



Lifelong  
Learning  
Programme



# Kompetenzorientierung: Voneinander lernen durch Peer Review

Präsentation im Rahmen der Fachtagung „Praxisnah  
ausbilden – eine Herausforderung für Europa“

9.Juli 2015, Coburg

Roland Löffler, Österreichisches Institut für  
Berufsbildungsforschung



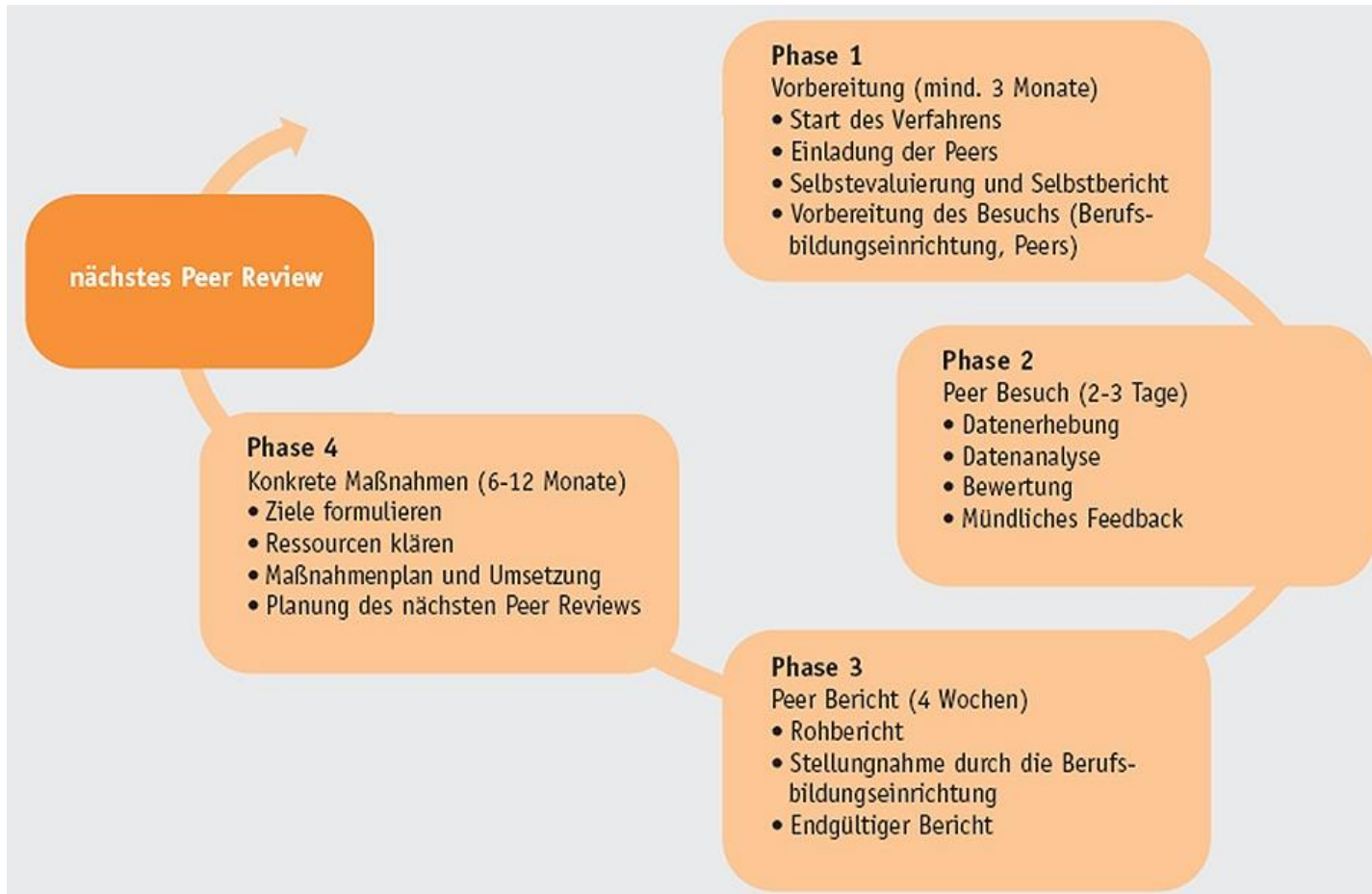
# Warum Peer Review?

## Berufsbildungseinrichtungen ...

- erhalten kritisches, aber freundlich gesinntes Feedback zur Qualität ihres Berufsausbildungsangebotes durch FachkollegInnen,
- lernen eine externe Perspektive kennen,
- können die Stärken ihres Angebotes und gute Praxisbeispiele aufzeigen,
- werden auf blinde Flecken und Schwachstellen aufmerksam gemacht,
- erhalten Ratschläge und gute Praxisbeispiele von Peers,
- können Netzwerke und Kooperationen mit anderen Berufsbildungseinrichtungen aufbauen und
- erhalten einen externen Evaluierungsbericht zur Qualität ihres Angebotes zu günstigen Bedingungen.



## 4 Phasen-Modell



## Peer Review im Projekt „TrainCom“ 1

### Zentrale Fragestellungen des Projektes:

- Wie wird die Ausbildung in den Partnerländern durchgeführt? (rechtliche Rahmenbedingungen, Curricula, Lernorte, Lernen und Lehren, Formen der Kompetenzbewertung und Prüfung, Lehrer und Ausbilder)
- Ist Lernergebnisorientierung von Bedeutung in den Partnerländern?
- Wie können Lernergebnisse bewertet werden?
- Was sind relevante Kriterien bei der Realisierung dieses Ansatzes? Wie wird die Ausbildung strukturiert? Wie werden Lernergebnisse beschrieben? Wie werden Lernergebnisse bewertet und dokumentiert?
- Wie können Lehrer und Ausbilder bei der Anordnung der kompetenzorientierten Ausbildung unterstützt werden? Wie muss ein Internetbasierte Lernprogramm gestaltet werden?

## Peer Review im Projekt „TrainCom“ 2

### Beispiele guter Praxis:

- Bereich Gestaltung des Lern- und Lehrprozesses:  
Die Ausbildungseinrichtungen in Deutschland, Wales und Spanien setzen auf moderne Lehrmethoden:
  - Update Struktur des Lernprozesses: Praktikanten beginnen mit einfachen Aufgaben und fahren mit komplexen Aufgaben fort
  - Transparenz der in sich geschlossene Lernaktivität, unterstützt durch geschützte Lernumgebung (positive Lernkultur), ein anregendes Lerninfrastruktur (umfassende Arbeitsaufgaben, Testmodelle, Simulationen, E-Learning) und professionelle Trainer (Unterstützung bei der Arbeitsaufgabe, Feedback und Reflexion nach Fertigstellung).
  - Trainer organisieren Aktivitäten basierend auf den Grundsätzen der Eigenverantwortung, Selbstkontrolle, Projektmanagement, Problemlösung und Produktivität
  - Peer-Lernen und kooperativer Lernansatz vom Beginn der Lehrzeit an, fördert die Entwicklung von Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Führungs- und Managementkompetenzen durch die Arbeit auf ein gemeinsames Ziel hin (das immer komplexer wird, je weiter die Ausbildung fortschreitet).

## Peer Review im Projekt „TrainCom“ 3

### Beispiele guter Praxis:

- Bereich flexible Ausbildung und Leistungsfeststellung: AUDI
  - Das Ausbildungszentrum von AUDI führt bezogen auf berufstypische Lern- und Arbeitsbereiche ausbildungsbegleitende Kompetenzfeststellungen durch und fördert dadurch die Selbständigkeit der Auszubildenden
  - Das Ausbildungsprogramm von Audi bietet die Möglichkeit einer flexiblen Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse der Auszubildenden und es stellt eine gute Balance zwischen Theorie und Praxis her. Der Lernprozess ist derart strukturiert, dass er an den Lernfortschritt und die individuelle Entwicklung der beteiligten Auszubildenden angepasst werden kann
  - Psychometrische Tests und Potenzial-Analyse am Beginn der Ausbildung dienen dazu, jenen „Lernpfad“ zu identifizieren, auf dem die Auszubildenden ihre individuellen Fähigkeiten optimal nutzen können.

## Peer Review im Projekt „TrainCom“ 4

### Beispiele guter Praxis:

- Bereich Assessment – Beurteilungskonzept Coleg Cambria:
  - Für jede Einheit des Lehrplans sind Leistungspunkte und -niveau definiert
  - Nachweis ist evidenzbasiert (Portfolio)
  - Auszubildende, Gutachter, interne und externe Prüfer haben jederzeit Zugriff auf das elektronische Portfolio
  - Vielzahl von Bewertungsverfahren: direkte Beobachtung, Beobachtungsprotokolle, Prüfung fertiger Werkstücke, Prüfung schriftlichen Materials, Fachdiskussion, persönliche Erklärung, mündliche Befragung, Aufgaben oder Projekte, und Audio/Video-Aufnahmen.
  - Striktes Bewertungssystem, um faire und konsequente Beurteilung der Auszubildenden zu gewährleisten
  - Flexibilität des Lernens und der Beurteilung, um auf die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten des Lernfortschritts einzugehen, u.a. durch Anerkennung früher erworbener Kenntnisse (RPL)

## Peer Review im Projekt „TrainCom“ 5

### Beispiele guter Praxis:

- Systematisches Qualitätssicherungssystem:  
Der Arbeitsansatz des Centro de Referencia Nacional de Valladolid enthält verschiedene Mittel der Qualitätssicherung:
  - Interne Weiterbildung: jährliche Schulung des Managementteams
  - Ausbildung der Ausbilder: Zu Beginn jedes Kurses durchlaufen die Trainer individuelle oder kollektive Trainingseinheiten
  - Steuerung und Dissemination von Dokumenten: Speicherung sämtliche Ausbildungsdokumentationen und Arbeitsunterlagen in der „Cloud“, können von Trainern und Auszubildenden abgerufen werden
  - Monitoring-Sitzungen: tägliche Kontrolle der Kursfortschritte, wöchentliche Treffen mit anderen Trainern verwandter Bereichen
  - Entwicklung einer Computerdatenbank von definierten Praxisphasen
  - Die Schaffung eines EDV-Tool, das die von den Lernenden bereitgestellten Informationen , einschließlich Foto- und Videomaterial und Nachweise in die Datenbank integriert





Lifelong  
Learning  
Programme



# Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Roland Löffler, BA

*öibf*, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166

1160 Wien

Tel.: +43 1 310 33 34 – 20 DW

E-Mail: [roland.loeffler@oeibf.at](mailto:roland.loeffler@oeibf.at)

URL: [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)