeit**

Für die Entwicklung der Ausbildungsbausteine gelten die folgenden abgestimmten Eckpunkte, die bereits bei der Entwicklung der Bausteine der 1. Generation angewendet wurden:

### **1. Entwicklung aus anerkannten Ausbildungsberufen**

Die Ausbildungsbausteine eines Berufes werden aus der diesem Beruf zugrunde liegenden Ausbildungsordnung (AO), dem Ausbildungsrahmenplan (ARP) und dem Rahmenlehrplan (RLP) entwickelt und müssen die darin vorgeschriebenen (Mindest-) Inhalte vollständig umfassen. Sie sind zielgruppenunspezifisch.

### **2. Orientierung am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit**

Analog zur Entwicklung einer AO ist auch bei der Gestaltung von Ausbildungsbausteinen §1 Abs. 3 BBiG bestimmende Grundlage. Das bedeutet, dass „*die Berufsausbildung ... die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln*“ hat. Die Ausbildungsbausteine beinhalten somit berufstypische und einsatzgebietspezifische Arbeits- oder Geschäftsprozesse, die konzeptionell eine Integration von Fertigkeiten,

Kenntnissen und Fähigkeiten vorsehen, die im Ausbildungsrahmenplan (ARP) des jeweiligen Ausbildungsberufes vorgegeben sind.

### 3. Orientierung an einem umfassenden Kompetenzverständnis

Der Entwicklungsarbeit liegt ein umfassendes Kompetenzverständnis zugrunde. Im Gegensatz zur bloßen Feststellung der beobachtbaren Leistungsfähigkeit des Auszubildenden (Performanz) stellt sich die Handlungskompetenz als Disposition dar, die sich in bestimmten Fähigkeiten (Kenntnisse, Fertigkeiten) sowie Bereitschaften (Einstellungen) beim Umgang mit Sachen, Sozialem und sich Selbst ausdrückt.

Berufliche Handlungskompetenz wird verstanden als „... die Bereitschaft und Fähigkeit des einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz.“<sup>2</sup>

### 4. Inhaltliche Gestaltung und Struktur der Bausteine

Die Ausbildungsbausteine sind inhaltlich sinnvolle Teilmengen der AO, ARP und RLP, die an den Prinzipien einer vollständigen Handlung ausgerichtet sind und sich am „Handeln in Situationen“ orientieren. Die Ausbildungsbausteine sind Teilmengen der Ausbildungsordnung bzw. des Ausbildungsrahmenplans. Sie bilden berufstypische und einsatzgebietsübliche Arbeits- und Geschäftsprozesse ab, die das berufliche Handeln der ausgebildeten Fachkräfte in ihrer Gesamtheit maßgeblich bestimmen und die didaktisch (als Lernprozess) sinnvoll abgebildet werden können.

Kriterium für den Zuschnitt der Ausbildungsbausteine ist immer der den Beruf prägende oder im beruflichen Einsatzgebiet übliche Arbeits- und/oder Geschäftsprozess. Bei komplexen Prozessen können *Teilungen* vorgenommen werden, die jedoch immer didaktisch begründungspflichtig sind; insbesondere ist bei der Aufteilung komplexer Prozesse das *Prinzip der vollständigen Handlung* zu beachten. Ob „geteilte“ Arbeitsprozesse als getrennte Bausteine oder als systematisch miteinander verbundene Qualifikationseinheiten unter einem „Bausteindach“ konzipiert werden, ist fachlich zu entscheiden.

Für die Dimensionierung und die Zahl der Bausteine lassen sich keine Faustregeln definieren. Entscheidend ist

<sup>2</sup> Handreichungen der KMK 2000, S. 9

- die Struktur des Ausbildungsrahmenplans, der im Idealfall die berufstypischen und einsatzgebietsüblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse abbildet und insofern als Strukturmuster genutzt werden kann;
- die „Realität des Berufes“: Bildet der Ausbildungsrahmenplan beispielsweise Tätigkeiten, Techniken oder Verfahren ab, müssen diese zu „sinnvollen didaktischen Einheiten“ – idealerweise Arbeits- und Geschäftsprozessen – neu zusammengesetzt werden. Orientierung kann hier das Ausbildungsprofil sein.

Bausteine als Abbildungen von berufstypischen und einsatzgebietsüblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen sind (relativ) komplexe Lehr-/Lerneinheiten; sie sollten sich weder nur auf einzelne Tätigkeiten beziehen noch singuläre Situationen abbilden. Von daher verbietet sich eine zu kleinteilige Bausteinstruktur. Aber auch zu großräumige Bausteine sind insbesondere mit Blick auf die didaktische Umsetzung schwierig und insofern zu vermeiden. In der Regel sollte ein Beruf aus nicht weniger als 6 und möglichst nicht mehr als 8-10 Ausbildungsbausteinen bestehen, wobei jedoch bereits in der AO bestehende Wahlqualifikationseinheiten von dieser Beschränkung ausgenommen sind.

### **III. Prozess der Entwicklung und Konstruktion von Ausbildungsbausteinen**

Die Entwicklungsarbeit erfolgt in mehreren Prozessschritten. Einen ersten Überblick zeigt Abb. 1.

## Entwicklungsprozess von Ausbildungsbausteinen

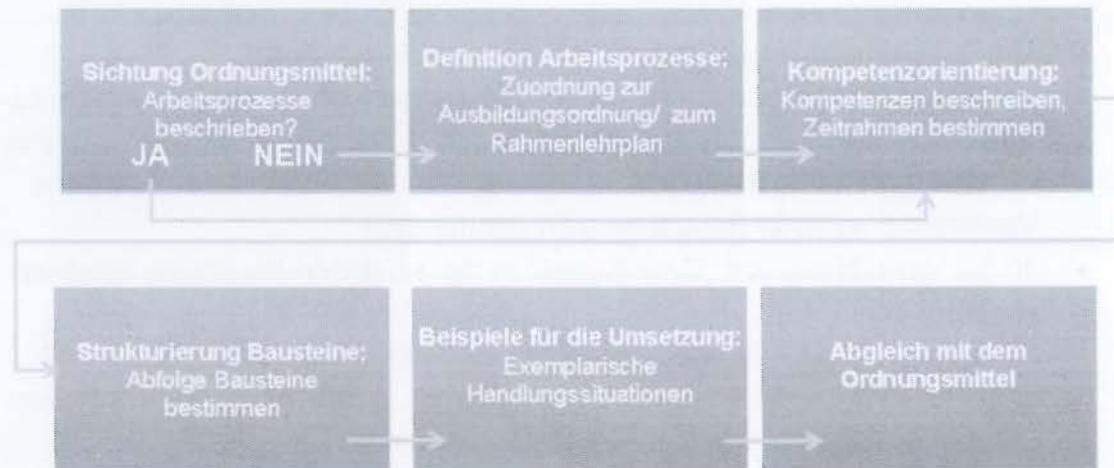


Abbildung 1: Der Entwicklungsprozess im Überblick

### 1. Abgrenzung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse und Zuordnung zu ARP und RLP

Ausgehend von den Ausbildungszielen, die im jeweiligen Ausbildungsberuf erreicht werden sollen und die im ARP, RLP und dem Ausbildungsprofil dargestellt sind, sind zunächst berufstypische Arbeits- und/oder einsatzgebietsübliche Geschäftsprozesse zu definieren. Sie bilden die inhaltliche Vorgabe bzw. Eingrenzung für die Entwicklung der Ausbildungsbausteine. Jedem dieser Arbeitsprozesse sind die geeigneten Lernziele aus dem ARP sowie dessen Entsprechung aus dem RLP zuzuschreiben.

Zum besseren Verständnis sind für jeden Baustein einleitend die zugrunde gelegten Arbeits- oder Geschäftsprozesse und deren Zusammenhang zum Gesamtprofil des Berufes darzulegen und zu begründen.

In dem Zusammenhang ist auch die angemessene Dauer der Vermittlung zu bestimmen. Dabei wird empfohlen, den Zeitrahmen in einer Marge anzugeben, wobei die Summe der Mittelwerte aller Baustein-Zeiten der Regelausbildungsdauer entsprechen sollte.

## 2. Zeitliche Abfolge (Sequenzierung) der Bausteine

In einem zweiten Schritt muss die Zuordnung und Abfolge dieser Bausteine zueinander bestimmt werden. Dabei ist insbesondere auf die gegenseitige Anschlussfähigkeit der Bausteine zu achten. Der sachlogische Zusammenhang aller Ausbildungsbausteine und deren Verzahnung ist für den gesamten Beruf entsprechend darzustellen. Dies betrifft insbesondere auch die Angaben zu den vorausgesetzten und anschließenden Bausteinen.

In dem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob in dem Beruf

- ein Einleitungs-Baustein erforderlich ist, bei dem die wesentlichen Grundlagen des Berufes vermittelt werden sollen (z.B. Überblick über Prozesse, Kunden, ggf. kaufmännische Steuerung) und der Voraussetzung für die Vermittlung weiterer Bausteine sein könnte oder
- ob die Vermittlung von „Grundlagen“ in die einzelnen Bausteine integriert werden kann,
- und/oder ob am Ende ein Integrations-Baustein angeboten werden soll, der eine Klammer über die zuvor vermittelten Einzel-Bausteine darstellen und die Gesamt-Beruflichkeit sicherstellen könnte.

Die Gestaltung der Bausteine sollte thematisch-inhaltlich erfolgen. Dabei repräsentieren die Bausteine berufstypische und einsatzgebietsübliche Arbeits- und Geschäftsprozesse. Sie werden innerhalb des Bausteins vollständig – von einfachen Teilaufgaben bis zu komplexen Prozessen, von einfachen Vorkenntnissen bis zur Qualitätskontrolle – vermittelt.

Bei Berufen mit identischen Ausbildungsinhalten oder weitgehenden Übereinstimmungen sollten - soweit möglich – auch gemeinsame Ausbildungsbausteine entwickelt werden. Wahlbausteine oder andere fachliche Spezialisierungen sind gesondert zu berücksichtigen.

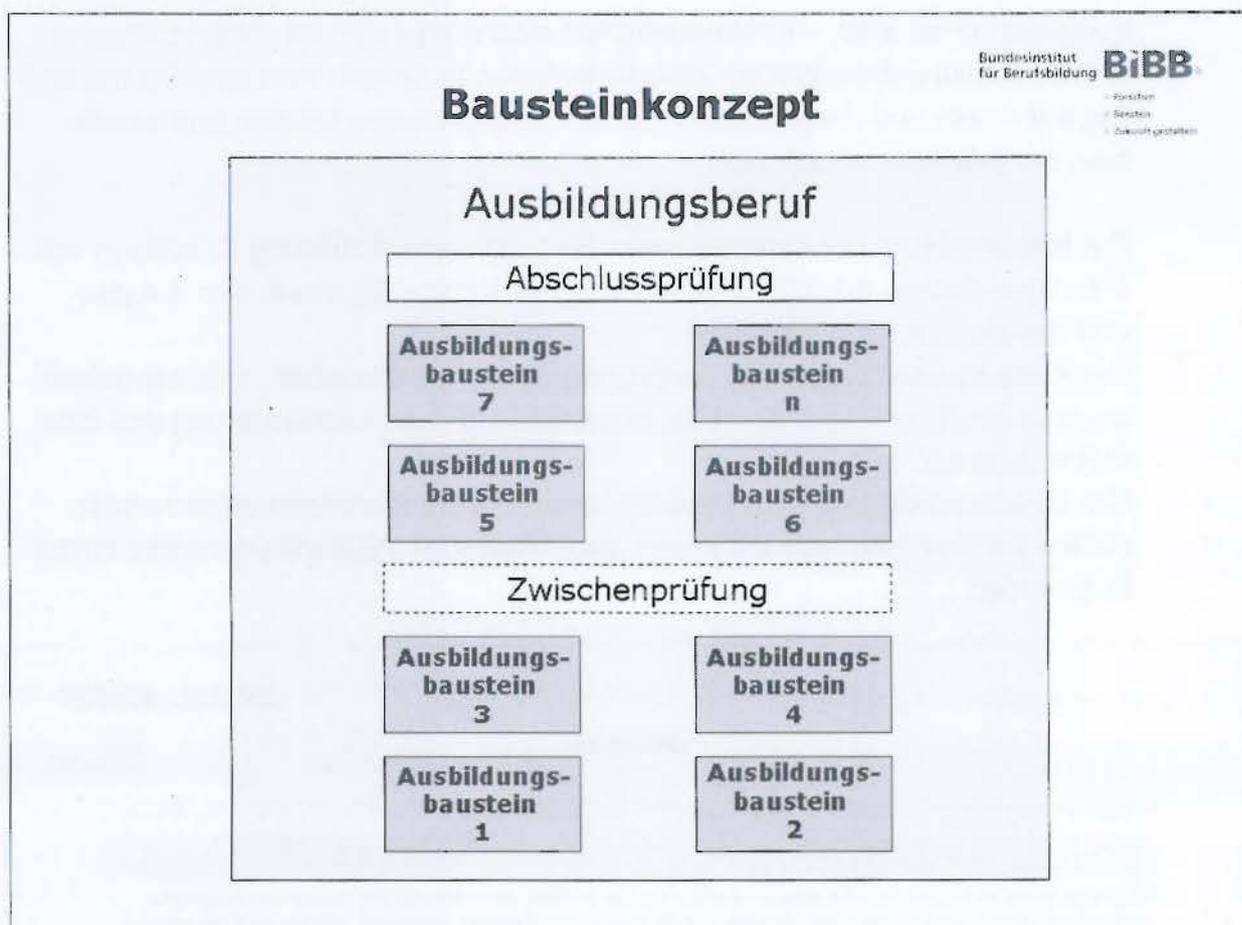


Abbildung 2: Zuordnung und Abfolge der Bausteine (Bausteinkonzept)

### 3. Beschreibung der Kompetenzen

Im nächsten Schritt müssen nun für die einzelnen Ausbildungsbausteine Kompetenzen beschrieben werden.

Die Lernziele des ARP werden umformuliert und ergänzt, wobei bei der Beschreibung der Inhalte (Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten einschl. Einstellungen) die Kompetenzdimensionen (Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Personalkompetenz) berücksichtigt werden sollen.

	Kenntnisse (Wissen)	Fertigkeiten (Können)	Fähigkeiten/einschl. Einstellungen (Werte)
<b>Fachkompetenz</b>			
<b>Sozialkompetenz</b>			
<b>Personalkompetenz</b>			

Abbildung 3: Kompetenzmatrix

Ein allgemein gültiges Muster zur Formulierung der Kompetenzen gibt es nicht. Die Entwicklung oder Konstruktion der Bausteine ist – wie in jedem Ord-

ungsverfahren auch – im Wesentlichen eine Frage der fachlichen Expertise und Beurteilungsfähigkeit der Bearbeiter/innen in diesem Prozess. Sie müssen Experten sein und die gesamten Entwicklungsprozesse kennen und verstehen, um mitwirken zu können.

Die Beschreibung der Kompetenzen (Beispiel siehe Abbildung 4) sollte in vollständigen Sätzen erfolgen, die den Gegenstandsbezug sowie den Subjekt- und Handlungsbezug umfassen.

Die Kompetenzen werden lernergebnisorientiert beschrieben, d. h. sie geben an, was ein Auszubildender/ eine Auszubildende nach Absolvierung des Bausteins „können“ soll.

Um für technologische oder organisatorische Veränderungen offen zu sein, sollten die Kompetenzen auf einem angemessenen Abstraktionsniveau formuliert werden.

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**  
• Fördern  
 • Beraten  
 • Zukunfts gestalten

### Beispiel

Baustein 1	Durchführen von Beschaffungsvorgängen	Dauer des Bausteins 2 Monate
<p>Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste müssen Medien, Informationen und Dokumente beschaffen und dem im Betrieb bestehenden Bestand sach- und fachgerecht hinzufügen. Auch wenn letztlich die Entscheidung zum Einkauf von Medien, Informationen und Dokumenten bei der Geschäftsleitung liegt, müssen sie eigenverantwortlich Angebote prüfen und selbstständig Verhandlungsgespräche mit Anbietern führen.</p> <p style="text-align: center;"><b>Kompetenzen</b></p> <p>Die Auszubildenden sind in der Lage eigenständig Beschaffungsvorgänge abzuwickeln und dabei sowohl die Kundeninteressen als auch die Geschäftsinteressen des Betriebes angemessen zu berücksichtigen. Die Auszubildenden beschaffen Medien, Informationen und Dokumente. Die Beschaffung findet unter Nutzung betrieblicher Arbeits- und Organisationsmittel sowie unter Nutzung unterschiedlicher Informationsquellen und Beschaffungswege statt. Sie führen den Beschaffungsvorgang durch und berücksichtigen dabei rechtliche Regelungen sowie organisatorische, wirtschaftliche und quellenrelevante Gesichtspunkte. Die Auszubildenden bewerten den Informationsgehalt nach fachlichen und ethischen Kriterien. Sie kontrollieren Eingangsrechnungen.</p> <p><b>Ausbildungsrahmenplan:</b> Lernziele: 2a; 3f; 4c,e,g,h,i,l; 5a-f</p> <p><b>Rahmenlehrplan:</b> Lernfelder: 2, 3, 4, 8, 12</p> <p style="text-align: center;"><b>Beispiele für die Umsetzung</b></p> <p style="margin-top: 20px;">Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste</p>		

Abbildung 4: Beispiel einer Kompetenzbeschreibung (hier: Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste)

#### 4. Beschreibung von Beispielen für die Umsetzung

Zum besseren Verständnis der Kompetenzen und als Anregung für die Umsetzung der Ausbildungsbausteine in die betriebliche bzw. überbetriebliche oder schulische Ausbildungspraxis wird empfohlen, Konkretisierungen anhand

von relevanten Beispielen vorzunehmen. Dabei geht es in erster Linie um das *Auffinden und Analysieren von berufstypischen Handlungssituationen*, wie z.B.:

- Durch welche Handlungssituation kann ein bestimmter Ausbildungsbaustein konkretisiert werden?
- Auf welchen größeren Arbeitsprozess und auf welche Teilprozesse bezieht sich das Arrangement von Handlungssituationen? In welcher Weise sind sie innerhalb des Bausteins aufeinander bezogen?
- Stellen die Handlungssituationen vollständige Handlungen (Planen, Durchführen, Kontrollieren) dar?

## 5. Abgleich der Bausteine mit dem Ordnungsmittel

Nachdem die Struktur der Ausbildungsbausteine eines Berufes anhand der Prozessschritte 1 bis 4 vorgenommen wurde, muss zur Überprüfung der Qualität der Produkte noch ein Abgleich der Baustein-Inhalte mit den Inhalten der Ordnungsmittel (ARP, RLP) vorgenommen werden. Dies betrifft beispielsweise folgende Fragen:

- Sind alle Lernziele vollständig übernommen worden?
- Hat eine Verknüpfung von ARP und RLP in Richtung Kompetenzorientierung stattgefunden?
- Sind die Bausteine untereinander anschlussfähig ?

## 2. Muster für einen Ausbildungsbaustein

<b>Ausbildungsberuf</b>	<i>Bezeichnung des Ausbildungsberufes</i>	
<b>Ausbildungsbaustein</b>	Nr	<i>Bezeichnung des Bausteins</i>
<b>Begründung und Hintergründe</b>	<i>Dem Baustein liegt folgender Arbeits/Geschäftsprozess zugrunde: (Beschreibung der Wichtigkeit, der Zielsetzung, des Kontextes innerhalb des Berufes und seiner Einsatzgebiete, etc.)</i>	
<b>Vermittlungsdauer</b>	<i>Angabe des Zeitrahmens in Wochen (Marge)</i>	
<b>Stellung in der Gesamtausbildung</b>	<i>Angabe von Bausteinen, die Voraussetzung sind bzw. die nachfolgend vermittelt werden können</i>	

Lfd. Nr.	Beschreibung der Kompetenzen	Bezug zu	
		ARP	RLP
1	<i>Sprachliche Verbindung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten aus dem ARP mit den entsprechenden Lernzielen des RLP</i>	<i>Nr. Berufsbildposition</i>	<i>Nr. Lernfeld</i>
2			
3			

**Beispiele für die Umsetzung (berufstypische und einsatzgebietsübliche Handlungssituation):**

Kompetenzen	Beschreibung der Beispiele
Zu Nr. ...1.	<i>Exemplarische Beschreibung</i>
Zu Nr. 2	

**Anlage 1: Auszug aus dem ARP**

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zugeordnete Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten
	<i>Teile des ARP, die für die Entwicklung des Bausteins relevant sind</i>	

**Anlage 2: Auszug aus dem RLP**

Lfd. Nr.	Lernfeldbezeichnung	Zielformulierung	Inhalte
	<i>Lernfelder, die für den Bausteins relevant sind</i>		