

# Berufliche Bildung Schritt für Schritt – das Konzept der Teilqualifikationen



## Position

Die Fachkräftesicherung ist ein Thema, mit dem sich Akteure auf allen Ebenen der beruflichen Bildung beschäftigen. Es gilt, vorhandene Potenziale effizienter zu nutzen und verstärkt auf bisher vernachlässigte Personengruppen zuzugehen. Benötigt werden Angebote, die es erlauben, An- und Ungelernte in größerem Umfang als bisher zu Fachkräften weiterzubilden, und Möglichkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Kompetenzen transparenter zu machen, damit sie in der betrieblichen Praxis verwertbar sind.

Einen wesentlichen Beitrag dazu kann das Konzept der Teilqualifikationen liefern. Teilqualifikationen bilden Kompetenzen ab,

die für ein bestimmtes berufliches Tätigkeitsfeld erforderlich sind. Sie sind einzeln zertifizierbar und ermöglichen so eine unmittelbare Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Teilqualifikationen bieten auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligten die

**Teilqualifikationen eröffnen Benachteiligten neue Wege in der beruflichen Bildung.**

Möglichkeit, Schritt für Schritt einen Berufsabschluss oder mit einem Teilabschluss Zugang zu einer höherwertigen beruflichen Tätigkeit zu erlangen. Betriebe können das Instrument der Teil-

qualifizierung nutzen, um offene Stellen – in der Situation eines zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte – qualifiziert zu besetzen.

Teile von Qualifikationen rücken auch dort in den Mittelpunkt des Interesses, wo es darum geht,

Übergänge im Bildungssystem zu erleichtern. Hier geht es insbesondere darum, Lernenden, die sich bestimmte Inhalte bereits angeeignet haben, unproduktives „Doppellernen“ durch An-

rechnung von Lerneinheiten zu ersparen.

Das f-bb hat im Rahmen verschiedener Initiativen ein Konzept zertifizierter Teilqualifikationen entwickelt und erprobt: Es wurden Teilqualifikationen für verschiedene, auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragte Berufe entwickelt und in unterschiedlichen Regionen bundesweit erprobt. Das Konzept beinhaltet auch Teilqualifikationen für die besonderen Bedarfe Jugendlicher mit Handicaps. Darüber hinaus wurden Vorschläge für ein standardisiertes Anrechnungsverfahren in der dualen Ausbildung entwickelt.

Beate Zeller

## Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit

### Flexible Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose

In einer wissensbasierten Arbeitsgesellschaft hängt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen von der Verfügbarkeit gut ausgebildeter Fachkräfte ab. Die wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre haben zu steigenden

Qualifikationsanforderungen geführt.

Zugleich ist absehbar, dass aufgrund der demografischen Entwicklung der Fachkräftebedarf der Wirtschaft nicht mehr

ausschließlich durch berufliche Erstausbildung zu decken sein wird. Das ermöglicht es, der Entwicklung zur Höherqualifizierung zum Trotz, verstärkt auch bislang vernachlässigte Personengruppen in den Blick zu nehmen. Ihre

Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Dies gilt besonders für die Zielgruppe der Geringqualifizierten, Personen also, die nach der De-

definition der Bundesagentur für Arbeit über 25 Jahre alt sind, für eine berufliche Erstausbildung nicht mehr in Frage kommen, bislang aber in ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie noch keinen oder keinen verwertbaren Berufsabschluss vorweisen können. Allen Qualifizierungsinitiativen der vergangenen Jahre zum Trotz hat dieser Personenkreis weiterhin besondere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Neben einem hohen Arbeitsloskeitsrisiko wird dieser Personengruppe auf-

denen der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Ausbildung oder einer Weiterbildung en bloc (z. B. einer Umschulung) nicht wahrscheinlich ist. Als flexibles Qualifizierungsangebot stellt das TQ-Konzept eine Erfolg versprechende Alternative dar. Jede TQ ist für sich auf dem Arbeitsmarkt verwertbar und kann somit einen Einstieg in Beschäftigung erleichtern. Alle TQ decken in ihrer Gesamtheit die beruflichen Ordnungsmittel ab und eröffnen den Geringqualifizierten so die

für Kunststoff und Kautschuktechnik

- » Servicekraft im Tätigkeitsfeld Systemgastronomie/Catering

Die TQ wurden entlang an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen entwickelt und sind ausgerichtet am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit. Sie zielen auf die Entwicklung von längerfristig stabil nachgefragten Kompetenzbündeln und ermöglichen einen sofortigen betrieblichen Einsatz.

Die Feststellung und Dokumentati-on der erworbenen Kompetenzen erfolgt am Ende jeder TQ im Rahmen einer individuellen Kompetenzfeststellung beim Bildungsträger. Die Bildungseinrichtungen benötigen hierfür eine Zulassung.

Aufgrund der Standardisierung von Lerndauer, Lerninhalten und Abschlusszertifikat sind die TQ bundesweit auf dem Arbeitsmarkt verwertbar. Bundeseinheitliche, aussagekräftige Zertifikate (inkl. detailliertem Kompetenzprofil) tragen einerseits zu einer verbesserten Arbeitsmarktverwertbarkeit bei. Andererseits können die standardisierten Zertifikate als „Türöffner“ im Qualifizierungssystem fungieren und beispielsweise die Zulassung zur Externenprüfung erleichtern.

Die TQ und das entwickelte Zertifizierungsverfahren wurden in zehn Arbeitsagenturbezirken erprobt, wodurch noch in der Entwicklungsphase Verbesserungshinweise aufgenommen werden konnten. Im Vorfeld der Erprobung wurden Handreichungen zur Umsetzung der TQ entwickelt und auf Basis der Erprobung kontinuierlich verbessert. Sie wurden im W. Bertelsmann Verlag in der Schriftenreihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ veröffentlicht und richten sich an alle, die in der Umsetzung von Weiterbildungs-

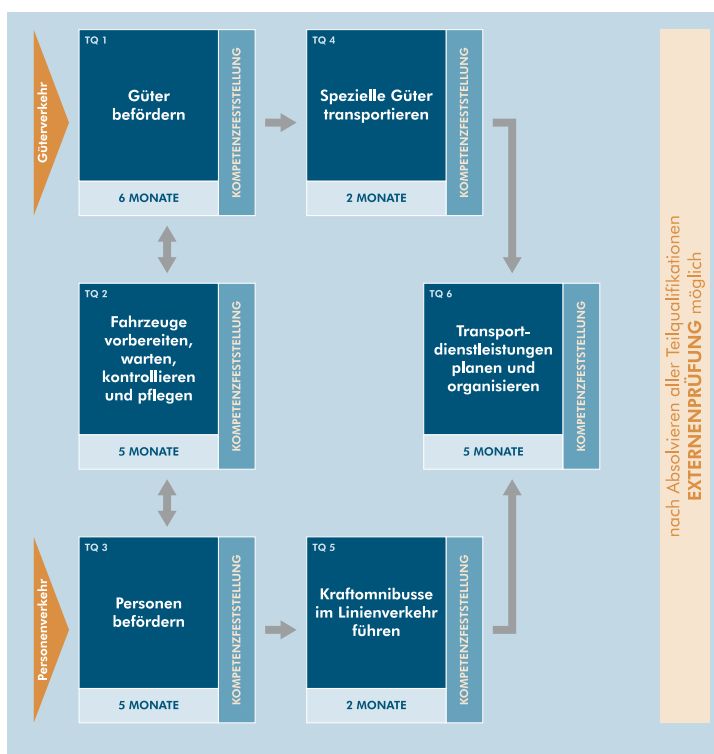
maßnahmen nach dem TQ-Konzept tätig sind.

Die Reaktionen der beteiligten Akteure waren überwiegend positiv: Von den an der Erprobung beteiligten Bildungsträgern halten zwei Drittel das TQ-Konzept für vollkommen oder weitestgehend geeignet zur Qualifizierung Geringqualifizierter. Von den Teilnehmern selbst waren 64 Prozent mit dem Angebot voll zufrieden, 69 Prozent bewerten die erworbenen Kenntnisse als nützlich. Die Beschäftigungsquoten nach Abschluss einer TQ-Maßnahme sprechen für sich: Drei Monate nach Ende einer TQ-Maßnahme befand sich die Hälfte der Teilnehmer in einem beruflichen Beschäftigungsverhältnis, nach sechs Monaten waren es 61 Prozent und nach neun Monaten 66 Prozent.

Nach Beendigung des Projekts besteht weiterhin großes Interesse an den TQ. So empfehlen regionale Arbeitsagenturen die TQ als geeignetes Weiterbildungskonzept, Bildungsträger reichen TQ-Maßnahmen zur Zulassung ein, und auch im Arbeitsmarktprogramm IFLAS (Initiative zur flankierung des Strukturwandels) der Bundesagentur für Arbeit werden die zertifizierten TQ weiterhin als förderfähig benannt.

Die Erprobung wird bis Ende 2012 fortgesetzt, um über einen längeren Zeitraum zu untersuchen, inwieweit es gelingt, Arbeitnehmer/-innen durch TQ schrittweise zu anerkannten Berufsabschlüssen zu führen. Informationen zum Projekt, eine ausführliche Ergebnisdarstellung sowie die Handreichungen zum Download finden Sie unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (Institutionen > Träger > Berufliche Weiterbildung)

Florian Neumann, Kerstin Schneider



Teilqualifikationen im Beruf „Berufskraftfahrer“ im Überblick

grund nicht vorhandener oder wenig aussagekräftiger formaler Qualifikationsnachweise häufig attestiert, nicht über arbeitsmarktverwertbare Kompetenzen zu verfügen.

Mit der Entwicklung eines Konzepts zertifizierter Teilqualifikationen (TQ) hat das f-bb im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Beitrag zum Umgang mit dieser Problematik geleistet. Das Konzept richtet sich gezielt an die Gruppe geringqualifizierter Arbeitsloser über 25 Jahre, bei

Möglichkeit, über die Externenprüfung nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben.

Zertifizierte TQ wurden bislang in fünf Berufen und einem nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeld entwickelt:

- » Maschinen- und Anlagenführer/-in
- » Berufskraftfahrer/-in
- » Service-/Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- » Servicefachkraft für Dialogmarketing
- » Verfahrensmechaniker/-in

# ECVET und EQR

## Das Konzept der Lernergebniseinheiten

Qualifikation	(Name des Ausbildungsberufs)
<b>Lerneinheit Nr.</b>	(Zusammenfassende Beschreibung des Inhalts der Lerneinheit)
Ausbildungsjahr:	Dauer: ... Monate
Positionen im Ausbildungsrahmenplan:	
Positionen im Rahmenlehrplan:	
Anschluss an Lerneinheit:	(Benennung von Lerneinheiten, die bereits absolviert sein müssen)
Kenntnisse	
Die Lernenden kennen... Sie beschreiben, identifizieren, verstehen... Etc.	
Fertigkeiten	
Die Lernenden erstellen... Sie wählen... aus, entwickeln, prüfen... Etc.	
Kompetenz	
Die Lernenden achten eigenverantwortlich auf... Sie beurteilen... Etc.	

Struktur für die Beschreibung von Lerneinheiten im Projekt „EDGE“

Die Ansätze zur Steigerung von Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit im europäischen Bildungsraum folgen einem kompetenz- bzw. lernergebnisorientierten Ansatz. Unabhängig von der Lerndauer, der Lernmethode und dem Lernort soll es darum gehen, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Mit dem Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) und dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) basieren zwei zentrale Initiativen der europäischen Bildungspolitik auf diesem Gestaltungsansatz.

### Lernergebnisse als „gemeinsame Sprache“

ECVET soll die Übertragung und Akkumulierung der Lernleistungen

einer Person erleichtern, die sich von einem Lernkontext in einen anderen begibt. Das Konzept von ECVET beruht darauf, komplexe Qualifikationen in eine Reihe diskreter Teile, so genannte Lernergebniseinheiten („units of learning outcomes“) zu gliedern. Sie sind Teile von Qualifikationen, die als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben, nachgewiesen und dokumentiert werden können. Sie bilden die Inhalte der Ordnungsmittel entlang an betrieblichen Arbeitsprozessen und berufstypischen Handlungsfeldern ab.

### Erprobung im Rahmen des Projekts „EDGE“

Im Rahmen der BMBF-Initiative zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung in Deutschland

(„DECVET“) wurde dieser Ansatz an den wesentlichen Schnittstellen des Berufsbildungssystems (Ausbildungsvorbereitung/duale Ausbildung; verschiedene duale Ausbildungen; vollzeitschulische/duale Ausbildung; duale Ausbildung/geregelte Fortbildung) erprobt. Ziel war es, die Voraussetzungen zu schaffen, um Lernergebnisse übertragen und anrechnen zu können. Das Konzept der Lerneinheiten ist dafür essenziell. Qualifikationen der beruflichen Bildung werden handlungslogisch sinnvoll so gegliedert, dass Überlappungen sichtbar werden und die Übertragung von Lernergebnissen von einem Lernkontext in einen anderen möglich wird.

Bezogen auf das deutsche System der dualen Berufsausbildung bedeutete dies, dass innerhalb eines Ausbildungsberufs zunächst einzelne Ausbildungsabschnitte (i. S. von Lernergebniseinheiten) identifiziert und kompetenzorientiert beschrieben werden mussten, um Anrechnungspotentiale zu erschließen. Das f-bb hat im Rahmen des Projekts „EDGE – Entwicklung von Modellen der Anrechnung von Lernergebnissen zwischen Ausbildungsberufen im Dualen System auf der Grundlage von ECVET“ mit Unternehmen der Automobilindustrie (AUDI AG, BMW Group, Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG, Daimler AG und Robert Bosch GmbH) sowie den Berufsschulen Ansbach, Coburg und Stuttgart Lerneinheiten und darauf bezogene Verfahren der Kompetenzfeststellung entwickelt und erprobt. Die im Rahmen des Projekts betrachteten acht Ausbildungsberufe umfassten je nach Komplexität und Dauer des Ausbildungsgangs sechs bis 13 Lerneinheiten je Beruf, die sich am Prinzip der

Handlung orientieren.

### Praktische Umsetzung in Betrieben

Aus Sicht der betrieblichen Praxis sind Lerneinheiten ein hilfreiches Modell, um die Ausbildung stärker zu strukturieren und systematisch aufzubauen. Sie bieten aber auch genügend Flexibilität, um Auszubildende berufsunabhängig in einer Lerneinheit ausbilden zu können, z. B. im Sinne einer Zusatzqualifikation.

Die im Projekt „EDGE“ entwickelten und erprobten Ansätze werden in den Partnerunternehmen konsequent weitergeführt. So hat z. B. die BMW Group vom Ausbildungsjahr 2012 an das neue Ausbildungskonzept „TalEnt – Talorientiertes Lernen und Entwickeln“ eingeführt, um individueller auf die Talente und Stärken junger Menschen zu reagieren und deren Ausbildungswege flexibler zu gestalten. Auch in den anderen Partnerunternehmen werden Elemente aus „EDGE“ genutzt (vgl. das Interview mit Michael Stammlinger in diesem InfoForum).

### Dr. Heike Kummer, Daimler AG:

Sowohl in „EDGE“ als auch im DaimlerAusbildungssystem (DAS) sind Lerneinheiten bzw. Zeitrahmen beschrieben. Bei den Auszubildenden stößt das Konzept auf hohe Akzeptanz. Sie erhalten kontinuierliche Feedbacks zu ihrem Leistungsstand und wissen, wo sie in der Ausbildung stehen. Dies hat Vorteile für den Auszubildenden und das Unternehmen. Wir können bei Bedarf nachsteuern und einzelne Lerninhalte vertiefen.

### Impulse für die Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland

Aus den Erfahrungen der Erprobung des ECVET-Ansatzes lassen sich Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsbildung ableiten. So ist es sinnvoll, neue Berufe künftig kompetenzorientiert in Lernergebniseinheiten zu beschreiben. Kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen, wie sie vom

BIBB derzeit erarbeitet werden, sind ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Wenn Unternehmen darüber hinaus ausbildungsbegleitende Kompetenzfeststellungen dieser Lernergebniseinheiten mit gesicherter Qualität durchführen, wäre über Möglichkeiten einer Anrechnung auf die Abschlussprüfung nachzudenken – im Sinne einer weiteren Option zum der-

zeit bestehenden Modell der Abschlussprüfung. Dies setzt freilich eine entsprechende Weiterentwicklung des ordnungspolitischen Rahmens voraus. Die Verbindung von formativen und summativen Kompetenzfeststellungsverfahren würde die Validität von Prüfungen erhöhen. Der Nutzen einer kompetenzorientierten Ausbildungs- und Prüfungspraxis würde sich in

einer gestiegenen Motivation und Selbständigkeit der Auszubildenden und einer besseren individuellen Förderung von Stärken der Lernenden in Betrieb und Berufsschule zeigen.

Heiko Weber

## Berufsausbildung und Kompetenzorientierung bei der Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG

Interview mit Michael Stammberger, Leiter der Ausbildung Brose Gruppe



Michael Stammberger

### Wie bereitet sich Brose in der Berufsausbildung auf die Zukunft vor?

Unsere Unternehmensgruppe ist weltweit in der Automobilzulieferbranche tätig. Um ständig neue Innovationen hervorzubringen und unsere Spitzenstellung im internationalen Wettbewerb weiter auszubauen, brauchen wir auch eine flexible und qualitativ hochwertige Ausbildung. Dies gewährleisten wir, indem wir unsere Ausbildung kompetenzorientiert gestalten, also klar definieren, was ein Auszubildender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Wir

haben unsere Ausbildungsberufe in übersichtliche Abschnitte strukturiert, vergleichbar mit den Lernergebniseinheiten wie sie im ECVET-Kontext verwendet werden.

### Welchen Nutzen erwarten Sie sich davon?

Im Wesentlichen einen Ausbildungsprozess, der für den Auszubildenden und den Betrieb anhand von Lerneinheiten klar strukturiert und transparent ist. Während der Ausbildung, die bei uns 24 bis 42 Monate dauern kann, können wir individuell auf Stärken und Schwächen der jungen Menschen eingehen, indem wir in den einzelnen Ausbildungsphasen den Lernprozess unterschiedlich intensiv unterstützen und betreuen. Eine Gliederung der gesamten Ausbildung in Lerneinheiten macht also Sinn. Einzelne Teilbereiche werden ganzheitlich abgeprüft und in einem Lernpass dokumentiert. Dieser ist wie ein Leitfaden und begleitet den Auszubildenden durch die gesamte Ausbildungszeit. Er erkennt seinen Fortschritt bzw. in welchen Bereichen er sich noch weiterentwickeln muss.

### Wie werden die einzelnen Teilbereiche abgeprüft und in welcher Beziehung stehen die Ergebnisse zur Abschlussprüfung?

Wir haben im Projekt „EDGE“ das Modell einer ausbildungsbegleitenden Kompetenzfeststellung entwickelt und erprobt. Durch die kontinuierliche Lernergebnisfeststellung können wir dem Auszubildenden eine regelmäßige Rückkopplung zu dessen Leistung, Stärken und Schwächen geben – und das zu einem frühen Zeitpunkt der Ausbildung. Die Kompetenzfeststellung selbst orientiert sich am Prinzip der vollständigen Handlung und soll in erster Linie die berufliche Handlungskompetenz am Ende eines Ausbildungsabschnittes erfassen. Aber auch fachliche Themen spielen da eine Rolle. Deshalb bieten ausbildungsbegleitende Kompetenzfeststellungen einen deutlichen Mehrwert. Sie können die bisherige Praxis der Abschlussprüfung ergänzen. Die einzelnen abgeprüften und im Lernpass dokumentierten Ergebnisse könnten in die Gesamtbewertung einfließen. Ein Teil der Abschlussprüfung am Ende der Ausbildung würde bestehen bleiben. Die Frage ist zu klären, wer diese Kompetenzfest-

stellung durchführt: die Betriebe selbst, die durch eine zuständige Stelle akkreditiert werden; oder aber ein externer Vertreter des Prüfungsausschusses nimmt an der Kompetenzfeststellung teil. Das sind Ansätze, die es weiter zu verfolgen und zu erproben gilt.

### Informationen zur Brose Gruppe

Als Systempartner der internationalen Automobilindustrie beliefert Brose mehr als 80 Automobilmarken und 30 Zulieferunternehmen mit mechatronischen Systemen für Karosserie und Innenraum sowie elektrischen Antrieben für zahlreiche Anwendungen im Automobil. Rund 20.000 Beschäftigte sind in 23 Ländern auf allen wichtigen Automobilmärkten tätig. Zurzeit befinden sich rund 290 junge Menschen in der Ausbildung oder absolvieren ihr duales Hochschulstudium. Die Ausbildung bei Brose umfasst acht Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich sowie vier Fachrichtungen im dualen Hochschulstudium.

Heiko Weber



# Step by step

## Zertifizierte Ausbildungsbausteine in der Ausbildung von Jugendlichen mit Handicaps



Im Projekt „TrialNet“ werden zurzeit rund 230 Jugendliche bundesweit in 13 Berufen ausgebildet.

Im Projekt „TrialNet“ werden zurzeit rund 230 Jugendliche an 16 Standorten bundesweit in 13 Berufen ausgebildet. Das Besondere an dieser Ausbildung ist die Aufteilung der Ausbildungsinhalte in Ausbildungsbausteine. Mehrere Ausbildungsbausteine bilden zusammen eine Teilqualifikation, deren erfolgreiches Durchlaufen mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen wird. Neben die Zwischen- und Abschlussprüfung treten somit je nach Beruf zwei bis vier handlungsorientierte Leistungsfeststellungen, die auch zertifiziert werden sollen.

Kompetenzorientierung und Kompetenzmessung sind in der Berufsbildung gegenwärtig viel diskutierte Themen. Diese Aktualität verdankt sich primär (berufsbildungspolitischen Bemühungen um eine verbesserte Durchlässigkeit und Transparenz von Bildungsgängen sowie um die europaweite Vergleichbarkeit von – in unterschiedlichen Bildungsgängen erworbenen – beruflichen Kompetenzen. Die Orientierung an Kompetenzen impliziert

aber auch eine Veränderung des Steuerungskonzepts für das Bildungssystem, nämlich weg von der Optimierung des Inputs hin zu einer stärkeren Betrachtung der Prozesse und der Ergebnisse (Outcome). Damit sollen eine höhere Effektivität beruflicher Bildungsprozesse und die bessere Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und personalen Kompetenzen erreicht werden.

Die Kompetenzfeststellungen im Projekt „TrialNet“ fokussieren auf den Nachweis von Handlungskompetenzen und finden daher in der Form des „Betrieblichen Auftrags“ oder einer „Praktischen Aufgabe“ statt. Die Industrie- und Handelskammern München, Nürnberg, Würzburg und Regensburg beteiligen sich an „TrialNet“. Gemeinsam mit der Projektkoordination haben sie ein Konzept zur handlungsorientierten Feststellung von Kompetenzen entwickelt und mit den jeweiligen Trägern (Bildungsträger, Berufsbildungswerk) eine Vereinbarung darüber abge-

schlossen und stellen Zertifikate über den erfolgreichen Nachweis von Kompetenzen aus. Vereinbarungen mit den zuständigen Stellen in weiteren Bundesländern werden angestrebt. Die Beteiligung von Kammern an der Zertifizierung würde den Nutzen dieser Zertifikate für den weiteren beruflichen Werdegang der Jugendlichen erhöhen.

### Wozu Kompetenzfeststellungen für Jugendliche mit Behinderung?

Die Gruppe der „Jugendlichen mit Behinderung“ umfasst einen heterogenen Personenkreis. Gemeinsames Merkmal ist der förderrechtliche Status eines „Rehabilitanden“ und damit der Anspruch auf eine Förderung in besonderen Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 117 SGB III. Ein anerkannter Grad der Behinderung (§ 69 SGB IX) ist dafür nicht vorausgesetzt. Im Projekt „TrialNet“ – das in dieser Hinsicht als repräsentativ gelten kann – finden sich Jugendliche mit unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf. Die Beeinträchtigungen sind ko-

gnitiver, seelisch-psychischer und körperlicher Natur. Oft treten diese in Kombination auf und werden von Verhaltensauffälligkeiten begleitet. Das Selbstbild der Jugendlichen ist in der Regel von negativen Erfahrungen mit schulischer Bildung und bei den Älteren unter ihnen zum Teil auch mit Abbrüchen von Maßnahmen oder Bildungsgängen geprägt. Rund ein Drittel der Jugendlichen erreicht das Abschlussziel nicht. Sie befinden sich ohne nachgewiesene Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt in einer prekären Lage. Alternativen wie das nachträgliche Erlangen der Hochschulreife oder die Aufnahme eines Studiums gibt es für diese Gruppe auf Grund der schlechten Ausgangsposition kaum.

Unterhalb des Berufsabschlusses für Teilbereiche der beruflichen Handlungskompetenz anerkannte und aussagekräftige Nachweise zu erlangen, hat für die Gruppe der Jugendlichen mit Behinderung mehrere Vorteile:

Für die Auszubildenden gliedert sich die Ausbildung nun in überschaubare Abschnitte. Die Motivation der Jugendlichen wird auch darüber gefördert, dass sie bereits nach etwa einem dreiviertel Jahr ein erstes Zertifikat in der Hand halten und somit einen ersten Erfolg erleben. Nach den bisherigen Rückmeldungen erfahren sich die Jugendlichen beim Bewältigen der Kompetenzfeststellung – im Unterschied zur Berufsschule oder vorgängigen schulischen Erfahrungen – erstmals als kompetent. Zudem erkennen sie die Komplexität realer Aufgaben des Arbeitslebens und stellen Verbindungen zwischen Fachtheorie und beruflichen An-

forderungen her. Die Aussicht auf zusätzliche Prüfungssituationen ruft zwar zunächst Ängste und Befürchtungen hervor. Nach dem Bestehen treten an ihre Stelle jedoch das Erlebnis, etwas geschafft zu haben, und der Stolz auf die gezeigte Leistung. Auch die Möglichkeit, den Umgang mit herausfordernden Situationen zu trainieren, wird in der Rückschau von allen Beteiligten als förderlich beurteilt.

Zertifizierte Teilqualifikationen bieten die Möglichkeit, Teile der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten. Das ist dann wichtig, wenn eine Ausbildung – infolge der Behinderung – länger unterbrochen oder vorzeitig beendet werden muss. Ein auch von den zuständigen Stellen an-

erkannter Nachweis der erworbenen Qualifikationen erleichtert zudem den örtlichen Wechsel während der Ausbildung oder im Anschluss an eine behinderungsbedingte Auszeit.

Den Betrieben helfen die Kompetenzfeststellungen auch, den bisherigen Ausbildungserfolg zu überprüfen. So sagt etwa Stefan Schöffel, Geschäftsführer des Unternehmens Druck-Ring: „Ich werde diese Instrumente [Ausbildungsbausteine und Kompetenzfeststellungen, L. G.] zukünftig auch bei meinen ‚normalen‘ Auszubildenden einsetzen.“

Auch Ausbilder in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten wie Berufsbildungswerken können von Kompetenzfeststellungen

profitieren: Sie erhalten eine abgesicherte Rückmeldung darüber, was die einzelnen Auszubildenden tatsächlich können. Darüber geraten einzelne Jugendliche in den Blick, die vorher in der Gruppe eher „untergegangen“ sind. Dabei zeigt sich oftmals, dass die Auszubildenden mehr können, als die Ausbilder ihnen zugetraut haben. Das ist für die weitere Gestaltung der Förderung ein wichtiger Impuls.

#### Ausblick

Das Kompetenzfeststellungs- und Zertifizierungskonzept in „TrialNet“ ist bisher vor allem im Hinblick auf die Qualität von Ausbildung wirksam geworden: Genannt werden u. a. die Orientierung auf Kompetenzen, die fundierte Einschätzung des

Kompetenzniveaus von Auszubildenden, das Training von Prüfungssituationen, und die erzielte Motivationssteigerung. Auch zeigte sich, dass die Einrichtungen Anleitung und Umsetzungshilfen benötigen, um moderne, handlungsorientierte Prüfungs- bzw. Kompetenzfeststellungsverfahren auf einem Qualitätsniveau durchzuführen, das sich an bestehenden Standards für Zwischen- und Abschlussprüfungen orientiert.

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.trialnet.de](http://www.trialnet.de)

Dr. Lutz Galiläer

## ZUM WEITERLESEN

### Publikationen

Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“, Bände 53/1–53/6 W. Bertelsmann Verlag, 2012

Nr. 1: Schritt für Schritt zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in ISBN: 978-3-7639-4934-2

Nr. 2: Schritt für Schritt zum/zur Berufskraftfahrer/-in ISBN: 978-3-7639-4936-6

Nr. 3: Schritt für Schritt zur Service-/Fachkraft für Schutz- und Sicherheit ISBN: 978-3-7639-4938-0

Nr. 4: Schritt für Schritt zur Servicefachkraft für Dialogmarketing ISBN: 978-3-7639-4940-3

Nr. 5: Schritt für Schritt zum/zur Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik ISBN: 978-3-7639-4942-7

Nr. 6: Schritt für Schritt zur Servicefachkraft im Tätigkeitsfeld Systemgastronomie/Catering ISBN: 978-3-7639-4944-1

Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung Reihe „Wirtschaft und Bildung“, Band 61 W. Bertelsmann Verlag, 2012 ISBN: 978-3-7639-4300-5

### Fachartikel

Neumann, F. (2011). Qualitätsmerkmale und Konstruktionsprinzipien zertifizierter Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. In E. Severing & J. Spatz

(Hrsg.), bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 22. Verfügbar unter [www.bwpat.de/ht2011/ws22/neumann\\_ws22-ht2011.pdf](http://www.bwpat.de/ht2011/ws22/neumann_ws22-ht2011.pdf) [10.07.2012]

Kohl, M., Neumann, F. (2010). Zertifizierte Teilqualifikationen in der beruflichen Weiterbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 64 (12), 24-27.

Severing, E. (2008). Teilqualifikationen – Flexible, aufbauende Wege in der Berufsbildung. In B. Kammerer & K. Gref (Hrsg.): Übergangmanagement – Wege zur beruflichen und sozialen Integration junger Menschen (S. 137-150). Nürnberg: emwe-Verlag.

### Internetportale

Internetauftritt des Projekts „TrialNet“: [www.trialnet.de](http://www.trialnet.de)

### Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (fbb)

Das fbb ist eines der großen Forschungsinstitute zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland.

Es betreibt wissenschaftliche Forschung zur Berufsbildung und betrieblichen Bildung in Deutschland und in anderen europäischen Ländern.

Es ist als gemeinnützige GmbH verfasst und hat Standorte in Nürnberg, München und Berlin. Das fbb ist nach DIN ISO 9001: 2008 zertifiziert.



Aktuelles aus dem  
Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung (f-bb)

## Systematische Personalentwicklung in KMU

Fachtagung stellte Strategien zur Erschließung betrieblicher Qualifizierungspotenziale vor



Über 270 Teilnehmende informierten sich in Berlin über Anforderungen und Entwicklungsfelder in der betrieblichen Weiterbildung.

Am 26. April wurden im Rahmen des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „MarQa –

Strategien und Strukturen für eine marktfähige „Qualifizierungsberatung“ Anforderungen an die Ausgestaltung einer systema-

tischen Personalentwicklung in KMU und der sich daraus ergebende Unterstützungsbedarf analysiert. 270 Teilnehmende aus Beratungspraxis, Wirtschaft und Wissenschaft diskutierten in Berlin über Anforderungen und Entwicklungsfelder in der betrieblichen Weiterbildung.

Im Fokus stand die Frage, wie wirkungsvolle Beiträge zur Fach-

kräftesicherung in diesem Bereich aussehen können. Zudem ging es darum, wie Qualifizierungsberatungsstrukturen etabliert werden und wie diese zur Verbesserung von Teilnahmequoten, Qualität und Systematik von Weiterbildung in KMU beitragen können.

Die Tagungsdokumentation finden Sie unter:

[www.qualifizierungsberatung.net](http://www.qualifizierungsberatung.net)

## Die IQ-Fachstelle „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse“

Ein Beitrag zum Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA), hat zum Ziel, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Dabei arbeiten verschiedene Akteure Hand in Hand: 16 Regionale Netzwerke, fünf Fachstellen und ein Koordinierungsprojekt. Ein zentrales Handlungsfeld im Netz-

werk IQ ist die „Anerkennung ausländischer Qualifikationen“, dem sich die am f-bb angesiedelte IQ-Fachstelle „Anerkennung“ widmet.

Bisher hatten es Menschen mit Migrationshintergrund schwer, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in Deutschland zu finden. Mit dem neuen Anerkennungs-gesetz des Bundes wurde ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Erschließung ausländischer Qualifikationen unternommen. Die Neuregelung eröffnet einer

weit größeren Personengruppe als bisher den Zugang zu einem Anerkennungsverfahren.

Mit dem Gesetz wächst der Bedarf an Beratungsangeboten für Anerkennungs-suchende. Zwar beraten schon heute viele verschiedene Akteure zu Anerkennungsfragen. Die Angebote unterscheiden sich aber stark voneinander, sind oft intransparent und kaum aufeinander abgestimmt. Die Regionalen Netzwerke bauen deshalb Beratungsstrukturen in den Regionen auf. Die IQ-Fachstelle „Anerken-

nung“ begleitet diesen Prozess: Sie entwickelt Materialien zur Unterstützung des regionalen Schnittstellenmanagements, stellt Handlungsleitfäden und Schulungsmaterialien zur Verfügung und organisiert den fachlichen Austausch im Netzwerk. Darüber hinaus unterstützt die Fachstelle die politischen Entscheidungsträger bei der Programmumsetzung, indem sie Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.fachstelle-erkennung.de](http://www.fachstelle-erkennung.de)

## NEUE PUBLIKATIONEN

### Jugendliche im Übergang begleiten – Konzepte für die Professionalisierung des Bildungspersonals



Reihe „Wirtschaft und Bildung“, Band 60  
W. Bertelsmann Verlag, 2012  
ISBN 978-3-7639-3612-0

Der Band stellt Ergebnisse des Projekts „Integrationsarbeit für mehrfach belastete Jugendliche fördern“ vor, das vom f-bb durchgeführt und im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wurde. Im Projekt wurde ein Qualifizierungskonzept für Jugendsozialarbeiter an Schulen entwickelt und erprobt. Der Sammelband analysiert aus unterschiedlichen Perspektiven die Situation an der Schnittstelle Schule – Beruf und entwickelt Qualitätsstandards für die Begleitung Jugendlicher im Übergang.

### Moderne Berufsstrukturen in der Elektroindustrie – Der zweijährige Ausbildungsberuf Industrieelektriker/-in



Reihe „Wirtschaft und Bildung“, Band 65  
W. Bertelsmann Verlag, 2012  
ISBN 978-3-7639-3611-3

Die Autoren beschreiben das Vorgehen bei der Entwicklung und Einführung des neuen zweijährigen Ausbildungsberufs Industrieelektriker/-in und ihre Ergebnisse. Das f-bb hat Betriebe, Berufsschullehrer und Auszubildende der beiden Ausbildungskohorten 2009 und 2010 befragt. Zentrale Themen waren die Bereitschaft der Betriebe, im neuen Beruf auszubilden, die Marktfähigkeit und Passgenauigkeit des Berufsbilds, Ausbildungschancen von Jugendlichen mit niedrigeren Schulabschlüssen, die Organisation von Beschulung und Prüfung und die Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und Beschäftigungschancen, die im Anschluss an die Ausbildung bestehen.

### Prozessbegleitung im Übergang Schule-Beruf – Qualifizierungsbausteine für das Bildungspersonal



Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“, Band 52  
W. Bertelsmann Verlag, 2011  
ISBN 978-3-7639-4932-8

Der Leitfaden stellt ein Qualifizierungskonzept für die Weiterbildung von Bildungspersonal in der Übergangsbegleitung vor. Ziel ist, mit den Kompetenzen des Bildungspersonals zugleich auch die Qualität von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von mehrfach belasteten Jugendlichen zu verbessern. Das Konzept wurde im Rahmen des Projekts „Integrationsarbeit für mehrfach belastete Jugendliche fördern“ entwickelt und erprobt, das vom f-bb im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durchgeführt wurde. Der Leitfaden wendet sich an Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen wie z. B. Bildungsträger, Ämter, Verbände oder Kirchen, die Personal für die Übergangsbegleitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund weiterbilden wollen.

### Material- und Energieeffizienz in KMU steigern – Hintergründe, Methoden, Praxisbeispiele



Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“, Band 55  
W. Bertelsmann Verlag, 2012  
ISBN 978-3-7639-5032-4

Der effiziente Einsatz von Energie und Material ist eine bedeutende betriebliche Aufgabe: aus ökologischen ebenso wie aus wirtschaftlichen Gründen. Große Unternehmen haben bereits reagiert, doch auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können in diesem Bereich zum Teil erhebliche Einsparungen erzielen. Der Leitfaden zeigt auf, wie KMU unter Nutzung des Erfahrungswissens der Mitarbeiter Ressourcen schonen und damit Kosten sparen können. Betriebsleiter, Umweltbeauftragte und Personalverantwortliche erhalten eine detaillierte Handlungsanleitung und praktische Beispiele, um die Energieeffizienz im eigenen Unternehmen zu erhöhen. Das Verfahren wurde vom f-bb im Projekt „ExpertME“ entwickelt, um Lösungen zur Ressourcenschonung im Unternehmen zu erarbeiten und zu implementieren.

## VERANSTALTUNGEN

### Abschlussstagung im Projekt „ECVET meets europass mobility“

13. September 2012, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Der Erfolg der europäischen Mobilitäts- und Transparenzinstrumente für die Bildung wird wesentlich davon abhängen, dass es gelingt, die verschiedenen Initiativen zu verknüpfen und zu einem konsistenten System zusammenzuschließen. In diesem Sinne haben acht Partner aus sechs Ländern im Projekt „ECVET meets europass mobility“ (ECMO) erstmalig an der Verknüpfung des ECVET und des europass Mobilität gearbeitet. Ziel war es, Voraussetzungen für eine Qualitätsentwicklung in der Dokumentation von Lernerfahrungen im Rahmen von Mobilitäten zu schaffen.

## IMPRESSUM

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH . Obere Turnstraße 8 . 90429 Nürnberg . [info@f-bb.de](mailto:info@f-bb.de)  
Herausgeber (V.i.S.d.P.): Prof. Dr. Eckart Severing . Kostenlose Bestellung unter: [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de) . August 2012