

Ausbildungsbausteine – ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung

► Überlegungen zur Entwicklung modularer Ausbildungsstrukturen lösten bereits Ende der 1990er Jahre in Deutschland eine große Kontroverse aus. Im Jahr 2006 lebte die Debatte – mit dem Begriff „Ausbildungsbausteine“ – wieder auf. In einer breit angelegten Kampagne der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der Berufsbildung hat das BIBB im Sommer 2007 im Rahmen einer Pilotinitiative des BMBF gemeinsam mit betrieblichen und schulischen Experten und Expertinnen für 14 bestehende Ausbildungsberufe kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine entwickelt. Der Beitrag stellt die bildungspolitischen Hintergründe dieser Pilotinitiative dar. Ausgehend von der Beschreibung bestehender Ansätze modularer Strukturen in bestehenden Ausbildungsordnungen wird das Konzept zur Entwicklung von Ausbildungsbausteinen erläutert und an einem Beispiel veranschaulicht.

Der politische Auftrag: Strukturverbesserungen in der Berufsbildung

Der dritte Leitgedanke der vom Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB) vorgelegten Empfehlungen zur Modernisierung der beruflichen Bildung lautet „Übergänge optimieren – Wege in die betriebliche Ausbildung sichern“ (BMBF 2007). Eine der dort vorgeschlagenen Maßnahmen bezog sich auf die Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsbausteinen in zehn bis zwölf wichtigen Berufen des dualen Systems, um insbesondere Altbewerbern und Altbewerberinnen den Übergang in die reguläre Ausbildung zu ermöglichen und gleichzeitig eine zeitliche Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen oder eine Zulassung zur Externenprüfung vor der Kammer zu eröffnen.

Altbewerber/-innen

Unter dieser Bezeichnung erfasst die Bundesagentur für Arbeit (BA) in ihrer Geschäftsstatistik die Bewerber/-innen, die die (allgemeine oder berufsbildende) Schule nicht im aktuellen Schulentlassjahr verlassen haben. Dabei spielt keine Rolle, ob sich diese Person bereits im Vorjahr um einen Ausbildungsplatz bemüht hat. Nach dieser Definition der BA stieg die Zahl gemeldeter Altbewerber/-innen vom Berichtsjahr 2002 von 304.000 kontinuierlich an und erreichte 2007 mit 384.871 (52,4 % aller Bewerber/-innen) den bisher höchsten Stand. Demgegenüber definiert das BIBB als Altbewerber/-in nur jene bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen, die sich nach eigenen Angaben bereits in früheren Jahren um eine Ausbildungsstelle beworben haben. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen, wenn auch absolut gesehen um gut 80.000 niedriger (Bundesregierung 2008 c; BMBF 2008, Tab. 1.4/3).

Den Beratungen im IKBB lag ein Gutachten von EULER/SEVERING zugrunde, die im Auftrag des BMBF Vorschläge entwickelt haben, wie in Deutschland durch eine Strukturierung der Berufsbildung mit standardisierten Ausbildungsbausteinen die Transparenz und Flexibilität der Ausbildung insgesamt gefördert und zugleich die Übergänge zwischen Ausbildungsvorbereitung einerseits und vollzeitschulischer Berufsbildung andererseits verbessert werden können. Diese Vorschläge haben eine außerordentlich kontroverse Diskussion ausgelöst, in deren Folge Wirtschaftsverbände eigene Vorschläge zur Neustrukturierung bzw. Flexibilisierung der Berufsausbildung vorgelegt haben (vgl. EULER/SEVERING 2006; DIHK 2007; BDA 2007). Trotz unter-



IRMGARD FRANK

Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“ im BIBB



JORG-GÜNTHER GRUNWALD

Dr., Leiter des Arbeitsbereichs „Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB

schiedlicher Ansätze verfolgen alle Vorschläge jedoch das gemeinsame Ziel einer stärkeren Flexibilisierung der Berufsausbildung durch Module bzw. Ausbildungsbausteine.

Die Bundesregierung hat die Empfehlung des IKBB unter dem Stichwort „Jeder Bildungsweg soll zum Abschluss führen“ im Rahmen ihrer am 9.1.2008 beschlossenen Qualifizierungsinitiative aufgegriffen mit dem Ziel, bis 2010 insgesamt 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber/-innen zu schaffen. Neben der Förderung durch einen Ausbildungsbonus und dem Einsatz von sogenannten Berufseinstiegsbegleitern soll hierzu auch die Erprobung von Ausbildungsbausteinen in 50 Pilotregionen beitragen (vgl. Bundesregierung 2008 a). Unter Berücksichtigung der Grundprinzipien des dualen Ausbildungssystems sollen insbesondere junge Menschen wie etwa Altbewerber/-innen in „Warteschleifen“, aber auch junge Erwachsene in der Nachqualifizierung eine bessere Qualifizierung und einen besseren Zugang zu regulären Ausbildungsabschlüssen in bestehenden Ausbildungsberufen erhalten. Die Ausbildungsbausteine sollen an verschiedenen Lernorten der beruflichen Bildung absolviert werden können, verbunden mit dem Ziel, alle Bausteine vollständig zu durchlaufen als Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung bei den Kammern. Der Einsatz von Ausbildungsbausteinen zur Förderung der Verbundausbildung wird ebenfalls in Erwägung gezogen (vgl. Bundesregierung 2008 b).

Bestehende Ansätze zur Flexibilisierung in den Ordnungsmitteln

Ansätze zur Flexibilisierung der Berufsausbildung gibt es nicht erst seit der Diskussion im IKBB. Auch schon vorher setzten sich bei der Strukturierung der Ordnungsmittel flexiblere Formen der Ausbildungsgestaltung durch. Gründe hierfür waren die zunehmende Ausdifferenzierung betrieblicher Leistungsprozesse sowie die steigenden Kompetenzanforderungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichem, technologischem und arbeitsorganisatorischem Wandel, der die Berufsbilder seit Mitte der 1990er Jahre tendenziell komplexer werden ließ. In der Folge wurde eine Vielzahl von zunehmend gestaltungsoffeneren und zugleich auch anspruchsvolleren neuen Ausbildungsordnungen geschaffen, wie z. B. IT-Berufe 1997, industrielle Metall- und Elektroberufe 2003/04.

Um den differenzierten Anforderungen in den Betrieben unterschiedlicher Größe, Struktur und Tätigkeitsfelder optimal entsprechen zu können, wurden auch schon bislang Ausbildungskonzepte entwickelt, die sowohl diesen betrieblichen Anforderungen Rechnung tragen als auch die unterschiedlichen Voraussetzungen der Bewerber/-innen berücksichtigen. Zu nennen sind beispielhaft Berufe mit *Fachrichtungen, Fachbereichen, Einsatzgebieten* oder *Schwer-*

punkten (vgl. im Überblick KWB 2006), die Anfang der 1990er Jahre als neue Strukturelemente eingeführt wurden (z. B. bei den Büroberufen). Gleichzeitig erfolgte damals auf der Basis von gemeinsamen (Kern-)Qualifikationen eine Orientierung an *Berufsgruppen*. Diese Entwicklung erfährt angesichts gegensätzlicher Herausforderungen derzeit neuen Auftrieb (vgl. auch BRÖTZ u. a. in diesem Heft). Während einerseits die zunehmende betriebliche Spezialisierung auch weiterhin differenzierte Berufsbilder erfordert, besteht andererseits ein zunehmender Druck zur Feststellung gemeinsamer Schnittmengen, der vor allem durch die vorausehbare demografische Entwicklung (Rückgang der Schülerzahlen) bedingt ist. Insbesondere bei Berufen mit geringen Ausbildungszahlen stößt eine ortsnahe Beschulung zunehmend an Grenzen (vgl. KMK 2007). Eine moderne und zukunftsorientierte Berufsausbildung erfordert also die Überwindung des Spagats zwischen betrieblich erforderlicher Differenzierung und schulorganisatorisch bedingter Vermeidung von Überspezialisierung. Als Lösung dieses Zielkonflikts bieten sich *Wahlqualifikationen* an, die es ermöglichen, unterschiedliche Qualifikationen entsprechend den Vorgaben der Ausbildungsordnung sowie den betrieblichen Bedürfnissen auszuwählen und zu kombinieren (z. B. Chemikant 4 aus 19). Diese Wahlqualifikationseinheiten, die man auch als Bausteine oder Module bezeichnen könnte, finden im Berufsbild, im Ausbildungsrahmenplan und in den Prüfungen Berücksichtigung. Die Vielzahl betrieblicher Spezialisierungsmöglichkeiten muss jedoch im schulischen Rahmenlehrplan nicht immer eine vollständige Entsprechung erfahren.

Mit der Flexibilisierung und Differenzierung der Berufsbilder wird das Ziel verfolgt, in der Ausbildung auf ein breites Spektrum späterer Tätigkeits- und Beschäftigungsfelder vorzubereiten. Zugleich werden den Betrieben individuelle Gestaltungsmöglichkeiten durch Wahlqualifikationseinheiten und Differenzierung nach Fachbereichen oder Einsatzgebieten an die Hand gegeben, die faktisch bereits Bausteinkonzepten entsprechen.

Ausbildungsbausteine – ganzheitlich und kompetenzbasiert

Zur Umsetzung der Empfehlungen des IKBB startete das BMBF im Sommer 2007 eine Pilotinitiative zur Förderung von Altbewerbern/-bewerberinnen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde beauftragt, auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für elf (bzw. bei Hinzurechnung der anrechnungsfähigen zweijährigen Berufe: 14) Ausbildungsberufe zu entwickeln (vgl. Tab. S. 15).

Das BIBB hat diese Entwicklungsarbeit in einem mehrstufigen Prozess angelehnt an die Erarbeitung von Ausbil-

dungsordnungen unter Einbeziehung von Sozialpartnern¹, Vertretern der Kultusministerkonferenz (KMK) sowie Experten und Expertinnen aus der Praxis durchgeführt. Die Ergebnisse wurden dem BMBF Ende Februar 2008 zur weiteren Nutzung für die Förderung von Altbewerbern/-bewerberinnen übergeben. Entsprechende Förderrichtlinien des BMBF zur Erprobung der Ausbildungsbausteine werden derzeit erarbeitet.

Bei der modellhaften Entwicklung der Ausbildungsbausteine (vgl. Definitionen im Kasten) hat das BIBB seinen Arbeiten folgende Kriterien zugrunde gelegt:

1. **Orientierung an den geltenden Ordnungsmitteln:** Bei der Entwicklung von Ausbildungsbausteinen eines Berufes werden die geltende Ausbildungsordnung (inklusive Ausbildungsrahmenplan – ARP) sowie der entsprechende Rahmenlehrplan (RLP) zugrunde gelegt. Damit beinhalten die Bausteine die im Ausbildungsberufsbild formulierten (Mindest-)Inhalte. Die Entwicklung der Ausbildungsbausteine erfolgt zielgruppenunspezifisch.
2. **Orientierung am Berufskonzept/Berufsprinzip:** Ausgangspunkt der Entwicklungsarbeiten sind die curricular vorgegebenen Strukturen des jeweiligen Berufsbildes in ihrer Gesamtheit. Die Prüfungsregelungen bleiben davon unberührt, d. h., es ist keine Prüfung/Zertifizierung einzelner Bausteine vorgesehen. Damit stehen die Ausbildungsbausteine nicht isoliert und eigenständig nebeneinander, sondern repräsentieren erst in ihrer Gesamtheit die Einheit des Berufes.
3. **Orientierung am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit:** Analog zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen ist auch bei der Gestaltung von Ausbildungsbausteinen § 1 Abs. 3 BBiG bestimmende Grundlage. Das bedeutet, dass auch hier „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.
4. **Orientierung an Lernergebnissen – vom Input zum Outcome:** Die Ausbildungsrahmenpläne der jeweiligen Ausbildungsordnungen sind gegenwärtig überwiegend curricular strukturiert, d. h., sie beschreiben Lerninhalt und Lernziele (Input). Das Lernergebnis ist implizit enthalten. Ansätze expliziter Lernergebnis-Darstellungen, d. h. was jemand nach Absolvierung der Inhalte können soll, finden sich erst ansatzweise bei Wahlqualifikationen ein-

zelner Berufe. Im Gegensatz dazu liegt mit dem Lernfeldkonzept der KMK, das die Grundlage für die Entwicklung der Rahmenlehrpläne der Berufsschulen ist, bereits ein lernergebnis- und zugleich kompetenzorientiertes Konzept vor. Deshalb wurde dieses Konzept und das damit verbundene Kompetenzverständnis mit den einzelnen Kompetenzdimensionen (Fach-, Sozial- und Personalkompetenz) den Entwicklungsarbeiten zugrunde gelegt (vgl. KMK 2000, S. 9).

5. **Orientierung am Prinzip der vollständigen Handlung:** Die Ausbildungsbausteine sind inhaltlich sinnvolle Teilmengen der Ordnungsmittel, die an den Prinzipien einer vollständigen Handlung ausgerichtet sind und sich am „Handeln in Situationen“ orientieren. Sie bilden berufstypische und einsatzgebietsübliche Arbeits- und Geschäftsprozesse ab, die das berufliche Handeln der ausgebildeten Fachkräfte in ihrer Gesamtheit maßgeblich bestimmen und die als Lernprozesse sinnvoll abgebildet werden können. Sie gelten deshalb auch als wesentliche Bestimmungsgrößen für den Zuschnitt der Ausbildungsbausteine.

Das BIBB hat nach diesen Kriterien zusammen mit betrieblichen und schulischen Expertinnen und Experten insgesamt 103 Bausteine für die o. g. elf bzw. 14 Berufe erarbeitet. Die zeitliche Abfolge der Vermittlung der einzelnen Bausteine erfolgt vorrangig nach didaktischen Gründen;

Tabelle **Ausbildungsberufe, für die das BIBB Ausbildungsbausteine entwickelt hat**

| Industrie und Handel | Handwerk |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kaufmann/-frau im Einzelhandel (inkl. Verkäufer/-in) • Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung • Fachkraft für Lagerlogistik (inkl. Fachlagerist/-in) • Industriemechaniker/-in • Elektroniker/-in für Betriebstechnik • Chemikant/-in | <ul style="list-style-type: none"> • Kraftfahrzeugmechaniker/-in • Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk • Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik • Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik • Maler/-in und Lackierer/-in (inkl. Gebäude- und Objektbeschichter/-in) |

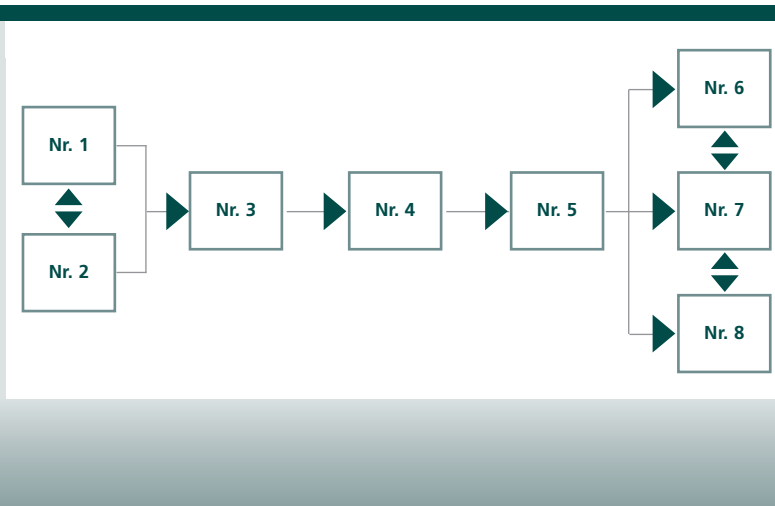
Was sind Ausbildungsbausteine? – Eine Definition

Ausbildungsbausteine ...

- sind zeitlich abgegrenzte standardisierte und didaktisch begründete Teilmengen der geltenden Ausbildungsordnung eines Ausbildungsberufes, die sich an berufstypischen und einsatzgebietsüblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren, und die in der Summe das gesamte Berufsbild sowie sämtliche Inhalte (Mindeststandards) umfassen.
- sehen keine Prüfungen bzw. Zertifizierungen vor; d. h., die Prüfungsregelungen der geltenden Ausbildungsordnungen bleiben unverändert (Zwischen- und Abschlussprüfungen).
- erhalten das Berufsprinzip, da die Unteilbarkeit der Ausbildung als konstitutives Prinzip bestehen bleibt; d. h. erst die Absolvierung aller Bausteine begründet die Beruflichkeit; eine Zersplitterung der Ausbildung findet nicht statt.
- beschreiben das gesamte Berufsbild lernergebnisorientiert, d. h. was Lernende/Auszubildende nach Absolvierung der Ausbildung können sollen. Dabei liegt ein Kompetenzverständnis zugrunde, das sich am Lernfeldkonzept der KMK orientiert.

¹ Wegen grundsätzlicher Bedenken haben die Gewerkschaften an der Entwicklung nicht mitgewirkt. Siehe hierzu auch EHRKE/NEHLS (2007)

Abbildung **Vorgeschlagene Reihenfolge bei der Vermittlung der Ausbildungsbausteine für den Ausbildungsberuf Industriemechaniker/-in**



d. h. die Festlegung, in welcher Reihenfolge die Vermittlung der Bausteine sinnvoll ist und ob Alternativen möglich sind. Die geltenden Prüfungsregelungen bleiben bestehen, d. h., es wird stets angegeben, welche Inhalte mindestens bis zur Ablegung der Zwischenprüfung bzw. Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung zu absolvieren sind.

Bausteinstruktur am Beispiel Industriemechaniker/-in

Für den Zuschnitt der Bausteine für den Ausbildungsberuf Industriemechaniker/-in wurden typische Arbeits- und Geschäftsprozesse des Berufs identifiziert. Sie stellen zusammenhängende und abgrenzbare Handlungsfelder der beruflichen Praxis dar und enthalten die inhaltlich sinnvollen Teilmengen des Ausbildungsrahmenplans und des Rahmenlehrplans. Nach der geltenden Ausbildungsordnung sind die Ausbildungsinhalte der drei ersten Ausbildungshalbjahre Gegenstand von Teil 1 der gestreckten Abschluss-

| Acht Bausteine für den Ausbildungsberuf Industriemechaniker/-in | |
|---|---|
| Nr. 1 | Bauteile manuell und mit einfachen maschinellen Fertigungsverfahren (13 Wochen) |
| Nr. 2 | Fügen von Bauteilen zu Baugruppen (13 Wochen) |
| Nr. 3 | Herstellen von Bauteilen mit maschinellen Fertigungsverfahren (26 Wochen) |
| Nr. 4 | Herstellen von einfachen mechanischen Baugruppen mit steuerungstechnischer Funktion (26 Wochen) |
| Nr. 5 | Aufbauen, Erweitern, Prüfen und Überwachen automatisierter Systeme (26 Wochen) |
| Nr. 6 | Montieren, in Betrieb nehmen und Optimieren von technischen Systemen (26 Wochen) |
| Nr. 7 | Instandhalten von technischen Systemen (26 Wochen) |
| Nr. 8 | Bearbeiten von komplexen Aufträgen im Einsatzgebiet unter Anwendung von Qualitätssicherungssystemen (26 Wochen) |

prüfung. Dies wurde bei der Schneidung berücksichtigt. Ergebnis dieser Überlegungen sind acht *Ausbildungsbausteine* (vgl. Kasten).

Die Ausbildungsordnung gibt einen Zeitrahmen von dreieinhalb Jahren für die Ausbildung vor. Diese Gesamtzeit wird durch die Gestaltung der Bausteine abgedeckt. Die Abbildung gibt Hinweise für eine sinnvolle Reihenfolge bei der Vermittlung. Die (Basis-)Bausteine 1 und 2 beinhalten Grundkenntnisse und -fähigkeiten der Metallbe- und -verarbeitung und sollten vor den übrigen Bausteinen vermittelt werden. Die Bausteine 1 bis 4 sind für den ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung maßgeblich; sie sind also in den ersten 18 Monaten zu vermitteln. Die Bausteine 6 bis 8 können in der Reihenfolge variieren.

Eine besondere Herausforderung stellte die Transformation der den Arbeits- und Geschäftsprozessen zugrundeliegenden und in den Ausbildungsordnungen festgelegten Qualifikationen (Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten) in eine Kompetenzsprache dar, da dies in der Ordnungsarbeit bislang noch nicht gängige Praxis ist. Ein allgemeingültiges Muster zur Formulierung von Kompetenzen gibt es bislang noch nicht und gilt es zu entwickeln (vgl. HENSGE/LORIG/SCHREIBER in diesem Heft). Zur Unterstützung der Entwicklungsarbeiten wurden bezogen für die einzelnen Kompetenzdimensionen vom BIBB Leitfäden für Kompetenzbeschreibungen entwickelt und den Akteuren an die Hand gegeben.

Ausblick

Die vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine sollen im Rahmen des vom BMBF initiierten Pilotprogramms zur Förderung von Altbewerbern/Altbewerberinnen in ausgewählten Pilotregionen erprobt werden. Entsprechende Förderrichtlinien werden voraussichtlich noch im Jahr 2008 erlassen.

Mit der Entwicklung von Ausbildungsbausteinen im Rahmen dieser Pilotinitiative wurde u. E. ein pragmatischer Ansatz gewählt, bestehende Berufsbilder zu beschreiben und in sinnvolle Kompetenz- und Tätigkeitsbündel zu schneiden, die in ihrer Gesamtheit die volle berufliche Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit repräsentieren. Allerdings sollte die Umsetzung in jedem Fall wissenschaftlich begleitet und anschließend auch evaluiert werden: Erstens, um die Tragfähigkeit des zugrundeliegenden Kriterienkatalogs zu überprüfen, und zweitens, um Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung einer kompetenzbasierten Beschreibung zu identifizieren. Hinzu kommt, dass der Einsatz von Ausbildungsbausteinen – so wie vom IKBB angeregt (vgl. BMBF 2007, S. 17) – im Falle der Bewährung ausgeweitet werden

soll. Um berufliche Vorbildungen auf Ausbildungszeiten anrechnen bzw. Ausbildungszeiten im Falle erbrachter Ausbildungsbaustein-Leistungen abkürzen zu können, müssten allerdings entsprechende systematische und praxistaugliche Verfahren, einschließlich Zertifizierungsregelungen, entwickelt werden, die mit dem Berufsprinzip und dem Festhalten an einheitlichen Abschlussprüfungen kompatibel sind.

In dem Zusammenhang wären dann auch die allseits beschworenen Gefährdungen für die Berufsbildung empirisch zu erfassen sowie mögliche Potenziale für die Weiterentwicklung und zukunftsorientierte Ausrichtung auszuloten. Das bedeutet, dass die Auswirkungen der Flexibilisierung mit Ausbildungsbausteinen auf das Berufsbildungssystem ebenfalls einer gründlichen Überprüfung zu unterziehen sind. Dies betrifft u. a. die Frage der Legitimation, die Abgrenzung zu den Qualifizierungsbausteinen, die Einordnung innerhalb der Struktur der Ordnungsmittel (z. B. Stufenausbildung) und auch ihre Stellung innerhalb des Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens. ■

Literatur

BDA: *Neue Strukturen in der dualen Ausbildung*. Berlin 2007

BMBF: *10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung*. Bonn/Berlin 2007. URL: www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf (Stand 2. 4. 2008)

BMBF: *Berufsbildungsbericht 2008 (Vorversion)*. Bonn/Berlin 2008. URL: www.bmbf.de/pub/bbb.08.pdf (Stand 26. 5. 2008)

BUNDESREGIERUNG (2008 a): *Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung*, BT-Drucks. 16/7750 vom 14. 1. 2008.

URL: www.bmbf.de/pub/qualifizierungsinitiative_breg.pdf (Stand 17. 4. 2008)

BUNDESREGIERUNG (2008 b): *Stand der Umsetzung der vom Innovationskreis berufliche Bildung vorgelegten Leitlinien. Antwort auf die kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE*, BT-Drucks. 16/8167 vom 19. 2. 2008

BUNDESREGIERUNG (2008 c): *Konsequenzen des Ausbildungsbonus. Antwort auf die kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE*; BT-Drucks. 16/8733 vom 8. 4. 2008.

DIHK: *Dual mit Wahl – ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung*. Berlin 2007

EHRKE, M.; NEHLS, H.: „Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. In: *BWP 36* (2007) 1, S. 38–42

EULER, D.; SEVERING, E.: *Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung*. Nürnberg/St. Gallen 2006. URL: www.bmbf.de/pub/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf (Stand 2. 4. 2008)

KMK: *Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit den Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*. Bonn 2000

KMK: *Erklärung gegen die Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung. Beschluss vom 28.02.2007*. URL: www.kmk.org/doc/publ/ueberspezial-bausbildung.pdf (Stand 18. 4. 2008)

KWB: *Mehr Flexibilität, Durchlässigkeit, Praxisbezug. Neue Impulse für die berufliche Bildung. Dokumentation*. Bonn 2006

Schlüsselkompetenzen



Beeinflussen Schlüsselkompetenzen den beruflichen Verbleib?

Die Studie untersucht erstmals, inwieweit Schlüsselkompetenzen den beruflichen Verbleib von Absolventen beeinflussen. Die Ergebnisse zeigen, wie komplex dieser Bereich ist.

Untersucht wurden die Schlüsselkompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen, Leistungsmotivation und Selbstkompetenz. Die Arbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Schaffung einer berufspädagogischen Verbleibstheorie.

Für eine künftige Bildungsberichterstattung liegen nun die geforderten differenzierten Daten zu Kompetenzen und Verbleib nach abgeschlossener Berufsausbildung vor.

Kirstin Müller
Schlüsselkompetenzen und beruflicher Verbleib
mit CD-ROM
Berichte zur Beruflichen Bildung, 4
2008, 506 S.,
44,90 € (D)/76,- Sfr
ISBN 978-3-7639-1106-6
Best.-Nr. 111-004

www.wbv.de

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

