

Kompetenzorientierung in der Berufsausbildung – Wege zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen

► Die Diskussion um die kompetenzorientierte Weiterentwicklung von Curricula ist in allen Bildungsbereichen voll entbrannt. Sowohl in der Allgemeinbildung als auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Kompetenzkonzepte entwickelt und Vorschläge für die Weiterentwicklung kompetenzbasierter Curricula unterbreitet. Mit Hilfe eines im BIBB entwickelten Kompetenzmodells sollen Vorschläge für eine kompetenzorientierte Gestaltung von Ausbildungsordnungen aufgezeigt werden. Im Beitrag werden exemplarisch Ergebnisse der Erprobung des Kompetenzmodells anhand vier ausgewählter Berufe des dualen Systems vorgestellt.

Kompetenzkonzept

Die Diskussion um Kompetenzkonzepte hat gezeigt, dass es eine Fülle unterschiedlicher Ansätze gibt, jedoch bislang weder ein allgemein akzeptiertes Konzept für die betriebliche Seite der beruflichen Bildung vorliegt, noch klare Vorstellungen darüber existieren, wie Kompetenzorientierung in den Ausbildungsordnungen verankert werden könnte (vgl. LORIG/SCHREIBER 2007; STRAKA/MACKE in diesem Heft). Im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“ sollen Vorschläge für die kompetenzorientierte Weiterentwicklung der Berufsausbildung und Empfehlungen für die Gestaltung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen erarbeitet werden. Hierfür wurde ein Kompetenzmodell entwickelt, mit dessen Hilfe Kompetenzorientierung systematisch in den Ordnungsmitteln verankert werden kann (vgl. HENSIGE/LORIG/SCHREIBER 2008). Es stellt einen Referenzrahmen dar, mit dem berufsübergreifend Ausbildungsordnungen kompetenzbasiert weiterentwickelt werden können (vgl. Abb. 1). Im Modell werden auf Grundlage der berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozesse „Handlungsfelder“ geschnitten und für jedes Handlungsfeld die erforderlichen Kompetenzen unter Berücksichtigung der fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Dimension beschrieben. Die Titel der Handlungsfelder sollen das Berufsbild grob umreißen; die Kompetenzbeschreibungen der Handlungsfelder stellen die sachliche und zeitliche Gliederung im Ausbildungsrahmenplan dar.



KATHRIN HENSIGE

Dr., Leiterin des Arbeitsbereichs „Strukturfragen der Ordnungsarbeit, Prüfungswesen und Umsetzungskonzeptionen“ im BIBB



BARBARA LORIG

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Strukturfragen der Ordnungsarbeit, Prüfungswesen und Umsetzungskonzeptionen“ im BIBB



DANIEL SCHREIBER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Strukturfragen der Ordnungsarbeit, Prüfungswesen und Umsetzungskonzeptionen“ im BIBB

Erprobung des Modells

Das Modell wurde im kaufmännisch-verwaltenden, gewerblich-technischen und personenbezogenen Dienstleistungsbereich anhand folgender Berufe erprobt:

- Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel
- Zerspanungsmechaniker/-in
- Tischler/-in
- Medizinische/r Fachangestellte/r

Bei dieser Auswahl handelt es sich um Berufe mit hohen Ausbildungszahlen aus den drei „großen“ Berufsbereichen. Sie wurden in den letzten Jahren modernisiert und weisen unterschiedliche Prüfungsformen sowie verschiedene Strukturmodelle (fachrichtungsbezogener Beruf; Monoberufe) auf.

Ziel der Erprobung war es, das Modell, das als Referenzrahmen dient, berufsspezifisch zu „füllen“ und mögliche Wege der Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen aufzuzeigen. Aus den Erprobungsergebnissen sollen Gestaltungsempfehlungen für die kompetenzorientierte Weiterentwicklung der Ordnungsmittel abgeleitet werden.

Leitfragen für die Erprobung

Bei der Anwendung des Modells galt es drei grundsätzliche Fragen zu berücksichtigen:

1. Wie werden Arbeits- und Geschäftsprozesse in dem jeweiligen Beruf gedeutet und wie können Handlungsfelder geschnitten werden?
2. Wie werden in den Handlungsfeldern unter Berücksichtigung der im Modell angelegten Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz Kompetenzbeschreibungen ermittelt?
3. Wie können die Handlungsfelder und deren Kompetenzbeschreibungen in einem Verordnungstext dargestellt werden?

Die Erprobung erfolgte durch Expertinnen und Experten in den o. g. Berufen, die durch eine öffentliche Ausschreibung ermittelt wurden. Ihre Aufgabe war es, auf der Basis dieser Vorgaben konkrete Vorschläge zur Umsetzung des Kompetenzmodells auszuarbeiten. Da die Reichweite der Erprobungsvorschläge und der Grad ihrer Übertragbarkeit sehr unterschiedlich ausgeprägt sind, werden einzelne Erprobungsschritte in diesem Beitrag herausgegriffen, die die Grundlage für eine Empfehlung zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen bilden können.

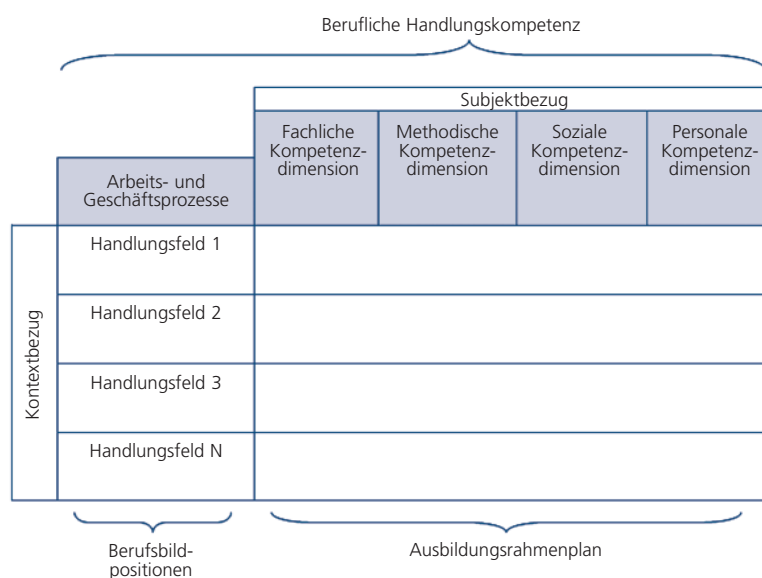
Erprobungsergebnisse

SCHNEIDUNG VON HANDLUNGSFELDERN

Das Kompetenzmodell sieht vor, in einem ersten Schritt Arbeits- und Geschäftsprozesse zu identifizieren und entsprechend dieser Prozesse berufstypische Handlungsfelder zu schneiden. Die Ableitung von Handlungsfeldern über Arbeits- und Geschäftsprozesse knüpft an die aktuelle Entwicklung in der Ordnungsarbeit an, die sich in einer Vielzahl neuer Ausbildungsberufe explizit an Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert (z. B. industrielle Metall- und Elektroberufe). Die Erprobungsergebnisse zeigen grundsätzlich zwei Herangehensweisen zur Schneidung von Handlungsfeldern auf: eine analytisch-systematische und eine im Dialog mit der Bildungspraxis.

Bei der Erprobung des Berufs Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel, wurde analytisch-systematisch vorgegangen und zunächst die Frage aufgeworfen, ob sich die Schneidung von Handlungsfeldern

Abbildung 1 **Kompetenzmodell zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen***



* Ein Beispiel für eine berufsspezifische Konkretisierung des Modells findet sich in Tabelle 3.

an Geschäfts- oder an Arbeitsprozessen orientieren soll. Geschäftsprozesse werden hier als theoretische, idealtypische Prozesse eines Unternehmens definiert. Unter Arbeitsprozessen werden hingegen die konkreten berufstypischen Aufgaben und Tätigkeiten einer ausgebildeten Fachkraft verstanden (vgl. KOCH 2008). Weil die Ausbildung eher in konkreten Aufgaben und Tätigkeiten verortet werden kann, orientiert sich die Erprobung bei den Groß- und Außenhandelskaufleuten an Arbeitsprozessen. Dabei werden berufstypische Tätigkeiten und Aufgaben zu Handlungsfeldern verdichtet, die dem typischen betrieblichen Organisationszusammenhang zugeordnet werden. Hierfür lassen sich grundsätzlich zwei Strukturformen unterscheiden (ebd.):

1. *Lineare Struktur*, d. h., Arbeitsprozesse finden hintereinander statt und folgen bspw. Stoffflüssen, Entscheidungsabläufen oder Funktionsbereichen.
2. *Parallele Struktur*, d. h., die Arbeitsprozesse müssen nicht zwangsläufig hintereinander ablaufen, stellen Supportprozesse wie z. B. das Controlling dar oder sind an Produkten oder Dienstleistungen ausgerichtet.

Für die Kaufleute im Groß- und Außenhandel wird die Schneidung von Handlungsfeldern anhand linearer Prozessstrukturen empfohlen. In diesem Beruf lassen sich lineare Prozessstrukturen als Folge von Arbeitsprozessen darstellen, die Entscheidungsabläufen folgen. Anders als dies beispielsweise bei den gewerblich-technischen Berufen der Fall ist, orientieren sich Kaufleute i. d. R. nicht am Warenfluss, sondern am Entscheidungsablauf (vgl. KOCH 2008).

Ein anderer Weg der Schneidung von Handlungsfeldern wird bei der Erprobung im Beruf der/des Medizinischen Fachangestellten beschrrieben. Die Analyse von Arbeits- und Geschäftsprozessen erfolgt hier u. a. durch

- die Analyse des Berufsbildes,
- die theoriegestützte Beschreibung des typischen Dienstleistungsprozesses und
- die Reflexion der Vorschläge zur Schneidung von Handlungsfeldern auf Basis von Expertenbefragungen (vgl. BURCHERT/BENNING/BONSE-ROHMANN 2008).

Mit dieser Vorgehensweise wird versucht, analytische Überlegungen anhand von Expertenmeinungen zu validieren und die Schneidung von Handlungsfeldern sowohl analytisch als auch im Dialog mit Berufsexpertinnen und -experten vorzunehmen. Dialogische Vorgehensweisen zur Schneidung von Handlungsfeldern finden sich auch in den Erprobungen der Ausbildungsberufe Zerspanungsmechaniker/-in sowie Tischler/-in (vgl. SCHMIDT 2008; ROSS/HOCH 2008).

Aus den Erprobungsergebnissen wird deutlich, dass die Rückkoppelung analytischer Schneidungsvorschläge mit der Praxis wichtig ist, um den Transfer in die Ausbildungspraxis zu erleichtern. Es bietet sich für die Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen an, die beiden Herangehensweisen – analytisch-systematisch und dialogisch – zu kombinieren.

BESTIMMUNG DER KOMPETENZEN IN DEN HANDLUNGSFELDERN

Nach der Identifizierung und Schneidung von Handlungsfeldern sollten gemäß des BIBB-Modells die Kompetenzen in den einzelnen Handlungsfeldern festgelegt und unter Berücksichtigung der Kompetenzdimensionen beruflicher

Handlungsfähigkeit (Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz) beschrieben werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Gewichtung der einzelnen Kompetenzdimensionen berufsspezifisch von Handlungsfeld zu Handlungsfeld variiert. Um die Kompetenzdimensionen integriert darzustellen, sollen die Kompetenzbeschreibungen innerhalb der Handlungsfelder als Fließtext formuliert werden und nicht isoliert als Aufzählung nebeneinander stehen. Bei der Erprobung wurden sowohl die Ausbildungsrahmenpläne als auch die Rahmenlehrpläne der schulischen Seite der Berufsausbildung berücksichtigt.

Die Erprobungsergebnisse zeigen, dass keiner der Auftragnehmer die in den Handlungsfeldern erforderlichen Kompetenzen direkt aus den identifizierten Handlungsfeldern ableiten konnte, sondern dafür einen Zwischenschritt benötigte. Bei dem Zwischenschritt kann zum einen von den Handlungsfeldern und deren näheren Beschreibung ausgegangen werden oder zum anderen von den Kompetenzdimensionen und deren Operationalisierung.

Bei der Erprobung am Beispiel der Großhandelskaufleute wurde als Zwischenschritt eine Aufgabenmatrix erarbeitet, mit deren Hilfe die Handlungsfelder konkretisiert werden können. Dabei wurden Kriterien entwickelt wie bspw. die Beschreibung von Kernaufgaben, persönlicher Einsatz, Arbeitsmittel, Systeme/Informationsbasis, Kommunikation nach innen/außen oder Lernbedarf. Diese Aufgabenmatrix wird für jedes Handlungsfeld gesondert ausgefüllt (vgl. KOCH 2008).

Eine andere Herangehensweise zur Festlegung der in den Handlungsfeldern erforderlichen Kompetenzen stellt die (berufsspezifische) Operationalisierung der einzelnen Kompetenzdimensionen dar. Im Erprobungsverfahren für den Ausbildungsberuf Tischler/-in wurden als Zwischenschritt die einzelnen Kompetenzdimensionen weiter ausdifferenziert (vgl. Tab. 1). Diese Vorgehensweise beinhaltet eine schrittweise Ausdifferenzierung der Dimension Sozialkompetenz, die hier u. a. um Kompetenzbereiche und Formulierungsbeispiele aus dem derzeitigen Ausbildungsrahmenplan ergänzt wurde (vgl. ROSS/HOCH 2008).

Ein gänzlich anderer Zwischenschritt wurde bei der Erprobung der/des Medizinischen Fachangestellten gewählt. Hier sollten Berufsexpertinnen und -experten die den Handlungsfeldern zugeordneten Lernziele nach einem vorgegebenen Verfahren einschätzen, Ergänzungen oder Korrekturen hinzufügen und den einzelnen Kompetenzdimensionen zuordnen. Die Festlegung der Kompetenzen in den einzelnen Handlungsfeldern erfolgte nach dem Prinzip „der relativen Mehrheit“, d. h., sobald die Befragten mehrheitlich für eine Kompetenzdimension votierten, wurde das Lernziel aufgenommen und kompetenzbasiert umformuliert (vgl. BURCHERT/BENNING/BONSE-ROHMANN

Tabelle 1 Auszug aus: Operationalisierung Sozialkompetenz

Kompetenzdimensionen	Kompetenzbereiche	Formulierungsbeispiele von Lernzielen aus dem bestehenden Ausbildungsrahmenplan
Sozialkompetenz	Informations- und Kommunikationssysteme Kundenorientierung Teamarbeit Konfliktbewältigung	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche führen • Sachverhalte darstellen • Informationen einholen und weitergeben • Aufgaben im Team planen • Konflikte wahrnehmen und zu konstruktiven Lösung beitragen • Maßnahmen veranlassen • Termine abstimmen • Abstimmungen mit Beteiligten treffen • Kundenwünsche entgegennehmen • Fertiggestellte Arbeiten übergeben • Reklamationen entgegennehmen

Quelle: vgl. ROSS/HOCH 2008, S. 6

2008). Eine derart präzise empirische Expertenbefragung ist allerdings sehr aufwendig und aus diesem Grund eine Übertragung auf Ordnungsverfahren in dieser Form fraglich.

ABLEITUNG VON VORSCHLÄGEN FÜR DIE GESTALTUNG KOMPETENZBASIERTER AUSBILDUNGSORDNUNGEN

Bestandteil der Erprobung war es ebenfalls, Vorschläge für die Darstellung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen aus den gewonnenen Erfahrungen abzuleiten. In den meisten Erprobungsverfahren werden im Paragraf „Ausbildungsberufsbild“ der Ausbildungsordnung die Handlungsfelder aufgeführt. Ein Beispiel für den Ausbildungsberuf Zerspanungsmechaniker/-in ist in Tabelle 2 aufgeführt.

Die Tabelle zeigt links die bestehende Verordnung, rechts den Vorschlag für die kompetenzbasierte Ausbildungsordnung. Die Gegenüberstellung macht deutlich, dass an die Stelle der Berufsbildpositionen die Nennung der Handlungsfelder tritt; allerdings werden in diesem Beispiel fachübergreifende Kompetenzbereiche gesondert und nicht wie das Kompetenzmodell es nahelegt, integriert dargestellt. Bei der Erprobung anhand des Berufs Zerspanungsmechaniker/-in werden die Handlungsfelder im Anhang der Ausbildungsordnung detailliert beschrieben. Dabei werden die Kompetenzen prüfungszeitpunktbezogen aufgeführt, das heißt, konkret aufgelistet, welche Kompetenzen vor und welche nach Teil 1 der Gestreckten Abschlussprüfung erworben werden sollen (vgl. SCHMIDT 2008).

Über alle Erprobungsverfahren ist die Frage strittig, ob die methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen in die einzelnen Handlungsfelder integriert oder gesondert dargestellt werden sollen. Das BIBB-Kompetenzmodell legt die integrierte Darstellung nahe, da somit die in dem jeweiligen Handlungsfeld erforderlichen fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen umfassend aufgeführt werden können.

In Tabelle 3 ist ein Beispiel für eine kompetenzbasierte Formulierung für das Handlungsfeld „Patientenbetreuung und -beratung“ aus den Erprobungsergebnissen zum Ausbildungsberuf Medizinische/r Fachangestellte/r dargestellt, in der die Zuordnung der Lernergebnisse zu den einzelnen Kompetenzdimensionen explizit aufgeführt ist. Zu prüfen wäre hier, ob der Ausweis einzelner Kompetenzdimensionen hinter den Lernergebnissen wirklich notwendig ist.

Ausblick

Insgesamt können die Erprobungsergebnisse als positives Feedback zur Handhabbarkeit und Plausibilität des Kompetenzmodells angesehen werden: Mit dem im Forschungsprojekt entwickelten Kompetenzmodell können Ausbildungsordnungen kompetenzorientiert gestaltet werden. In den Erprobungen wurde deutlich, dass das Modell eine Fülle von unterschiedlichen Vorgehensweisen und Gestal-

Tabelle 2 Beispiel für die kompetenzbasierte Weiterentwicklung einer Ausbildungsordnung – Paragrafenteil

Teil 6 Vorschriften für den Ausbildungsberuf Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	
§ 22 Ausbildungsberufsbild	
Verordnungstext	Weiterentwicklung
<p>(1) Gegenstand der Berufsbildung sind mindestens die folgenden Qualifikationen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Umweltschutz, Betriebliche und technische Kommunikation, Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse, Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen, Herstellen von Bauteilen und Baugruppen, Warten von Betriebsmitteln, Steuerungstechnik Anschlagen, Sichern und Transportieren, Kundenorientierung Planen des Fertigungsprozesses Programmieren von numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen oder Fertigungssystemen, Einrichten von Werkzeugmaschinen oder Fertigungssystemen, Herstellen von Werkstücken Überwachen und Optimieren von Fertigungsabläufen, Geschäftsprozesse und Qualitätssicherungssysteme im Einsatzgebiet. <p>(2) Die Qualifikationen nach Absatz 1 sind in mindestens einem der folgenden Einsatzgebiete anzuwenden und zu vertiefen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Drehautomatensysteme, Drehmaschinensysteme, Fräsmaschinensysteme, Schleifmaschinensysteme. <p>Das Einsatzgebiet wird vom Ausbildungsbetrieb festgelegt. Andere Einsatzgebiete sind zulässig, wenn in ihnen die Qualifikationen nach Absatz 1 vermittelt werden können.</p>	<p>(1) Gegenstand der Berufsausbildung ist der Kompetenzerwerb in folgenden Handlungsfeldern:</p> <ul style="list-style-type: none"> Herstellen von Werkstücken <ul style="list-style-type: none"> Fertigen von Bauelementen <ul style="list-style-type: none"> durch manuelles Spanen, Trennen und Umformen mit konventionellen Werkzeugmaschinen mit numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen durch Feinbearbeitungsverfahren Herstellung von Baugruppen/ Montage/Demontage Automatisierungstechnik (Steuerungstechnik) <ul style="list-style-type: none"> Planen, Organisieren und Inbetriebnehmen von Steuerungen Instandhaltung <ul style="list-style-type: none"> Warten von Betriebsmitteln Prüfen und Sichern der Betriebsbereitschaft Vorbereitung und Durchführen eines Einzel-/Serienfertigungsauftrages <p>(2) Bestandteil der Vermittlung von Prozessqualifikationen im Rahmen des Kompetenzerwerbs während der Ausbildung ist die Vermittlung von Kompetenzen zu</p> <ul style="list-style-type: none"> Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Umweltschutz, Betriebliche und technische Kommunikation, Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse, Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen <p>(3) Die erworbenen Kompetenzen nach Absatz 1 und 2 sind in mindestens einem der berufsspezifischen Einsatzgebiete (z. B. Drehautomatensysteme, Drehmaschinensysteme, Fräsmaschinensystem, Schleifmaschinensysteme) anzuwenden und zu vertiefen. Das Einsatzgebiet wird vom Ausbildungsbetrieb festgelegt.</p>

Quelle: SCHMIDT 2008, S. 14

Tabelle 3 Mögliche Darstellung und Formulierung der Kompetenzbeschreibungen am Beispiel des Berufs Medizinische/r Fachangestellte/r

Handlungsfeld 4: Patientenbetreuung und -beratung	
4.1 Betreuen von Patientinnen und Patienten	<p>...</p> <p>e)</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Auszubildenden verfügen über aktuelle Kenntnisse zu den im Praxisablauf diagnostischen und therapeutischen Verfahren sowie deren Abrechnung. (Fachkompetenz) Sie informieren Patienten zielgerichtet und systematisch über die jeweils relevanten Verfahren zur Diagnostik, Therapie sowie ggf. Wiederbestellung und Abrechnung. (Methodenkompetenz) Auch in Konfliktsituationen sind sie in der Lage, fair und kompetent argumentierend Patienten zur Kooperation zu motivieren. (Sozialkompetenz)

Quelle: BURCHERT/BENNING/BONSE-ROHMANN 2008, S. 59

ProfilPASS® für junge Menschen



Was kann ich? Worin bin ich gut? Was interessiert mich?

Antworten auf diese Fragen sind Voraussetzung, um sich ein klares Bild über sich selbst machen und sich für einen Beruf entscheiden zu können. Hierbei unterstützt der **ProfilPASS für junge Menschen®** Jugendliche ab 14 Jahren. Der ProfilPASS® entdeckt persönliche Stärken von Jugendlichen und begleitet ihre Entwicklung.

Sie können den **ProfilPASS für junge Menschen®** für Ihre Klassen/Seminare zu Mengenpreisen bestellen!

Weitere Infos:
www.profilpass.de

*Ich habe bisher nur positive Rückmeldungen.
Alle haben danach gesucht.*
MARIA KORTE-RÜTHER,
VOLKSHOCHSCHULE
OSNABRÜCK

Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung (DIE),
Deutsches Institut für
Internationale Pädago-
gische Forschung (DIPF),
Institut für Entwick-
lungsplanung und Struktur-
forschung (IES) (Hg.)

ProfilPASS für junge Menschen®

Stärken kennen –
Stärken nutzen

2007, DIN A4-Ordner mit
6 Registerblättern,
70 Seiten,
18,95 €/32,80 SFr
ISBN 978-3-7639-3519-2
Best.-Nr. 6001804

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



tungsspielräumen bietet. Diese werden derzeit zusammengeführt und auf ihre Übertragbarkeit auf andere Berufe und Berufsbereiche überprüft.

Deutlich geworden ist auch, dass die bisherige formale und inhaltliche Struktur von Ausbildungsordnungen sich durch die kompetenzorientierte Gestaltung verändern wird. Insbesondere folgende Fragen sind im weiteren Projektverlauf zu klären:

- Wie verhalten sich die bisherigen Lernziele und Kompetenzbeschreibungen zueinander?
- Können Handlungsfelder die derzeitigen Berufsbildpositionen ersetzen?
- Wie können in einem handlungsfeldbezogenen Ansatz die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungsordnung aussehen?
- Wie können die Prüfungsanforderungen kompetenzbasiert dargestellt werden?

Ziel ist es, die Erprobungsergebnisse neben theoretischen und bildungspolitischen Überlegungen in einer Empfehlung zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen zu bündeln und damit der Ordnungspraxis ein handhabbares und praxistaugliches Konzept zur kompetenzorientierten Weiterentwicklung der Ordnungsmittel an die Hand zu geben. Die Handlungsempfehlung wird zurzeit in unterschiedlichen Expertengremien diskutiert und soll in der zweiten Hälfte des Jahres auf der Internet-Seite des Forschungsprojekts „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“ unter www.bibb.de/de/wlk29205.htm veröffentlicht werden. ■

Literatur

- BENNING, A.; BURCHERT, H.; BONSE-ROHMANN, M.: *Vorläufiger Abschlussbericht zum Forschungsprojekt „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“ – Erprobung des vom BIBB entwickelten Kompetenzmodells anhand des Ausbildungsberufsbildes Medizinische/r Fachangestellte/r*. Unveröff. Manuskript. Bielefeld 2008
- HENSGE, K.; LORIG, B.; SCHREIBER, D.: *Modell zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen*. In: BWP 37 (2008) 4, S. 18–19
- KOCH, J.: *Erprobung des BIBB-Kompetenzmodells am Beispiel des Kaufmanns/der Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel*. Abschlussbericht. Unveröff. Manuskript. Berlin 2008
- LORIG, B.; SCHREIBER, D.: *Ausgestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen – Grundlage für die Kompetenzmessung und Kompetenzbewertung*. In: BWP 36 (2007) 6, S. 5–9
- ROSS, E.; HOCH, H.-D.: *Erprobung des BIBB-Kompetenzmodells anhand der Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Tischler/-in*. Unveröff. Manuskript. Berlin 2008
- SCHMIDT, F.: *Erprobung des BIBB-Kompetenzmodells anhand des Ausbildungsberufes „Zerspanungsmechaniker/-in“*. Unveröff. Manuskript. Magdeburg 2008