

# Qualifizierungsbausteine im Handwerk

## Grundkonzeption

zur Entwicklung bundeseinheitlicher  
Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen  
des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung  
und die berufliche Nachqualifizierung



Herausgeber

ZDH Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Mohrenstraße 20/21, 10117 Berlin,  
ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk  
Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf

© Copyright 2006 by ZDH Zentralverband des Deutschen Handwerks,  
ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

**Alle Rechte vorbehalten**

Es ist gestattet, dieses Werk in der vorliegenden Form zu vervielfältigen und für die Durchführung von Maßnahmen zu verwenden. Die Veränderung der Unterlage oder die Verwendung und Verarbeitung von Teilen der Unterlage erfordert die vorherige Zustimmung der Herausgeber.



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen  
mit besonderem Förderbedarf

Die Erstellung dieser Unterlage erfolgte im Projekt "Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung", das im Rahmen des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde.

Förderkennzeichen: FKZ 01NL0249

Projekträger: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), Bonn, PT des BMBF

Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

## Inhalt

1. Ausgangslage, Ziele und Schwerpunkte der Grundkonzeption
2. Qualifizierungsbausteine: Begriff und Merkmale
3. Standards für Qualifizierungsbausteine
  - 3.1 Qualifizierungsziele und -inhalte
  - 3.2 Didaktisch-methodische Aspekte
  - 3.3 Auswahl der Lernorte
  - 3.4 Leistungsfeststellung und Kompetenznachweis
  - 3.5 Evaluierung
4. Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen
  - 4.1. Vorgehen zur Entwicklung eines Qualifizierungsbausteins
  - 4.2. Aspekte für die Erstellung eines Leitfadens
    - 4.2.1. Bestandteile eines Leitfadens
    - 4.2.2. Ermittlung der Zugangsvoraussetzung – Profiling
    - 4.2.3. Hinweise zur Zusammenstellung individueller Maßnahmen vor Ort
    - 4.2.4. Kooperationen und Zusammenarbeit mit Experten

### Anlagen

- Beispiel für ein Qualifizierungsbild
- Beispiel für ein Zeugnis
- Beispiel für eine differenzierte Leistungsbewertung
- Vorlage zur Bewertung fachübergreifender Qualifikationen

# 1. Ausgangslage, Ziele und Schwerpunkte der Grundkonzeption

Die Berufsausbildung ist eine entscheidende Voraussetzung für junge Menschen, um sich eine eigene wirtschaftliche Existenz aufzubauen und am sozialen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Immer mehr junge Menschen bleiben jedoch ohne Ausbildungsabschluss. Sie sind dadurch besonders von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos. Das ist mit entsprechenden negativen Wirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme verbunden und kann verstärkt zu sozialen Konfliktpotenzialen führen.

Trotz generell schlechter Konjunkturlage suchen andererseits viele Betriebe vor allem im Handwerk geeigneten Nachwuchs. Das Nachwuchsproblem wird sich noch verstärken, wenn demografisch bedingt die Schulabgängerzahlen zurückgehen und die im Zuge der PISA-Ergebnisse angedachten Schulreformen zur Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen junger Menschen nicht schnell genug wirksam werden. Dazu kommen steigende betriebliche Anforderungen, die wiederum höhere Anforderungen an die Ausbildung stellen. Diese Problematik ist im Handwerk von besonderer Brisanz, da dort traditionell die Auszubildenden mehrheitlich aus der Hauptschule kommen, mit einem wachsenden Anteil an ausländischen Jugendlichen, bei denen die schulischen Defizite zum Teil besonders gravierend sind.

Die hier skizzierte Situation macht deutlich, dass eine positive Entwicklung und Sicherung der Zukunft unserer Gesellschaft und Wirtschaft nur zu realisieren ist, wenn es gelingt, die Potenziale aller jungen Menschen zu erschließen und zu entwickeln. Dazu bedarf es nicht nur besonderer Anstrengungen im Schulsystem, sondern auch einer Weiterentwicklung bisheriger Fördermaßnahmen in der beruflichen Bildung. Das Konzept der Qualifizierungsbausteine ist ein zentraler neuer Ansatz, die Berufsvorbereitung besser mit der Ausbildung zu verzahnen. Dadurch soll erreicht werden, dass mehr junge Menschen, die bisher keine Chance hatten, einen Ausbildungsplatz zu finden, durch eine effizientere Vorbereitung doch noch in eine Ausbildung integriert werden können.

Die rechtliche Grundlage dieses Ansatzes ist seit Dezember 2002 mit dem geänderten Berufsbildungsgesetz geschaffen worden. Als Ergebnis der Beratungen des Bündnisses für Arbeit und der Hartz-Kommission wird die Berufsausbildungsvorbereitung erstmals dauerhaft als integraler Bestandteil der Berufsbildung gesehen und im BBiG rechtlich geregelt. Nach den dort neu aufgenommenen §§ 68 ff. sollen Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Qualifizierungsbausteine auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden.

Seit Ende 2002 wird vom Zentralverband des Deutschen Handwerks gemeinsam mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk ein Projekt zur Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks durchgeführt. Es wird im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

In diesem Projekt werden Qualifizierungsbausteine aus 15 zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks in Kooperation mit Handwerkskammern, zentralen Fachverbänden des Handwerks, Bildungsträgern, der betrieblichen Praxis, den Sozialpartnern sowie Berufsschulen entwickelt.

Sie richten sich an junge Menschen, die eine Berufsausbildung trotz besonderer Hilfen nicht unmittelbar bewältigen können – also vorbereitet werden müssen – sowie an Personen, die das ausbildungstypische Alter überschritten haben und ohne Berufsausbildung geblieben sind. Spezielle Aufmerksamkeit gilt dabei den Zielgruppen der jungen Frauen und Migranten, für die eine Ausbildung und Berufstätigkeit im Handwerk von besonderer Bedeutung ist.

Die Qualifizierungsbausteine sollen in der Ausbildungsvorbereitung und Nachqualifizierung eingesetzt werden und – gemeinsam mit sozialpädagogischen Stützmaßnahmen – dazu beitragen, dass junge Menschen doch noch einer Berufsausbildung zugeführt werden können bzw. wenn dies nicht realisiert werden kann, sich zumindest deren Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessern. Damit verbunden ist die Erwartung, dass durch standardisierte Qualifizierungsbausteine eine breite Akzeptanz für diesen neuen Weg der Berufsausbildungsvorbereitung bei allen Beteiligten (Betrieben, Teilnehmern, Berufsschulen) erreicht werden kann und insbesondere die Betriebe durch den standardisierten Nachweis verwertbarer Teilqualifikationen die Eignung und die Voraussetzungen dieser benachteiligten jungen Menschen für eine Ausbildung besser beurteilen können. Darüber hinaus können die nach der Verordnung zu erstellenden Qualifikationsnachweise auch genutzt werden, um bei Ausbildungsabbrüchen das "Alles oder Nichts" aufzubrechen und zumindest die bisher erworbenen Qualifikationen in standardisierter Form zu dokumentieren.

Hier soll grundsätzlich darauf hingewiesen werden, dass mit dem Konzept der Qualifizierungsbausteine nicht alle Maßnahmen der Berufsvorbereitung abgedeckt werden. Sie sind vielmehr im Rahmen der neuen Förderstrukturen in ein Gesamtkonzept eingebunden, das aufbauend auf geeigneten Kompetenzfeststellungsverfahren je nach Voraussetzungen auch Phasen der Orientierung und der berufsfeldbezogenen Vorbereitung sowie geeignete sozialpädagogische Begleitmaßnahmen umfasst. Diese sind jedoch nicht Bestandteil des vorliegenden Projektes, sondern sie werden zum Teil in anderen Projekten aus dem BQF-Programm abgedeckt, auf die an entsprechender Stelle verwiesen wird.

Klarer Schwerpunkt des Projektes ist die abgestimmte Entwicklung der Qualifizierungsbausteine und Zertifizierungsinstrumente auf der Grundlage der neuen Verordnung (BAVBVO, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2003 Teil I Nr. 36, Bonn 21. Juli 2003, S. 1472) für unterschiedliche Zielgruppen in der Berufsausbildungsvorbereitung sowie in der beruflichen Nachqualifizierung. Dazu werden die Qualifizierungsbausteine grundsätzlich outcomebezogen entwickelt, d. h. es stehen die Qualifizierungsergebnisse, also die Qualifikation für konkrete Tätigkeiten, im Vordergrund. Sie sind daher in der Konzeption zielgruppenunabhängig und können entsprechend für alle Zielgruppen eingesetzt werden. Dabei muss es sich in der praktischen Realisierung noch zeigen, ob und welche Bausteine sich ggf. für spezifische Zielgruppen besonders eignen. Was den Input (Didaktik, Lernangebote, sozialpädagogische Begleitung) betrifft, so sind hier Standards weder vorgesehen noch sinnvoll. Zur methodischen Umsetzung dieser Qualifizierungsbausteine müssen daher in der konkreten Situation für die beteiligten Lernorte geeignete, miteinander verzahnte Arbeits- und Lernaufträge sowie Unterrichtseinheiten bestimmt werden. Im Rahmen des Projektes können hierzu nur Good-Practice-Beispiele sowie Empfehlungen für die Umsetzung von Bausteinen aus vier ausgewählten Berufen erarbeitet werden. Im Mittelpunkt werden dabei die Lernorte Betrieb und Bildungsträger stehen.

Die Entwicklung der Qualifizierungsbausteine erfolgt in straff geführten, bundesweit besetzten Arbeitsgruppen mit Experten aus den oben genannten Bereichen, um möglichst schnell den Bildungsträgern vor Ort geeignete Bausteinkonzepte zur Verfügung stellen zu können. Dabei werden bisher vorliegende Konzepte zusammengeführt und auf der Grundlage der jeweiligen Ausbildungsordnung sowie bereits vorliegender Erfahrungen Qualifizierungsbausteine so abgeleitet, dass sie benachteiligte, oft schulumüde junge Menschen an einen Beruf heranführen sowie für eine anschließende Ausbildung motivieren und diese nachhaltig unterstützen können. Bei der Entwicklung wird besonders darauf geachtet, dass die Bausteine sich an konkreten Tätigkeitsschwerpunkten aus der betrieblichen Praxis orientieren und so die Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung von Praktika sowie für eine anschließende Ausbildung gestärkt wird.

Die ausgewählten Handwerksberufe richten sich normalerweise an junge Frauen und Männer. Aufgrund vielfältiger Faktoren und eines spezifischen Berufswahlverhaltens sind jedoch viele Ausbildungsberufe im Handwerk vorrangig männlich dominiert. Bisher hatten es daher junge Mädchen oft schwer, in diesen Berufen einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Durch die Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen, die mit Praktika in den Betrieben verbunden sind, wird hier die Chance gesehen, dass junge Frauen gezielter und besser prüfen können, ob sie in diesen Berufen zurecht kommen und auch Betriebe die Eignung der jungen Frauen besser einschätzen können. Es sollen daher bei der Umsetzung der Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung junge Frauen verstärkt für ein breiteres Berufswahlverhalten sensibilisiert werden.

Basis für die Bausteinentwicklung ist die Erarbeitung einer Grundkonzeption. Ziel dieser Grundkonzeption ist es zunächst, für alle beteiligten Experten die Vorgehensweise bei der Entwicklung der Qualifizierungsbausteine sowie die dabei zu beachtenden Qualitätsaspekte deutlich zu machen. Sie soll dann über das Projekt hinaus langfristig die Basis für die Erstellung von weiteren Bausteinen sein.

In der Grundkonzeption wurden aus den bisherigen Veröffentlichungen zum Thema der Qualifizierungsbausteine, aus den aktuellen rechtlichen Vorgaben sowie aus bereits bestehenden Bausteinkonzepten und den gewonnenen Erfahrungen von Bildungsträgern die grundlegenden Faktoren, die den Prozess der Erstellung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen bestimmen, zusammengeführt und weiter entwickelt. Die Dokumentation des Verfahrens soll dazu beitragen, dass die Qualifizierungsbausteine auf einem einheitlich hohen Niveau zeitökonomisch und kostensparend erarbeitet und evaluiert werden. Sie soll auch die erfolgreiche Umsetzung der Bausteinkonzepte vor Ort auf einem bundesweit einheitlichen Qualitätsniveau unterstützen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Verwendung einheitlicher Definitionen und Gliederungsprinzipien der Bausteine.

In der Grundkonzeption werden die spezifischen Bedingungen der Zielgruppe und die Arbeitsmarktsituation besonders beachtet. Darüber hinaus enthält sie Hinweise zur individuellen Zusammenstellung der Bausteine, zu der methodischen Umsetzung vor Ort sowie zur Gestaltung von Zertifizierungsinstrumenten und ergänzenden Unterlagen.

Die Grundkonzeption soll in einem iterativen Prozess auf der Grundlage der im Verlauf der Entwicklung gewonnenen Erfahrungen überarbeitet und optimiert werden.

## 2. Qualifizierungsbausteine: Begriff und Merkmale

Angesichts der Vielfalt der unterschiedlichen Ansätze zur Thematik der Qualifizierungsbausteine ist es notwendig, für die im Rahmen des vorliegenden Projektes geplante Bausteinentwicklung eine einheitliche Definition zu verwenden. Sie ist die Basis für die Gestaltung des strukturellen Aufbaus der Qualifizierungsbausteine und die Verständigung über breit akzeptierte Standards.

Die folgende Eingrenzung des Begriffs der Qualifizierungsbausteine orientiert sich vorrangig an der Definition aus der dazu vorliegenden BIBB-Untersuchung (vgl. Seyfried, B.: Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung. Bonn 2002, S.14) sowie an den aktuellen rechtlichen Grundlagen zur Berufsausbildungsvorbereitung (§§ 68 ff. BBiG). Die wesentlichen Merkmale eines Qualifizierungsbausteins sind in der folgenden Übersicht dargestellt:

### Merkmale des Begriffs Qualifizierungsbaustein“



Eine nähere Betrachtung dieser Merkmale soll die Qualitätsanforderungen an die Bausteine deutlich machen, die im Kapitel 3 näher dargestellt werden.

#### • **Bezug zur Tätigkeit und zur Ausbildungsordnung**

Qualifizierungsbausteine sollen Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit vermitteln (BBiG § 68, Absatz 2). Sie sind dazu handlungsorientiert zu gestalten, d. h. die Qualifizierung soll sich auf die Ausübung konkreter beruflicher Tätigkeiten erstrecken. Diese Tätigkeiten sollen Teil einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sein und gemäß der Rechtsverordnung (BAVBVO) einen verbindlichen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsordnung aufweisen. Dazu soll in der Dokumentation eines Qualifizierungsbausteins von den im Qualifizierungsbild angegebenen Tätigkeiten die Zuordnung zu den im Ausbildungsrahmenplan enthaltenen Fertigkeiten und Kenntnissen erfolgen.

- **Zeitliche und inhaltliche Eingrenzung**

Die zeitliche und die inhaltliche Eingrenzung stehen in engem Bezug zueinander, d. h. die Dauer eines Qualifizierungsbausteins hängt entscheidend von der gewählten Tätigkeit und den dafür zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnissen ab. Darüber hinaus sind die Voraussetzungen der Zielgruppe zu berücksichtigen. Da die Teilnehmer an der Bausteinqualifizierung oft über sehr unterschiedliche Voraussetzungen verfügen, ist die zeitliche Eingrenzung als Richtwert zu verstehen, das heißt, er kann in Grenzen auf die jeweiligen Teilnehmer angepasst werden bzw. es müssten ggf. vorbereitende Maßnahmen vorgeschaltet werden. Nach der BAVBVO soll der zeitliche Umfang eines Qualifizierungsbausteins wenigstens 140 und höchstens 420 Zeitstunden (1 bis 3 Monate) umfassen.

- **Orientierung an der Zielgruppe und der Arbeitsmarktsituation**

Bei der Auswahl der Berufe ebenso wie der Tätigkeiten aus dem jeweiligen Beruf, für die im Rahmen eines Qualifizierungsbausteins Grundlagen beruflicher Handlungskompetenz vermittelt werden sollen, sind zunächst die Zielgruppen zu berücksichtigen (BBiG § 68 Abs.2). Trotz einer großen Heterogenität der Voraussetzungen sind zentrale Merkmale dieser Zielgruppen, dass sie lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind und daher oft Defizite im kognitiven Bereich vorliegen. Das führt dazu, dass jeweils geprüft werden muss, ob die Anforderungen der gewählten Tätigkeiten den Voraussetzungen dieser Zielgruppen gerecht werden.

Zum anderen ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu beachten. Es sollen vorrangig Qualifizierungsbausteine zu den Berufen entwickelt werden, für die ein konkreter Ausbildungsbedarf der Betriebe bzw. ein Ausbildungsplatzangebot vorliegt oder sich abzeichnet. Vor allem für Maßnahmen, die nach SGB III öffentlich gefördert werden, ist zu beachten, dass die geforderte Vermittlungsquote in Ausbildung oder ggf. in Arbeit erreicht werden kann.

- **Leistungsfeststellung und Kompetenznachweis zum Abschluss**

Der Anbieter der Qualifizierungsbausteine muss nach § 69 Abs. 2 BBiG über die erworbenen Grundlagen beruflicher Handlungskompetenz eine Bescheinigung ausstellen. Die BAVBVO gibt vor, dass dafür eine Leistungsfeststellung erforderlich ist. Außerdem legt sie die Mindestbestandteile einer derartigen Bescheinigung bzw. eines Zeugnisses fest (vgl. dazu 3.5).

- **Anhaltspunkte für Lernortkooperationen**

Das Berufsbildungsgesetz macht keine näheren Angaben zu den Lernorten, an denen eine Berufsausbildungsvorbereitung durch Qualifizierungsbausteine erfolgen soll. Als mögliche Lernorte kommen grundsätzlich Bildungsträger, Betriebe sowie Berufsschulen in Frage, soweit dort die Voraussetzungen für die Durchführung dieser Maßnahmen (technische Ausstattung, fachliche und pädagogische Qualifikation sowie sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung) gegeben sind. Da jeder dieser Lernorte spezifische Vorzüge und Möglichkeiten bietet, wird wie für die Ausbildung auch für die Ausbildungsvorbereitung eine Kombination von Lernorten sinnvoll sein. Bei der Darstellung von Qualifizierungsbausteinen sollten daher Hinweise für geeignete Lernortkooperationen gegeben werden.

- **Darstellung von Qualifizierungsergebnissen**

Wie in den rechtlichen Grundlagen vorgesehen, stehen bei der Konzeption von Qualifizierungsbausteinen zunächst nicht Qualifizierungsprozesse (Input: Methodische Umsetzung usw.), sondern die Qualifizierungsergebnisse im Blickpunkt. Das heißt, über eine einheitliche Darstellung des Qualifizierungsbildes mit Angaben zum Qualifizierungsziel und den damit verbundenen Tätigkeiten und Qualifikationen sowie der einheitlichen Bewertung und Dokumentation der erreichten Qualifikationen (Outcome) soll Transparenz in der Berufsausbildungsvorbereitung und damit verbunden eine breite Akzeptanz des Konzeptes erreicht werden. Damit wird auch deutlich, dass Qualifizierungsbausteine nicht zielgruppenspezifisch, sondern zielgruppenunabhängig erstellt und dann vor Ort zielgruppenspezifisch ausgewählt und umgesetzt werden müssen.

### 3. Standards für Qualifizierungsbausteine (QB)

Die Festlegung von Standards für Qualifizierungsbausteine schafft die Voraussetzungen für eine vergleichbare Entwicklung und Umsetzung dieser Bausteine. Dabei werden hier unter Standards die anhand der aktuellen rechtlichen Grundlagen mit Experten abgestimmten Regeln, Vorgaben oder Leitlinien für die Entwicklung und Dokumentation von Qualifizierungsbausteinen verstanden. Die BAVBVO gibt dazu vor, dass in einem Qualifizierungsbild die folgenden (Mindest-) Bestandteile eines QB zu dokumentieren sind: die Bezeichnung des Bausteins, der zugrunde liegende Ausbildungsberuf, das Qualifizierungsziel und die dafür zu vermittelnden Tätigkeiten, der Bezug zum Ausbildungsrahmenplan und den dort angegebenen Fertigkeiten und Kenntnissen, die Vermittlungsdauer sowie die Art der Leistungsfeststellung. Da einige dieser Vorgaben bereits unter Kapitel 2 behandelt wurden, soll im Folgenden speziell auf die Qualifizierungsziele und -inhalte, ausgewählte didaktisch-methodische Aspekte, Auswahl der Lernorte, Leistungsfeststellung und -nachweis sowie auf die Evaluierung eingegangen werden.

#### 3.1 Qualifizierungsziele und -inhalte

Bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen aus einem Ausbildungsberuf ist zunächst zu bestimmen, welches Qualifizierungsziel mit dem jeweiligen Baustein erreicht werden soll. Dazu wird nach der BAVBVO als Qualifizierungsziel eine allgemeine, übergreifende Beschreibung der zu erwerbenden Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeiten verlangt. Zu diesem Qualifizierungsziel sollen dann konkrete (Teil-)Tätigkeiten eingegrenzt und den entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplanes zugeordnet werden. Dabei sind folgende Probleme zu lösen:

- **Die Bestimmung geeigneter Qualifizierungsziele**

Da die Zielgruppen bezüglich der Voraussetzungen (insbesondere Alter, Schulbildung, bisherige Erfahrung, vorliegende Beeinträchtigung) heterogen sind, ist zu entscheiden, welche Bausteine gewählt und welche Qualifikationen, ggf. auf welchem Niveau als Qualifizierungsziel festgelegt werden sollen. Dabei soll aus der Zielformulierung die Qualifikation klar erkennbar sein und dennoch ein erforderlicher Spielraum für die konkrete Umsetzung vor Ort gegeben sein. Die Zielformulierung zum QB „Herstellen von Metall- oder Stahlbaukonstruktionen“ kann z. B. durch „einfache Bauteile“ oder „komplexe Bauteile“ das Niveau der Qualifikation festlegen. In der praktischen Umsetzung sind dann dazu geeignete Bauteile auszuwählen.

Die zum Teil vorgeschlagene Begrenzung auf Tätigkeiten des ersten Ausbildungsjahres bei der Festlegung von Qualifizierungsbausteinen und der Ableitung von Qualifizierungszielen erscheint nicht sinnvoll. Es sollte vielmehr die Breite des Berufes Berücksichtigung finden und daher Qualifizierungsbausteine zu den Kerntätigkeiten aus allen Ausbildungsjahren bestimmt werden, zum einen um genügend Auswahlmöglichkeiten für den regionalen Bedarf der Betriebe zu schaffen, zum anderen um die Bausteine sowohl in der Ausbildungsvorbereitung als auch in der beruflichen Nachqualifizierung einsetzen zu können.

- **Die Zuordnung der Tätigkeiten zum Ausbildungsrahmenplan des Ausbildungsberufes**

Die Bestimmung der Teilqualifikationen und Tätigkeiten soll so getroffen werden, dass dadurch das Qualifizierungsziel realisiert und die damit verbundenen konkreten Fertigkeiten und Kenntnisse sowie das notwendige Handlungswissen erarbeitet werden können. Die Formulierung soll dabei so eindeutig sein, dass sie für die Beteiligten (Bildungsträger, Betriebe, Teilnehmer) klar und transparent sind.

Bei der Zuordnung der eingegrenzten Tätigkeiten zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplanes ist die einer Tätigkeit entsprechende Position aus dem Ausbildungsrahmenplan unverändert zu übernehmen. Da diese oft allgemeiner und für einen breiteren Zeitrahmen als im QB formuliert sind, führt dies in vielen Fällen dazu, dass die in dieser Position enthaltenen Fertigkeiten und Kenntnisse über die mit der konkreten Tätigkeit verbundenen Fertigkeiten und Kenntnisse hinausgehen. Bei der Bewertung der im Qualifizierungsbaustein realisierten Qualifikationen ist daher zu berücksichtigen, dass damit nicht immer die Gesamtbreite und –tiefe der im Ausbildungsrahmenplan angesprochenen Fertigkeiten und Kenntnisse realisiert werden kann.

### **3.2 Didaktisch-methodische Aspekte**

Die rechtlichen Vorgaben enthalten nur Hinweise zu den Ziel-/ Inhaltsbestimmungen, zum Zeitumfang und zur Leistungsfeststellung. Die konkrete methodische Realisierung bleibt den Trägern der Maßnahmen überlassen. Dies ist sicherlich notwendig und wichtig, um auf die spezifischen Bedingungen vor Ort eingehen zu können. Andererseits können sich daraus auch Qualitätsunterschiede bei der Realisierung der Bausteine ergeben. Aus diesem Grund soll hier auf grundlegende Aspekte des methodischen Vorgehens eingegangen werden, deren Beachtung für eine vergleichbare hohe Qualität notwendig erscheinen.

- **Grundlegende Aspekte zur methodischen Umsetzung**

Die Definition der Qualifizierungsbausteine und deren handlungssystematische Eingrenzung erfordert eine handlungsorientierte methodische Umsetzung. Nach dem zugrundeliegenden situativ-konstruktivistischen Ansatz erfolgt Lernen als aktive Auseinandersetzung mit den Lerninhalten in konkreten beruflichen oder berufsnahen Situationen, mit dem Ziel, berufliche Handlungskompetenz zu erlangen. Dieser Kompetenzbegriff umfasst

- Fachkompetenz zur Lösung fachlicher Probleme mit den dazu notwendigen Kenntnissen und Fertigkeiten sowie dem erforderlichen Methodenwissen,
- Sozialkompetenz zur erfolgreichen Kommunikation und Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen sowie
- Selbstkompetenz zur Erkenntnis der eigenen Fähigkeiten, zum Aufbau von Selbstbewusstsein und zur Entwicklung privater und beruflicher Lebenspläne, verbunden mit der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Weiterlernen (Lernkompetenz).

Gerade die Förderung der Selbstkompetenz ist für die Zielgruppe der Benachteiligten, deren Selbstbewusstsein und deren bisherige berufliche Perspektive oft sehr eingeschränkt sind, von besonderer Bedeutung. Erfolge in der Bewältigung von für sie interessanten Aufgaben können dazu wesentlich beitragen.

Lernen als aktive Aneignung in direkter Aktion und als konstruktiver Gestaltungsprozess fordert ein hohes Maß an Selbststeuerung und ein kooperatives Lernen/Arbeiten in kleinen Gruppen. Der Ausbilder/Lehrer ist gefordert, primär die Rolle eines Coaches und Beraters zu übernehmen. Bei sehr lernungsgewohnten und unselbstständigen jungen Menschen wird es oft erforderlich sein, diese systematisch an selbstständiges Arbeiten heran zu führen und Freiräume in der Auftragsdurchführung sukzessive zu vergrößern. Dabei sollten durch Sozialtraining und Einführen in Teamarbeiten auch soziale Kompetenzen aufgebaut werden.

Das Erlernen der im Qualifizierungsbild enthaltenen Tätigkeiten sollte möglichst in praktischen Arbeitsaufträgen oder Projekten erfolgen. Wesentlich dafür ist die Verzahnung der bisherigen Erfahrungen und des Vorwissens mit neuen Erkenntnissen und praktischem Tun sowie dem dafür erforderlichen Handlungswissen. Durch die Verbindung theoretischer Zusammenhänge mit praktischen Realisierungen fällt die Übertragung auf ähnliche berufliche Situationen leichter.

Bei der Darstellung der Tätigkeiten im Qualifizierungsbild wird in vorbereitende, grundlegende und komplexe Tätigkeiten unterschieden. Dabei sind die vorbereitenden Tätigkeiten (z. B. Beachtung des Unfallschutzes, Vorbereitung des Arbeitsplatzes) so zu verstehen, dass sie in der Regel Bestandteil der grundlegenden und der komplexen Tätigkeiten sind. Sie werden zu Beginn besonders herausgestellt, damit sie bei den anderen Tätigkeiten zum einen nicht vergessen und zum anderen nicht ständig wiederholt werden müssen. Grundlegende Tätigkeiten kommen in dieser Form in vielen Aufträgen der beruflichen Praxis vor und sind daher wesentlicher Bestandteil der beruflichen Arbeit. Komplexe Tätigkeiten setzen sich in der Regel aus mehreren grundlegenden Tätigkeiten zusammen und erfordern meist weitergehende Fähigkeiten in der Planung und Steuerung von Arbeitsabläufen.

Für die Qualität der konkreten methodischen Umsetzung vor Ort ist die Auswahl geeigneter Arbeitsaufträge bzw. die Entwicklung von Projekten zum Erlernen der vorgegebenen Tätigkeiten von besonderer Bedeutung. Dies wird beim Einbezug betrieblicher Praktika in der Regel gewährleistet. Hierbei sollte jedoch der Träger bei der Betreuung der Betriebe darauf achten, dass die Teilnehmer/innen möglichst systematisch, im Sinne eines auftragsorientierten Lernens, in konkrete Kundenaufträge eingebunden werden.

Erfolgt die Vermittlung überwiegend oder in Sonderfällen auch ausschließlich beim Bildungsträger, sollte sie sich möglichst nah an der beruflichen Realität orientieren. Bei der Gewinnung von Aufträgen oder der Realisierung von Projekten ist jedoch zu beachten, dass sie marktneutral sind, d. h. dass keine Konkurrenz zu Betrieben vor Ort entsteht. Kooperationspartner für derartige Arbeitsaufträge können oft soziale Einrichtungen sein. Für die Motivation und das Selbstbewusstsein der Teilnehmer/innen ist es meist sehr positiv, wenn die Zusammenarbeit des Bildungsträgers und der sozialen Einrichtung bei einer Projektarbeit, z. B. im karitativen Rahmen, öffentlichkeitswirksam herausgestellt wird.

Um für die Umsetzung erste Anregungen zu geben, sollen praktische Beispiele für konkrete Projekte und Arbeitsaufträge zu den jeweiligen Qualifizierungsbausteinen zusammengestellt werden. Zu den Qualifizierungsbausteinen aus vier Berufen sollen im Verlauf des Projektes geeignete Arbeitsaufträge und Projekte sowie die dazu erforderlichen Medien und Arbeitsmittel differenziert entwickelt werden.

Darüber hinaus wird mit den Bildungsträgern, die Qualifizierungsbausteinkonzepte umsetzen ein Erfahrungsnetz aufgebaut werden, in dem derartige methodische Realisierungen ausgetauscht werden sollen, um langfristig Best-Practice-Beispiele zu möglichst vielen Bausteinkonzepten transferieren zu können.

- **Lernerfolgskontrollen**

Bei der Durchführung von Lernerfolgskontrollen sind unterschiedliche Funktionen von Bedeutung. Gerade für diese Zielgruppen spielt die Motivierungs- und Rückmeldefunktion eine besondere Rolle. Zum Aufbau ihres Selbstbewusstseins sind Erfolgserlebnisse wichtig. Daher soll möglichst in kurzen Abständen ein ehrliches, aufbauendes Feedback zum Leistungsstand und vor allem zu Leistungsverbesserungen gegeben werden. Hierbei ist eine positive Einstellung des Ausbilders zu den Teilnehmern und deren Fähigkeiten von besonderer Bedeutung.

Eine weitere Funktion ist die Bewertung der Leistungen für den Qualifikationsnachweis (siehe dazu auch Punkt 3.4). Der Gesetzgeber hat deutlich zum Ausdruck gebracht, dass es hier nicht um eine formalrechtliche Prüfung durch einen Prüfungsausschuss geht, sondern um eine Beurteilung allein durch den Träger der Maßnahme. Er soll feststellen, in welchem Umfang der Teilnehmer/ die Teilnehmerin die im Qualifizierungsbild dokumentierten Tätigkeiten beherrscht und das dort genannte Qualifizierungsziel erreicht hat. Damit überträgt der Gesetzgeber ein hohes Maß an Verantwortung auf den Träger. Denn die Akzeptanz der Qualifikationsnachweise durch die Betriebe und damit deren Bereitschaft, auf dieser Grundlage eine Ausbildungsentscheidung zu treffen, wird auf Dauer nur erreicht, wenn die Leistungen der Teilnehmer/innen realistisch beurteilt werden.

Dabei kommt es aus Sicht der Experten aus der Praxis besonders darauf an, vor allem bei dieser Zielgruppe, die bisher eher negative Erfahrungen mit Leistungskontrollen und Prüfungen gemacht hat, Prüfungsdruck zu vermeiden. Das kann in der Weise geschehen, dass anstelle einer komplexen und umfangreichen Leistungsfeststellung zum Ende des Bausteins immer nach dem Erlernen der Teiltätigkeiten durch darauf bezogene Aufgaben festgestellt wird, ob die einzelnen Lernenden diese Tätigkeit selbstständig durchführen können oder ob sie dazu noch Hilfestellung brauchen.

Die Erfassung dieser differenzierten Leistungsbewertung kann in den zu den einzelnen Qualifizierungsbausteinen dafür erstellten Vordrucken (Beispiel siehe Anlage) erfolgen. Diese differenzierte Leistungsbewertung erleichtert dann auch die Festlegung einer Gesamtbewertung für den Qualifizierungsbaustein. Dazu wird empfohlen, dass für die Gesamtbeurteilung „mit gutem Erfolg bestanden“ die grundlegenden Tätigkeiten selbstständig und die komplexen Tätigkeiten überwiegend selbstständig durchgeführt werden. Für die Gesamtbeurteilung „mit Erfolg bestanden“ sollten die grundlegenden Tätigkeiten überwiegend selbstständig und wenigstens ein Teil der komplexen Tätigkeiten selbstständig durchgeführt werden. Wenn zur Durchführung der grundlegenden Tätigkeiten überwiegend und bei den komplexen Tätigkeiten insgesamt große Hilfen notwendig sind, sollte nur eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt werden. Aus den Erfahrungen in der Praxis soll dann ermittelt werden, inwieweit diese Empfehlungen zur Eingrenzung der Gesamtbeurteilung präzisiert werden können.

Die Planung regelmäßiger Lernerfolgskontrollen ist, gemäß der bisherigen Darstellung, ein wichtiger Teil der didaktischen Feinplanung. Für die Durchführung von Lernerfolgskontrollen eignen sich grundle-

gend alle Verfahren, die auch in der Ausbildung praktiziert werden, wie Beobachtung, mündliche Erfolgskontrollen, Fertigungsprüfungen/Arbeitsproben, sicherlich seltener schriftliche Erfolgskontrollen wie Tests. Es bietet sich in der Regel an, zu den einzelnen Teiltätigkeiten konkrete Arbeitsaufträge zu stellen, ähnlich wie sie beim Erlernen dieser Tätigkeiten vorkamen und dann die Ausführung nach spezifischen, den Teilnehmern bekannten Kriterien zu bewerten. Ergänzend bieten Fördergespräche und Reflexionen der Ergebnisse / Erfolge mit Teilnehmer/innen eine Bewertungsmöglichkeit. Lerndefizite sollen dabei analysiert und aufgearbeitet werden.

Darüber hinaus ist für die Betriebe oft eine Beurteilung grundlegender überfachlicher Qualifikationen für die Entscheidung über die Ausbildungsseignung eines jungen Menschen wichtig. Sie erfordert eine kontinuierliche Beobachtung sowie die Erstellung eines geeigneten Beurteilungsbogens. Eine Vorlage zur Bewertung fachübergreifender Qualifikationen ist in der Anlage enthalten.

### **3.3 Auswahl der Lernorte**

Grundsätzlich sieht das Berufsbildungsgesetz in § 68 vor, dass die Berufsausbildungsvorbereitung sowohl durch Betriebe als auch durch Maßnahmeträger im Rahmen von geförderten Maßnahmen durchgeführt werden kann. In beiden Fällen ist eine sozialpädagogische Betreuung sicher zu stellen. Was die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung in den Betrieben betrifft, so unterliegt sie vergleichbaren Bedingungen wie die Ausbildung. Unklar sind noch einige Punkte, wie die Finanzierung der Berufsausbildungsvorbereitung sowie der sozialpädagogischen Betreuung. Es wird erwartet, dass die Betriebe den Teilnehmern eine Vergütung zahlen, die jedoch deutlich unter der Ausbildungsvergütung liegen soll. Was die Finanzierung vor allem der sozialpädagogischen Betreuung betrifft, so soll dazu noch eine rechtliche Regelung erfolgen.

Im Hinblick auf die Situation in Klein- und Mittelbetrieben, bei denen oft wenig Zeit für die Klärung organisatorischer Fragen der Ausbildungsvorbereitung und die Betreuung der schwierigen Zielgruppe bleibt, aber auch bezüglich der noch offenen Finanzierungsfragen ist anzunehmen, dass die eigenständige Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung in diesen Betrieben eher selten ist. Hier wird die Umsetzung durch Maßnahmeträger eine größere Rolle spielen, bei der die Betriebe jedoch im Rahmen der Durchführung von Praktika eine entscheidende Funktion haben sollen.

Für Jugendliche ist darüber hinaus der Besuch der Berufsschule mit unterschiedlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern zu berücksichtigen.

- **Lernort Bildungsträger**

Die Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen setzt beim Bildungsträger eine auf die jeweils zu vermittelnden Tätigkeiten ausgerichtete Ausstattung voraus. Sie ist in der Regel in den Bildungsstätten vorhanden, die in der überbetrieblichen Ausbildung tätig sind. Sie können meist konkreter auf die betrieblichen Praktika vorbereiten und es können dort, wenn keine Betriebspraktika möglich sind, alle wesentlichen Tätigkeiten eines Qualifizierungsbausteins sowohl in der

praktischen Realisierung als auch hinsichtlich des damit verbundenen Handlungswissens vermittelt werden.

Beim Bildungsträger sind in der Regel Ausbilder und Sozialpädagogen an der Organisation, Planung und der inhaltlichen Gestaltung sowie der Durchführung der Qualifizierung beteiligt. Dort sollen in regelmäßigen Besprechungen die unterschiedlichen Leistungspotenziale und die jeweils individuellen Lerndefizite der Zielgruppen ermittelt und darauf ausgerichtete, individuelle Förderpläne erstellt und angepasst werden. Um den gleichen Informationsstand über Gruppenprozesse und die Entwicklung der Teilnehmer zu erhalten, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Ausbildern und Sozialpädagogen sowie die Teilnahme der Sozialpädagogen am Werkstattunterricht generell sinnvoll.

- **Lernort Betrieb**

Schwerpunktaufgabe des Lernortes Betrieb im Rahmen eines Praktikums ist das Einbinden des jungen Menschen in die praktische Durchführung von Tätigkeiten und die Vermittlung von betrieblichen Erfahrungen. Sie sind von besonderer Bedeutung für die Stützung der Motivation der Teilnehmer/innen und der Einschätzung, ob der Ausbildungsberuf für sie richtig ist.

Die Durchführung der betrieblichen Praktika soll durch den Bildungsträger geplant und begleitet werden. Er soll insbesondere die Verzahnung der Qualifizierung in den Lernorten steuern und die sozialpädagogische Betreuung im Betrieb planen und sicher stellen. Die Dokumentation der bundeseinheitlichen Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks enthält Empfehlungen zur zeitlichen und inhaltlichen Struktur der Praktika.

- **Lernort Berufsschule**

Sofern Jugendliche berufsschulpflichtig sind, ist die berufsbildende Schule als Lernort an der Ausbildungsvorbereitung beteiligt. Für eine sinnvolle Lernortkooperation bei der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen sind vor allem organisatorische Probleme zu bewältigen. Der Unterricht in der berufsbildenden Schule orientiert sich in der Regel an Berufsfeldern und nicht an Einzelberufen. In einem im Rahmen des BQF - Programms geförderten Projektes des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein - Westfalen werden derzeit Konzepte für die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen einer dualisierten Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieb und berufsbildender Schule entwickelt und erprobt.

### 3.4 Leistungsfeststellung und Kompetenznachweis

In der BAVBVO ist vorgegeben, dass die Berufsausbildungsvorbereitung im Rahmen von Qualifizierungsbausteinen durch eine Leistungsfeststellung abgeschlossen wird. Dabei muss ermittelt werden, ob und mit welchem Erfolg die teilnehmende Person das Qualifizierungsziel erreicht hat. Die Leistungsfeststellung erstreckt sich auf die im Qualifizierungsbild festgelegten Tätigkeiten und die damit verbundenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Dazu sind geeignete Verfahren auszuwählen, mit denen eine derartige Überprüfung erfolgen kann. Die Art der gewählten Leistungsfeststellung ist im Qualifizierungsbild zu dokumentieren. Hinweise auf geeignete Verfahren zur Leistungsfeststellung sind in den Angaben zum Qualifizierungsbild enthalten.

Darüber hinaus werden in der BAVBVO die Standards für eine einheitliche Dokumentation der Ergebnisse der Leistungsfeststellung in einer Bescheinigung bzw. einem Zeugnis festgelegt.

Mindestbestandteile einer derartigen Bescheinigung bzw. des Zeugnisses sind:

- Angaben zum Träger der Maßnahme,
- Angaben zur teilnehmenden Person,
- Dauer der Qualifizierung,
- Beschreibung der vermittelten Inhalte.

Beim Zeugnis kommt noch die Erfolgsbewertung dazu. Hier sind zwei Niveaustufen vorgesehen: das Erreichen des Qualifizierungsziels mit Erfolg bzw. mit gutem Erfolg. Eine Gestaltungsvorgabe zur Erstellung des Zeugnisses bzw. der Teilnahmebescheinigung ist in der Anlage zur Verordnung enthalten.

Die bisherige Diskussion zum Kompetenznachweis in den Expertenkreisen hat ergeben, dass aus deren Sicht eine etwas differenziertere Bewertung der Beherrschung der einzelnen Tätigkeiten eines Qualifizierungsbausteins für die Akzeptanz in der Praxis hilfreich wäre. Nach einer Klärung dieser Frage mit dem BMBF wird im Rahmen des Projektes daher geprüft, inwieweit es sinnvoll ist, die offizielle, generelle Bewertung der Erreichung des Qualifizierungszieles durch eine separate, etwas differenziertere Beurteilung einzelner Tätigkeiten sowie auch der fachübergreifenden Qualifikation zu ergänzen. Dazu werden entsprechende Vorlagen entwickelt, die als ergänzende Unterlagen zu den Qualifizierungsbildern den Trägern zur Verfügung gestellt werden. Es ist den Trägern freigestellt, diese Unterlagen zu nutzen und zu erproben. Dabei soll auch geprüft werden, inwieweit eine derartige differenziertere Bewertung eine Hilfestellung bei der Gesamtbeurteilung bieten kann. Nähere Hinweise und Empfehlungen sind dazu unter Punkt 3.2 dargestellt.

Der Kompetenznachweis in Verbindung mit dem Qualifizierungsbild bringt Klarheit über die vom Teilnehmer erworbene Qualifikation. Eine generelle Anrechnung auf eine anschließende Ausbildung ist im Hinblick auf die oft problematischen Voraussetzungen der Teilnehmer nicht vorgesehen. Im Einzelfall ist nach der Prüfung durch den Ausbildungsbetrieb und die Kammer eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung möglich, wenn das durch die Leistungen des Auszubildenden gerechtfertigt ist. Eine Vorwegverkürzung der Ausbildung erscheint nur dann möglich, wenn im Einzelfall sicher gestellt werden kann, dass das Leistungsvermögen der Teilnehmer an der Ausbildungsvorbereitung und die Ausbildungsbedingungen

im Betrieb sowie in der Berufsschule dies zulassen, wenn also die Anschlussfähigkeit auch organisatorisch gewährleistet ist.

### **3.5 Evaluierung**

Die Evaluierung erfolgt im Rahmen des Projektes prozessbegleitend und erstreckt sich auf die wesentlichen Projektaktivitäten und die dabei erzielten Ergebnisse. Diese sind die Erstellung der Grundkonzeption, die Entwicklung der Leitfäden für die Qualifizierungsbausteine sowie das Informations- und Transferkonzept. Ein derartiges Vorgehen insbesondere zur Evaluierung der Qualifizierungsbausteine eignet sich auch für künftige Entwicklungsarbeiten.

Die Evaluierung der Grundkonzeption erfolgt im Projektbeirat sowie durch weitere Expertenbeurteilungen. Die Beurteilung der Bausteine selbst erfolgt im Wesentlichen während der Entwicklung zum einen durch ausgewählte Betriebe (Prüfung der Praxisrelevanz und des betrieblichen Bedarfs) sowie durch den ZDH (Prüfung rechtlicher Fragen). Eine Befragung von Teilnehmern bezüglich deren Zufriedenheit und Lernerfolg ist nicht Aufgabe des Projektes. Gegebenenfalls werden im Nachgang Bildungsstätten, die derartige geförderte Maßnahmen durchführen, für Evaluationsstudien gewonnen.

Die Überprüfung des Informations- und Transferkonzeptes erfolgt grundlegend im Beirat sowie darüber hinaus mit weiteren Experten aus dem Bildungsbereich.

## 4. Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen

Was die Realisierung betrifft, so sollen in dieser Grundkonzeption zwei Bereiche angesprochen werden: zum einen die bei der Entwicklung der Bausteine gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen zur Gestaltung der Entwicklungsprozesse und zur Erstellung der Leitfäden, zum anderen die wesentlichen Aspekte, die für eine erfolgreiche Umsetzung der Bausteinkonzepte vor Ort eine Rolle spielen.

### 4.1 Vorgehen zur Entwicklung eines Qualifizierungsbausteins

Im Folgenden soll deutlich werden, wie bei der Entwicklung von Bausteinen konkret vorgegangen werden kann, welche Probleme sich dabei stellen und welche Lösungsansätze sich anbieten.

Grundlage für die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen aus einem Ausbildungsberuf sind zum einen die in der Ausbildungsordnung, insbesondere im Ausbildungsberufsbild enthaltenen Tätigkeiten sowie die im Ausbildungsrahmenplan dazu angegebenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Zum anderen sind Anhaltspunkte aus der betrieblichen Praxis darüber wichtig, welche Tätigkeiten in den Betrieben als zusammenhängende, in sich geschlossene Einheiten vorkommen und dort auch Schwerpunkte darstellen. Darauf aufbauend müssen dann, unter Beachtung des zeitlichen Rahmens der BAVBVO, sinnvolle Tätigkeitsbereiche für Qualifizierungsbausteine eingegrenzt und das damit verbundene Qualifizierungsziel bestimmt werden. Dieses Qualifizierungsziel soll gemäß BAVBVO allgemein und übergreifend die zu erwerbende Qualifikation und die ausgeübte Tätigkeit beschreiben. Es muss so gewählt werden, dass es durch die Zielgruppe der Lernbeeinträchtigten und sozial Benachteiligten bewältigt werden kann.

Zu diesem Qualifizierungsziel sind dann in einem zweiten Schritt die dazu erforderlichen Tätigkeiten bzw. Teiltätigkeiten zu bestimmen, die zur Zielerreichung erlernt werden müssen. Für diese Tätigkeiten muss eine Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsberufs erfolgen. Dies ist dann schwierig, wenn keine eindeutige Zuordnung zu den Positionen des Ausbildungsrahmenplanes möglich ist, wenn also mit einer Tätigkeit nur ein Teilaspekt dieser Position abgedeckt werden kann.

Im Hinblick auf die eingeschränkten Potenziale der Zielgruppe ist es wichtig, dass der Schwerpunkt der Qualifizierungsbausteine im Bereich der berufspraktischen Tätigkeiten liegt und dass die erforderlichen Kenntnisse und theoretischen Zusammenhänge mit dem Erlernen konkreter Arbeiten verzahnt wird. Um den heterogenen Voraussetzungen der Teilnehmer sowie den unterschiedlichen Anforderungen in der Ausbildungsvorbereitung und der beruflichen Nachqualifizierung eher gerecht zu werden, bietet es sich an, bei der Strukturierung des Qualifizierungsbausteins in vorbereitende, grundlegende und komplexe Tätigkeiten zu unterscheiden.

In einem weiteren Schritt ist der erforderliche Zeitumfang für das Erlernen der Qualifikationen des Qualifizierungsbausteins und damit für das Erreichen des Qualifizierungszieles zu ermitteln. Dazu bietet es sich an, den Zeitaufwand für das Erlernen der Einzeltätigkeiten von Experten einschätzen zu lassen und aus der Addition der Einzelzeiten die Gesamtzeit für den Baustein zu ermitteln.

Zur Realisierung von Lernortkooperationen ist zu prüfen, welche Tätigkeiten mit welchen Zeitanteilen in den verschiedenen Lernorten jeweils besonders gut vermittelt werden können. Daraus lässt sich dann eine sinnvolle inhaltliche und zeitliche Verzahnung der Lernorte ableiten. Um für noch berufsschulpflichtige Jugendliche auch eine entsprechende Verzahnung mit der Berufsschule zu erreichen, wäre zunächst zu klären, ob dies organisatorisch überhaupt möglich ist. Dazu müsste dann eine Zuordnung der entsprechenden fachtheoretischen Inhalte durch die Berufsschule erfolgen.

Für die dargestellten Eingrenzungen ist es einerseits wichtig, Praktiker von Bildungsträgern einzubinden, die sowohl die Anforderungen des Berufes als auch die Zielgruppen und deren Voraussetzungen aus eigener möglichst längerer Erfahrung kennen, um sowohl den Bezug zur beruflichen Praxis als auch die Abstimmung auf die Voraussetzungen der Zielgruppen sicher zu stellen. Zum anderen ist die Einbindung der Sozialpartner erforderlich, sowohl bezüglich der Zuordnung der gewählten Tätigkeiten zur Ausbildungsordnung als auch der dort vorliegenden Erfahrungen zu aktuellen Entwicklungen.

Im vorliegenden Projekt wird zur Entwicklung der Qualifizierungsbausteine wie folgt vorgegangen: Zunächst erfolgt eine differenzierte Analyse der zu einem Ausbildungsberuf bisher vorliegenden Ansätze und Dokumentationen zu Qualifizierungsbausteinen oder vergleichbaren Qualifizierungen. Dazu wurden alle Handwerkskammern bundesweit gebeten, in ihrem Kammerbezirk vorliegende Konzepte zur Verfügung zu stellen und Experten mit längerer Erfahrung in der Berufsvorbereitung in dem Bereich sowie im jeweiligen Beruf zu benennen. Durch die Projektgruppe der ZWH wird dann aus den erfolgten Rückmeldungen in weiterführenden Telefongesprächen die jeweils vorhandene Erfahrung der Fachleute näher ermittelt. Auf dieser Grundlage wird ein in der Regel bundesweit besetztes Team von etwa sechs Experten für die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen für einen Ausbildungsberuf zusammengestellt und die Mitwirkung von Vertretern des jeweils zuständigen Bundesverbandes sichergestellt.

Auf der Basis der vorliegenden Konzepte zum gewählten Beruf wird dann ein erster Entwurf einer Bausteinkonzeption für die Besprechung in der Expertengruppe entwickelt und dieser zur Vorbereitung auf die erste Besprechung zur Verfügung gestellt. Die Abstimmung und Weiterentwicklung dieses Entwurfs erfolgt in mehreren Schritten. Im ersten Expertenarbeitskreis wird anhand des Entwurfs die Anzahl der Qualifizierungsbausteine aus einem Ausbildungsberuf abgestimmt und für diese die Bezeichnung und das Qualifizierungsziel eingegrenzt. Dazu werden dann die erforderlichen Qualifikationen/Tätigkeiten sowie die entsprechenden Fertigkeiten und Kenntnisse besprochen und festgelegt. Außerdem werden Zeitanteile für diese Tätigkeiten eingeschätzt. Zu diesen Arbeitskreisen werden auch Lehrer aus Berufskollegs eingebunden, die in dem vom Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen ebenfalls im BQF-Programm durchgeführten Projekt zur dualen Berufsausbildungsvorbereitung mitwirken.

In einem zweiten Schritt werden diese Bausteine, soweit dies nicht in der Besprechung möglich war, durch die eingebundenen Experten kurzfristig oft gemeinsam mit weiteren Fachleuten vor Ort überarbeitet und weiterentwickelt. Diese Entwicklungen sind dann durch die Projektgruppe der ZWH in einem zweiten Entwurf zusammenzuführen, der anschließend allen Experten zur Evaluation in ausgewählten Betrieben wieder zur Verfügung gestellt wird. Die Experten haben dazu die Aufgabe, anhand eines Evaluierungsbogens die Qualifizierungsbausteine bei drei ausgewählten Betrieben besonders im Hinblick

auf Praxisrelevanz und Zuschnitt beurteilen zu lassen. Gleichzeitig werden diese Entwurfsfassungen auch an die benannten Experten aus den Gewerkschaften zur Beurteilung weiter gegeben.

Die Ergebnisse der Evaluation sowie die Hinweise der Experten aus den Gewerkschaften werden in den bisherigen Entwurf eingearbeitet, der dann durch den ZDH im Hinblick auf den Bezug zur Ausbildungsordnung und die rechtlichen Anforderungen überprüft wird. Dann erhalten die Arbeitskreismitglieder die überarbeitete Fassung. In einer abschließenden Besprechung werden dann alle durchgeführten Änderungen nochmals in der Gesamtgruppe der Experten besprochen und endgültig festgelegt. Darüber hinaus werden grundlegende Anhaltspunkte zur methodischen Umsetzung und zur Leistungsfeststellung/ Lernerfolgskontrolle aus der bisherigen Erfahrung der Fachleute ergänzt.

Dann erfolgt ein erster breiter Transfer der Bausteinkonzepte an alle Bildungsstätten, die interessiert sind, diese Konzepte im Rahmen einer geplanten Maßnahme in der Praxis zu erproben. Auf der Basis dieser Erprobung wird eine Optimierung der Bausteinkonzepte erfolgen, die dann für den weiteren Transfer zur Verfügung stehen.

Differenzierte Vorgaben zum methodischen Vorgehen, insbesondere zur Gestaltung von Arbeitsaufträgen und Projekten, werden zusammen mit ausgewählten Bildungsträgern, die diese Konzepte in der Berufsausbildungsvorbereitung realisieren für Qualifizierungsbausteine aus vier Berufen erstellt und erprobt. Für weitere Bausteine soll ein Austausch von Best-practice-Beispielen durch die ZWH organisiert werden.

## **4.2 Aspekte für die Erstellung eines Leitfadens**

Auf der Basis dieser Grundkonzeption werden die Leitfäden zu den Qualifizierungsbausteinen für 15 Ausbildungsberufe entwickelt. Die Leitfäden enthalten grundlegende Hinweise, die zur konkreten Umsetzung der Bausteinkonzepte bei den Bildungsträgern vor Ort auf einem vergleichbar hohen Niveau erforderlich sind. Die darin dokumentierte Struktur und die abgestimmten Schwerpunkte dienen daher auch als Beispiele für künftige Bausteinentwicklungen über das Projekt hinaus. Im Folgenden werden die wesentlichen Aspekte, die in einem Leitfaden angesprochen werden sollen, kurz dargestellt.

### **4.2.1 Bestandteile eines Leitfadens**

In einem ersten Teil des Leitfadens werden Hinweise zur Klärung der Voraussetzungen für den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen gegeben. Dies sind vor allem Angaben zu den aktuellen Anforderungen an Bildungsträger für die Durchführung öffentlich geförderter Maßnahmen, Hinweise zu regionalen Bedarfsanalysen und zur Auswahl geeigneter Bausteine für die jeweiligen Teilnehmer sowie zu sinnvollen regionalen oder überregionalen Kooperationen.

Schwerpunkt des Leitfadens ist der zweite Teil, der mit einer Übersicht über die für den Ausbildungsberuf abgestimmten Qualifizierungsbausteine beginnt und diese dann differenziert darstellt. Im Vorder-

grund steht die Dokumentation der Qualifizierungsbilder zu den einzelnen Bausteinen. Sie sind Bestandteil der Zertifizierung und müssen den Teilnehmern als Anlage zum Qualifizierungsnachweis mitgegeben werden. Die im Rahmen des Projektes erstellten Qualifizierungsbilder entsprechen exakt den Vorgaben der BAVBVO und enthalten alle dort angegebenen Bestandteile:

- die Bezeichnung des Qualifizierungsbausteins
- der zugrunde liegende Ausbildungsberuf (mit Datum der Anerkennung und Veröffentlichung)
- das Qualifizierungsziel (als allgemeine, übergreifende Beschreibung der zu erwerbenden Qualifikation und ausgeübten Tätigkeiten)
- die Dauer der Vermittlung (in Zeitstunden)
- die zu vermittelnden Tätigkeiten mit der Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplanes
- die Beschreibung der Art der Leistungsfeststellung

Ergänzend zu den Qualifizierungsbildern enthält die Dokumentation insbesondere Hinweise zur zeitlichen Zuordnung der Tätigkeiten zu den Lernorten als Grundlage für die Gestaltung von Lernortkooperationen sowie Hinweise zum grundlegenden methodischen Vorgehen. Zu jedem Qualifizierungsbaustein wird außerdem eine Vorlage zur Erstellung einer Bescheinigung bzw. eines Zeugnisses entwickelt, das alle nach der BAVBVO geforderten Bestandteile enthält. Der Leitfaden enthält darüber hinaus auch Hinweise auf berufsübergreifende Maßnahmen insbesondere zu den Bereichen der Medienkompetenz, eines Kommunikationstrainings für Migranten sowie eines Bewerbertrainings.

#### **4.2.2 Ermittlung der Zugangsvoraussetzungen - Profiling**

Entscheidend für eine erfolgreiche Teilnahme am Qualifizierungsbaustein-Programm ist es, die erkennbaren Fähigkeiten, Eigenschaften und Potenziale der in Frage kommenden jungen Menschen mit den Anforderungsprofilen der Qualifizierungsbausteine in Einklang zu bringen. Dazu sollen im Leitfaden Hinweise auf wichtige Aspekte gegeben werden.

- **Festlegung der Anforderungsprofile**

Es müssen zunächst möglichst aussagekräftige Anforderungsprofile zu den Qualifizierungsbausteinen erstellt werden die erkennen lassen, welche Anforderungen erfüllt sein müssen, damit ein Tätigkeitsbereich erfolgreich erlernt und in der Praxis bewältigt werden kann. Sie können aus den angestrebten Tätigkeiten und den damit verbundenen Fertigkeiten und Kenntnissen abgeleitet werden. Neben grundlegenden kognitiven, sozialen und psychomotorischen Persönlichkeitsmerkmalen spielen spezifische berufsbezogene Anforderungen eine Rolle. Für die meisten Berufe sind wichtig: ein generelles Interesse am Beruf, Antrieb und Ausdauer, Auffassungsgabe und Vorstellungsvermögen, Einsatz- und Lernbereitschaft, Sorgfalt und Disziplin, Beurteilungsvermögen und Kontrollbereitschaft, Feinmotorik und Geschicklichkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie die Beherrschung der Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen).

Hinweise zur Entwicklung berufsspezifischer Anforderungsprofile sind insbesondere bei der Arbeitsverwaltung zu finden. So enthalten die Blätter zur Berufskunde detaillierte Angaben über Ausbildungsvor-

aussetzungen in den jeweiligen Berufen. Es sind dazu auch Informationen online in der Datenbank "Berufenet" (<http://berufenet.arbeitsamt.de>) zu finden. Darüber hinaus bieten für einzelne Berufe auch Bundesverbände (z. B. Tischler, Metall, Karosserie- und Fahrzeugtechnik), Gewerkschaften (z. B. IG Metall) sowie Berufsgenossenschaften (z. B. Holz-BG) Anhaltspunkte zu spezifischen Anforderungen. Nähere Angaben dazu werden in den einzelnen Leitfäden dargestellt.

Diese Anforderungsmerkmale müssen im nächsten Schritt in beobachtbare Verhaltensmerkmale übersetzt werden, damit durch Tests, Übungen oder im Rahmen von Handlungsabläufen, die typische Anforderungen eines Berufes widerspiegeln, festgestellt werden kann, inwieweit die Voraussetzungen des jungen Menschen diesen Anforderungen gerecht werden. Auf diese Weise ist es möglich, ein differenziertes Bild vom jeweiligen Potenzial des Benachteiligten zu erlangen. Die probeweise Bearbeitung von Aufgabenstellungen aus verschiedenen Berufen eignet sich darüber hinaus, um Erkenntnisse über spezifische Stärken und Fähigkeiten sowie Vorlieben der jungen Menschen zu erfahren. Durch ein derartiges Profiling, bei dem ein Gesamtbild der Persönlichkeit aus vielen Einzeldaten entsteht, können insbesondere auch jungen Frauen neue berufliche Perspektiven im Handwerk aufgezeigt werden.

Zum Abschluss des Testverfahrens sollte ein gemeinsames Auswertungsgespräch durchgeführt werden. Darin sollten die jungen Menschen die Gelegenheit erhalten, ihre Eindrücke und Erfahrungen selber darzulegen. Sie sollen dann erfahren, welche Einschätzung und berufliche Empfehlung die Testergebnisse nahe legen. Aus diesen Ergebnissen ist dann eine differenzierte Förderempfehlung für eine individuelle Gestaltung der Berufausbildungsvorbereitung abzuleiten.

Je genauer die Verfahren zur Feststellung der Kompetenzen sowie die daraus abgeleitete Förderempfehlung dem jeweiligen jungen Menschen gerecht wird, desto geringer ist die Abbruchquote und desto größer ist die Chance für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt.

### • **Kompetenzfeststellungsverfahren**

Im Folgenden werden ausgewählte Ansätze zu Kompetenzfeststellungsverfahren kurz vorgestellt. Nähere Informationen dazu sind in der Good-Practice-Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung zu finden ([www.good-practice.de](http://www.good-practice.de)).

#### - HAMET 2 / BBW Waiblingen

Bei dem „Handwerklich motorischer Eignungstest“ HAMET 2 handelt es sich um ein handlungsorientiertes Testverfahren. Ursprünglich sollten mit dem Testverfahren der beruflichen Diagnostik die beruflichen Kompetenzen lernbehinderter junger Menschen erfasst und gefördert werden. Es ist ein praxisorientiertes Verfahren in der Werkstatt. In Vorprogrammen werden alle Aufgaben erklärt und individuell eingeübt. Die Aufgaben orientieren sich an realistischen beruflichen Bedingungen und entstammen dem handwerklich-gewerblichen Bereich. Gearbeitet wird mit Original-Handwerkszeugen und Arbeitsmaterialien, wie sie auch in den Berufen Anwendung finden. Im Vordergrund der Erfassung stehen handlungsorientierte Anteile wie Routine und Tempo, Werkzeugeinsatz und -steuerung, Wahrnehmung und Symmetrie, Instruktionsverständnis und -umsetzung, Messgenauigkeit und Präzision. Insgesamt besteht HAMET 2 aus 26 Untertests. Bei speziellen Fragestellungen ist eine Auswahl von Untertests möglich. Die Auswertung der einzelnen Untertests erfolgt in der Regel mittels Fehlerzählung. Die Bearbeitungs-

zeit wird gesondert festgehalten. Die Ergebnisse werden in drei gesonderten Profilen dargestellt und ermöglichen individuelle Vergleiche bezüglich Arbeitsqualität, Arbeitstempo und Arbeitsverhalten.

- MELBA / Universität Gesamthochschule Siegen

Im Rahmen von MELBA (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) werden einerseits die Fähigkeiten eines Rehabilitanden und andererseits das Anforderungsprofil an eine Tätigkeit dokumentiert. Diese beiden Profile werden miteinander verglichen und ermöglichen damit eine fähigkeitsadäquate Platzierung. Zu den dabei erfassten Schlüsselqualifikationen, die zur Ausübung einer Arbeitstätigkeit notwendig sind, gehören u.a. Merkmale wie Konzentration, Ausdauer, Verantwortungsgefühl und Kontaktfähigkeit. In einer fünfstufigen Skala wird dokumentiert und differenziert dargestellt, über welche Fähigkeiten ein Teilnehmer verfügt. Die Fähigkeitsprofile ermöglichen eine standardisierte Dokumentation von Potenzialen und Beeinträchtigungen sowie eine systematische Kommunikation über die Stärken und Schwächen. Diese bilden die Grundlage für individuelle Förderpläne. Darüber wird das Verfahren im weiteren Verlauf der Maßnahme zur Feststellung und Dokumentation des Erfolges eingesetzt.

- START / IMBSE Moers

Das Projekt START („Stärken ausprobieren – Ressourcen testen“) hat das Ziel, dass benachteiligte Jugendliche ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten erfahren, einen guten Einblick in verschiedene Berufsfelder erhalten und sich so ausgehend von ihren Potenzialen für einen Beruf entscheiden können. Das Verfahren beinhaltet Assessment-Center (AC) für zwölf verschiedene Berufsfelder (u.a. Holz, Maler/Lackierer Metall) und einem AC mit dem Thema „Aspekte sozialer Kompetenz“. Der Schwerpunkt liegt im Bereich der beruflichen Orientierung von benachteiligten Mädchen und Jungen. Über konkrete berufliche Anforderung sollen sich Teilnehmer handlungsorientiert erproben und ihre Potenziale präsentieren können. Jedem der zwölf Berufsfelder liegt ein 3-tägiges AC zugrunde. Während die Teilnehmer Aufgaben im Rahmen des AC ausführen, werden sie von sog. Assessoren nach vorher festgelegten Kriterien beobachtet. Pro Aufgabe werden maximal sieben relevante Merkmale (wie Problemlösung, Auffassung, Kontaktfähigkeit, Kritisierbarkeit, Teamarbeit etc.) beurteilt. Die Teilnehmer füllen nach Abschluss einer Aufgabe einen Selbsteinschätzungsbogen aus und erhalten direkt ein Feedback von den Beobachtern. Ein individuelles Fähigkeitsprofil wird von den Beobachtern ausgestellt. Nach drei berufsspezifischen Assessments, die absolviert werden, liegen pro Teilnehmer drei Fähigkeitsprofile vor. Diese stellen die Grundlage für eine Förderempfehlung mit Gutachtencharakter dar. Für die Bundesagentur für Arbeit wie für den Jugendlichen dient dies als Entscheidungshilfe für weitere Qualifizierungsziele. Die Förderempfehlung mit ihren diagnostischen Förderhinweisen wird auch für die Erstellung individueller Förderpläne in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) genutzt.

- „Neue Ansätze von Diagnose und pädagogischen Prozessen für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule-Beruf“ (DIA-TRAIN) / INBAS NRW

Das Verfahren beinhaltet im Rahmen einer zweiwöchigen Einheit zur Potenzialerschließung und individueller Entwicklungsförderung sowohl Diagnose als auch Training. Konzipiert wurde dieses Verfahren für den Einsatz in Beratungsstellen und Jugendwerkstätten und ist gekennzeichnet durch einen jugendhilfespezifischen Ansatz. Ziel ist es, eine Basis für eine gezielte individuelle Förderung zu schaffen. Abseits von einem defizitären Blickwinkel erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen zu

zeigen und sich selbst dabei zu erleben. Die Beobachtung erfolgt zu einem durch geschulte externe Beobachter, zum anderen durch teilnehmende Beobachtung der Trainer. Die Teilnehmergruppe umfasst acht Jugendliche und dauert insgesamt 10 Werktage. Unterschiedliche Verfahren finden Anwendung: Sozialtraining, biografisches Interview, Kreativitätstraining, erlebnispädagogische Übungen, ein Assessment-Center, ein Lerntraining und eine Zukunftswerkstatt. Die Konzeption, d. h. die inhaltliche und praktische Gestaltung, ist auf die Zielgruppe zugeschnitten. So wird gewährleistet, dass auch Jugendliche mit eingeschränkten Sprach- und Schreibkompetenzen die Aufgaben erfüllen können.

Die Auswertung konzentriert sich auf Schlüsselqualifikationen und Ressourcen. Die Schlüsselqualifikationen werden in drei Kompetenzbereiche unterteilt, die noch einmal gegliedert werden: Methodenkompetenz (Lernfähigkeit, Arbeitsorganisation, Problemlösefähigkeit), personale Kompetenz (Selbstvertrauen, Motivation) und Sozialkompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Gruppen- und Teamfähigkeit). Untersucht wird auch, welche internen und externen Ressourcen den Jugendlichen zur Bewältigung ihres Alltags zur Verfügung stehen. Eindeutig nicht im Vordergrund stehen Fachkompetenzen und Berufswahlfragen. Wahrgenommen werden berufliche Interessen und Geschicklichkeiten.

Zum Abschluss erhalten die Jugendlichen ein Zertifikat und einen Förderbericht für die Mitarbeiter der Einrichtungen, die die Jugendlichen betreuen und/oder beraten. Zertifikat und Förderbericht enthalten eine Darstellung der Kompetenzen und Potenziale und Ressourcen und als Ergebnis des Assessment-Centers ein Fähigkeitsprofil. Darüber hinaus werden weitere Perspektiven aufgezeigt.

Bei der Beurteilung der Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren sollte grundlegend geprüft werden, ob sie den spezifischen Zielgruppen gerecht werden, d. h. deren besondere Voraussetzungen und Kompetenzen auch erfassen (z. B. Bilingualität bei Migranten).

### 4.2.3 Hinweise zur Zusammenstellung individueller Maßnahmen vor Ort

Ausschlaggebend für die Auswahl geeigneter Qualifizierungsbausteine ist neben den Voraussetzungen des Teilnehmers immer auch die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Hierzu sollen im Leitfaden Anregungen und Hinweise gegeben werden.

- **Ermittlung des regionalen Bedarfs an Qualifizierungsbausteinen**

Es bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, den Bedarf an Auszubildenden und Arbeitskräften generell zu gewinnen. Informationen darüber können z. B. über eigene Analysen des Ausbildungsstellenangebots in der Region oder über die Nutzung entsprechender Statistiken der Arbeitsagentur gewonnen werden. Darüber hinaus sollte früh der Kontakt zu Betrieben gesucht werden, zum einen um konkreter die Möglichkeit der Durchführung von Praktika und die dabei im Vordergrund stehenden Arbeitsbereiche zu eruieren, zum anderen um eine möglichst hohe Quote der Überführung in Ausbildung zu realisieren. Dazu sind Kooperationen mit der regionalen Handwerkskammer, der Innung oder der Arbeitsagentur in der Regel hilfreich.

Die Gewinnung von Betrieben für die Durchführung von Praktika und ggf. für eine anschließende Ausbildung setzt eine differenzierte Information und Beratung der Betriebe voraus. Dabei sollten besonders auch die Vorteile derartiger Praktika für den Betrieb herausgestellt werden, z B. die stärkere Arbeitsmotivation der Teilnehmer und die besondere Bindung der potenziellen Auszubildenden an den Betrieb. Außerdem sollten auch Anhaltspunkte für die von den Betrieben gestellten Anforderungen an die Bewerber sowie Hinweise darüber gewonnen werden, welche Arbeitsschwerpunkte in der betrieblichen Praxis im Vordergrund stehen, um geeignete Qualifizierungsbausteine auswählen zu können.

Eine sozialpädagogische Begleitung ist ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Umsetzung der Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung. Sie wird explizit im BBiG § 68 Abs.2 gefordert. Die Bundesanstalt für Arbeit verlangt ebenfalls das Angebot einer Bildungsbegleitung für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Sie soll die jungen Menschen bei der Qualifizierung und der allgemeinen Stabilisierung unterstützen. Die Bildungsbegleitung hat die Aufgabe, einen Qualifizierungsplan gemeinsam mit den am Prozess beteiligten Personen und dem Jugendlichen abzustimmen. Im weiteren Verlauf der Maßnahme muss dieser überprüft, fortgeschrieben und ggf. modifiziert werden. Die sozialpädagogische Begleitung soll sich auch aktiv an der Organisation von Übergängen in neue Qualifikationsstufen, wie betriebliche Phasen und Praktika, sowie in die betriebliche Ausbildung beteiligen. Falls ein Maßnahme- oder Ausbildungsabbruch droht, soll die Bildungsberatung eine entsprechende Unterstützung bereitstellen. Im Bedarfsfall müssen zusätzliche Hilfsangebote organisiert werden, die durch das sozialpädagogische Personal nicht abgedeckt werden können.

Im Hinblick auf die heterogenen Voraussetzungen und Leistungspotenziale der Zielgruppen ist es erforderlich, besonderen Zielgruppen durch spezielle Förderschwerpunkte Rechnung zu tragen. Darauf soll im Folgenden näher eingegangen werden.

- **Spezifische Förderung von Migranten**

Die Zusammenarbeit mit geeigneten Kooperationspartnern ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um Teilnehmer mit Migrationshintergrund für die Teilnahme an den Qualifizierungsbausteinen zu gewinnen. Das

können Beratungsstellen mit Schwerpunkt Migration/Integration/Sozialarbeit sein. Auf NRW bezogen, können hier die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) genannt werden. Eine enge Kooperation mit diesen Stellen ist wichtig, um Informationen an die potenziellen Teilnehmer über die Ausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen weiterzugeben und sie zur Teilnahme zu gewinnen. Das ist notwendig, da diese Teilnehmergruppen zum einen oft nicht über Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk und die damit verbundenen Chancen für den weiteren Berufsweg Bescheid wissen. Zum anderen fehlt diesen Jugendlichen bei der Ausbildungsplatzsuche oft ein unterstützendes Netzwerk, d.h. ein Umfeld, das einen direkten Bezug oder Nähe zum Handwerk hat, wie es deutschen Jugendlichen meist zur Verfügung steht.

Praktische Erfahrungen im Lernort Betrieb im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung eröffnen auch diesen Jugendlichen eine konkrete berufliche Perspektive für die Ausbildung in einem Handwerksberuf. Der Jugendliche kann seine praktischen Fähigkeiten unter Beweis stellen. Einstellungshemmnisse, die durch die fehlenden oder mangelnden Sprachkompetenzen begründet sind, können oft durch Qualifizierungsbausteine abgebaut werden, in denen sie die Möglichkeit erhalten, sich mit der Fachsprache des jeweiligen Handwerks vertraut zu machen und im Anwendungsbezug zu erlernen. Hier richtet sich der Focus auch immer darauf, was der Jugendliche bereits kann, über welche Fähigkeiten er verfügt (Bilingualität) und wie dieses Potenzial für alle Beteiligten vorteilhaft genutzt werden kann.

- **Beachtung des Gender Mainstreaming**

Noch immer bestimmen Geschlechterrollen und –stereotype die Wahl eines Ausbildungsberufs. Bei der Berufswahl teilen sich die Welten zwischen Mädchen und Jungen. Obwohl es in Deutschland ca. 400 Ausbildungsberufe gibt, entscheiden sich die meisten Mädchen zwischen zehn Berufen, insbesondere für Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Arzthelferin, Friseurin und Krankenschwester. Viel selbstverständlicher wählen Jungen aus einem breiteren Berufsspektrum aus, bevorzugen aber gewerblich-technische Berufe (Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002).

Die Beachtung des Gender-Mainstreaming bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen soll insbesondere dazu beitragen, Rollenklischees zu vermeiden, gleiche Lernchancen für Frauen und Männer zu realisieren und dazu unterschiedliche Voraussetzungen, unterschiedliche Anforderungen sowie ggf. unterschiedliche Zugänge zu Berufen durch männliche und weibliche Teilnehmer zu analysieren und zu berücksichtigen.

Dazu soll die Unter-/Überrepräsentanz der jungen Frauen in bestimmten Berufen festgestellt werden. Dabei richtet sich der Focus darauf, mit welchen Hemmnissen Mädchen/Frauen in einigen Berufen konfrontiert werden. Durch gezieltes Profiling können jungen Frauen auch neue Perspektiven für eine individuelle Berufswahl erkennen. Zur Förderung der Mädchen/Frauen werden bei der Strukturierung sowie der Auswahl und Umsetzung der Qualifizierungsbausteine diese Wirkungszusammenhänge reflektiert und an der beruflichen Realität überprüft.

Die Struktur der Qualifizierungsbausteine wird grundlegend so angelegt, dass Mädchen/junge Frauen und Jungen/junge Männer gleichermaßen angesprochen und erreicht werden können. Im Leitfaden sollen die Träger sensibilisiert werden, junge Mädchen auch für solche Berufe aufzuschließen, die nicht deren typischem Berufswahlverhalten entsprechen und vor allem dann Betriebe für die Durchführung

von Praktika zu gewinnen. In der Möglichkeit, im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung einen Beruf und einen Betrieb näher kennen zu lernen, sehen Experten bessere Ausbildungschancen für diese jungen Mädchen.

#### **4.2.4 Kooperationen und Zusammenarbeit mit Experten**

Was die Kooperation mit Experten betrifft, so sind hier zwei Bereiche zu beachten, zum einen die bundesweit abgestimmte Entwicklung von Bausteinkonzepten im Rahmen des Projektes, zum anderen deren Umsetzung vor Ort, sowie über das Projekt hinausgehende Entwicklungen.

Auf die Kooperationspartner für die Entwicklung der Qualifizierungsbausteine wurde bereits in Punkt 4.1 näher eingegangen. Bezüglich der Umsetzung der Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen kommt es darauf an, dass die jungen Menschen individuell gefördert werden und dazu geeignete Förderprogramme ausgewählt und ggf. aufeinander abgestimmt sowie möglichst gemeinsame Anlaufstellen für diese Zielgruppen eingerichtet werden. Die berufliche Integration junger Menschen erfordert die Zusammenarbeit unterschiedlicher Partner: Bundesagentur für Arbeit, Jugendhilfe, Sozialamt, Schulamt, Amt für Wirtschaftsförderung, Amt für Beschäftigungsförderung, Industrie- und Handwerkskammer, Innungen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Berufsbildungszentren, freie Träger der Jugendhilfe der Sozial- und der Bildungsarbeit sowie Ausländerbehörden.

Die Förderung berufsvorbereitender Maßnahmen nach SGB III ist derzeit im Umbruch begriffen. Die Untersuchungen im Rahmen des BQF-Programms haben gezeigt, dass die bisherigen Maßnahmen das Ziel, in Ausbildung zu integrieren, nicht zufriedenstellend erreicht haben. Daher werden künftig nur noch Maßnahmen gefördert werden, die viel konkreter als bisher auf die Ausbildung vorbereiten sowie den jungen Menschen klarer aufzeigen können, ob sie für den Ausbildungsberuf geeignet sind und ob sie mit diesem Beruf auch zurecht kommen. Außerdem können Betriebe, vor allem die eingebundenen Praktikumsbetriebe, besser erkennen, ob eine Praktikantin/ ein Praktikant in der Lage sein wird, die gestellten Anforderungen zu bewältigen und die Ausbildung mit Erfolg abzuschließen. Daher sollen nach Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit künftig in der Ausbildungsvorbereitung durch die Arbeitsverwaltung nur noch Maßnahmen gefördert werden, in die Qualifizierungsbausteine eingebunden sind.

Was die Ausschreibung von derartigen Maßnahmen betrifft, so wird aktuell in der Bundesanstalt für Arbeit noch geklärt, wie diese Ausschreibung künftig erfolgen soll (bundesweit, landesweit, regional). Da bei diesen Maßnahmen die individuelle Förderung und eine rasche, erfolgreiche Vermittlung in Ausbildung im Vordergrund steht, wird mit einer stärkeren Fluktuation der Teilnehmer in den Maßnahmen gerechnet. Um die Träger nicht unangemessen zu benachteiligen, erstreckt sich die Förderung nicht mehr auf Teilnehmer, sondern auf Plätze, die für den vereinbarten Zeitraum fest gebucht werden und in die z. B. bei einem vorzeitigen Übergang von Teilnehmern in die Ausbildung oder beim Wechsel in Qualifizierungsbausteine aus einem anderen Beruf, neue Teilnehmer nachvermittelt werden können.

Im Hinblick auf die Praxisnähe spielen Betriebspraktika eine wichtige Rolle in der Berufsausbildungsvorbereitung. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil betrieblicher Praktika die Hälfte der vorgesehenen

Maßnahmedauer nicht überschreiten darf. Da sich diese Angabe jedoch auf die Gesamtdauer der berufsvorbereitenden Maßnahmen bezieht (künftig in der Grundstufe bis zu 6 Monaten) und diese neben den Qualifizierungsbausteinen auch weitere Inhalte enthalten (z. B. IT-Qualifikationen, sprachliche Förderung), die beim Träger vermittelt werden, kann der Anteil der Betriebspraktika in den Qualifizierungsbausteinen durchaus höher sein als 50 % der Dauer des Bausteins (SGB III §61, Abs. 3). Zur Durchführung von Betriebspraktika gilt ab Januar 2004 die Regelung, dass die Praktikumsvergütung (nach SGB III § 235b) bis zu 192 € monatlich erstattet werden kann. In diesen Fällen darf die Förderdauer höchstens 1 Jahr betragen (SGB III § 61, Abs. 4). Bei der Durchführung der Praktika hat der Träger die sozialpädagogische Betreuung auch im Betrieb sicher zu stellen.

Was die grundlegende Struktur von berufsvorbereitenden Maßnahmen betrifft, so werden derzeit im Bundesministerium für Bildung und Forschung und in der Bundesanstalt für Arbeit Überlegungen angestellt, wesentliche Elemente der im Rahmen des BQF-Programms in 24 Modellregionen erprobten "Neue Förderstruktur" im nächsten Jahr flächendeckend umzusetzen. Diese Neue Förderstruktur umfasst im Rahmen der modellhaften Erprobung eine Grundstufe sowie eine anschließende Förderstufe, die jeweils bis zu 6 Monaten dauern kann. Wenn danach noch kein Übergang in Ausbildung oder ggf. Beschäftigung möglich ist, muss geklärt werden, ob eine erweiterte Förderstufe mit einer vorberuflichen Qualifizierung (bis zu 12 Monaten) notwendig ist oder ob eine Übergangsqualifizierung als berufsbezogene Qualifizierung erfolgen soll (vgl. dazu Bundesanstalt für Arbeit Hrsg.: direkt Nr. 16/April 2003 S. 6 ff.).

Die Koordination und Zuweisung in das Förderangebot liegt derzeit federführend bei der Berufsberatung der Arbeitsämter. Eckpunkte der "Neuen Förderstruktur" sind individuelle, flexible Einstiege, Qualifizierungsverläufe und Übergänge für die Teilnehmer/innen, verbunden mit einer individuellen Qualifizierungsplanung. Das setzt ein breites Angebotsspektrum voraus und bedingt in aller Regel eine Kooperation regionaler Träger, um vor allem ein Angebot von Qualifizierungsbausteinen aus vielen Ausbildungsberufen bereit zu halten. Im Hinblick auf die für die Qualifizierungsbausteine geforderte Ausrichtung an einem Ausbildungsberuf sowie die notwendige Betriebsnähe sollten sich besonders Bildungsträger in der neu ausgerichteten Berufsvorbereitung engagieren, die bisher schon berufsbezogen und betriebsnah qualifizieren und möglichst auch die Voraussetzungen der Zielgruppe kennen.

Die Grundstufe beginnt mit einer differenzierten Kompetenzfeststellung bei den jungen Menschen, die in eine Bildungsplanung und Qualifizierungsvereinbarung mündet. Diese Kompetenzfeststellungsverfahren sollen von Einrichtungen angeboten werden, die nicht selbst Maßnahmen zur Berufsausbildungsvorbereitung durchführen. In der Grundstufe sind eine Phase der Berufsorientierung sowie ein Baustein zur Förderung der Medienkompetenz obligatorisch. Nach einer erfolgten Berufsentscheidung soll die weitere Berufsausbildungsvorbereitung in Qualifizierungsbausteinen erfolgen und die dort erworbenen Qualifikationen zertifiziert werden. Normalerweise wird es möglich und sinnvoll sein, in der Grundstufe bis zu zwei Qualifizierungsbausteine anzubieten. Bei der Auswahl der Qualifizierungsbausteine aus einem Ausbildungsberuf sollen zum einen die Voraussetzungen der jeweiligen Teilnehmer/innen und zum anderen die Möglichkeit, Praktikumsbetriebe einzubinden, berücksichtigt werden.

Zum Ende der Grundstufe sollten die Teilnehmer/innen über die für die Aufnahme einer Ausbildung erforderlichen Kompetenzen verfügen. Sind die Teilnehmer/innen noch nicht ausbildungsreif, kann nach der Konzeption der Entwicklungsinitiative (siehe dazu Bundesanstalt für Arbeit Hrsg.: direkt Nr. 16/April 2003 S. 7) die vorberufliche Qualifizierung in einer Förderstufe (zunächst bis zu 6 Monate mit einer möglichen Aufstockung um bis zu weiteren 12 Monaten) weitergeführt werden. Ist der Teilnehmer für die Ausbildung geeignet, eine Ausbildung jedoch nicht möglich, schließt sich eine Übergangsqualifizierung an, in der weitere Qualifikationen des Berufs in Qualifizierungsbausteinen vermittelt und zertifiziert werden sollen. Die Förderung der Ausbildungsvorbereitung ist für maximal 24 Monate möglich. Eine Entscheidung, ob und in welchem Umfang dieses Förderkonzept realisiert wird, soll im nächsten Jahr erfolgen.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Qualifizierungsbausteine ist neben der regionalen Kooperation der Beteiligten (besonders der Handwerkskammern, Arbeitsverwaltung und Bildungseinrichtungen) grundsätzlich auch eine überregionale landesweite Kooperation hilfreich. Dazu existieren bereits erste landesweite Kooperationsvereinbarungen, die das Ziel haben, die Umsetzung von Qualifizierungsbausteinkonzeptionen im Land zu etablieren. In diesen Vereinbarungen werden in der Regel folgende Aspekte behandelt:

- die inhaltliche Konzeption von Qualifizierungsbausteinen, soweit nicht bundeseinheitliche Konzepte vorliegen
- die Ausschreibungsverfahren durch die Arbeitsverwaltung
- Aufgaben der Berufsberatung zur Auswahl von Teilnehmern
- die Prüfung von erstellten Qualifizierungsbausteinen und Qualifikationsnachweise durch die Kammern, wobei auch die Einbindung der Berufsbildungsausschüsse empfohlen werden soll
- sowie Hinweise und Empfehlungen zur Netzwerkbildung und zu Lernortkooperationen, um eine flexible Umsetzung der Qualifizierungsbausteine zu ermöglichen.

## Anlagen

- Beispiel für ein Qualifizierungsbild
- Beispiel für ein Zeugnis
- Beispiel für eine differenzierte Leistungsbewertung
- Vorlage zur Bewertung fachübergreifender Qualifikationen

.....  
.....  
Name und Anschrift des Betriebes, Trägers oder sonstigen Anbieters der Berufsausbildungsvorbereitung

**Qualifizierungsbild des Qualifizierungsbausteins**  
**Bearbeiten von Vollholz und Herstellen einfacher Werkstücke**

**1. Zugrunde liegender Ausbildungsberuf:**

Tischler / Tischlerin, 25. Januar 2006 (BGBl. I S.245 vom 30.01.2006)

**2. Qualifizierungsziel:**

Kann Vollholz bearbeiten und einfache Werkstücke nach Vorgabe herstellen

**3. Dauer der Vermittlung:** 240 Stunden\*

**4. Zu vermittelnde Tätigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse:**

	Zu vermittelnde Tätigkeiten	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans**
<b>4.1</b>	<b>Vorbereitende Arbeiten</b>	
4.1.1	Beachten der für die Ausführung der Tätigkeiten notwendigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sowie der Maßnahmen für den Umweltschutz und für eine rationelle Energieverwendung	I 4 (§ 4 Nr. 3) a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zur ihrer Vermeidung ergreifen b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen  I 4 (§ 4 Nr. 4) Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen d) Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen

Anlage 1: Beispiel für ein Qualifizierungsbild

4.1.2	Auswählen von Holz nach Verwendungszweck und Wirtschaftlichkeit nach Vorgabe	<p>I 9 (§ 4 Nr. 9)</p> <p>a) Arten und Eigenschaften von Holz und Holzwerkstoffen unterscheiden</p> <p>b) Feuchte bestimmen und Ergebnisse berücksichtigen</p> <p>c) Holz, Furniere und Holzwerkstoffe auftragsbezogen auswählen, unter Berücksichtigung ergonomischen Hebens und Tragens transportieren und lagern</p> <p>f) Holz, Holzwerkstoffe und sonstige Werkstoffe auf Mängel und Verwendbarkeit prüfen</p>
4.1.3	Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen sowie Kontrollieren der Arbeitsergebnisse nach Vorgabe	<p>I 7 (§ 4 Nr. 7)</p> <p>a) Arbeitsaufgaben erfassen und Vorgaben auf Umsetzbarkeit prüfen</p> <p>b) Informationen und technische Unterlagen nutzen, insbesondere Normen, Arbeitsanweisungen, Gebrauchs- und Betriebsanleitungen</p> <p>c) Materialbedarf ermitteln</p> <p>d) Gespräche situationsgerecht führen, Sachverhalte darstellen</p> <p>e) Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung ergonomischer, ökologischer, wirtschaftlicher und sicherheitstechnischer Gesichtspunkte planen, Arbeitsmittelfestlegen</p> <p>f) Zeitaufwand und personelle Unterstützung abschätzen</p> <p>g) Störungen im Arbeitsablauf feststellen und Maßnahmen zu ihrer Behebung ergreifen</p> <p>I 17 (§ 4 Nr. 17)</p> <p>b) qualitätssichernde Maßnahmen im eigenen Arbeitsbereich anwenden</p> <p>c) Zwischen- und Endkontrollen anhand des Arbeitsauftrages durchführen, auswerten und Ergebnisse dokumentieren</p>
<b>4.2</b>	<b>Grundlegende Arbeiten</b>	
4.2.1	Lesen und Erstellen einfacher Fertigungszeichnungen nach Vorgabe	<p>I 6 (§ 4 Nr. 6)</p> <p>c) Skizzen, Pläne und Zeichnungen unter Berücksichtigung von Vorgaben und Regelwerken anfertigen und anwenden</p>
4.2.2	<p>Messen, Anreißen, Prüfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einsetzen von einfachen Messgeräten wie Gliedermaßstab, Streichmaß, Winkel, Zirkel</li> <li>- Übertragen von Maßen</li> <li>- Erstellen und Prüfen von Materiallisten</li> </ul>	<p>I 9 (§ 4 Nr. 9)</p> <p>g) Messverfahren auswählen, Messgeräte auf Funktion prüfen und lagern</p> <p>h) Messungen durchführen, Maßtoleranzen prüfen, Ergebnisse dokumentieren und Messwerte berücksichtigen</p> <p>I 7 (§ 4 Nr. 7)</p> <p>c) Materialbedarf ermitteln</p>

Anlage 1: Beispiel für ein Qualifizierungsbild

4.2.3	Herstellen ausgewählter Holzverbindungen wie Kreuzüberplattung, Schlitz- und Zapfen, gestemmtten Verbindungen, Breitenverbindungen, Fingerzinkungen, Verleimungen, Schrauben und Nageln	I 11 (§ 4 Nr. 11) c) Verbindungen auswählen und herstellen, insbesondere maschinell
4.2.4	Verwenden von Klebstoffen und Zusatzmitteln nach Vorgabe	I 9 (§ 4 Nr. 9) e) Klebstoffe unterscheiden und verwenden k) Hilfsstoffe auswählen und verwenden
4.2.5	Behandeln von Oberflächen, insbesondere Schleifen	I 12 (§ 4 Nr. 12) c) Oberflächen bearbeiten, insbesondere putzen und schleifen d) Oberflächen vor Beschädigungen schützen
<b>4.3</b>	<b>Komplexe Arbeiten</b>	
4.3.1	Herstellen einfacher Werkstücke nach Vorgabe	I 6 (§ 4 Nr. 6) c) Skizzen, Pläne und Zeichnungen unter Berücksichtigung von Vorgaben und Regelwerken anfertigen und anwenden  I 11 (§ 4 Nr. 11) a) Holz, Holzwerkstoffe und sonstige Werkstoffe zuschneiden b) Teile nach Vorgaben formatieren, herstellen und für den Zusammenbau vorbereiten c) Verbindungen auswählen und herstellen, insbesondere maschinell d) Teile auf Güte und Maßgenauigkeit prüfen e) Verbindungsbeschläge auswählen und montieren f) Konstruktions- und Zierbeschläge montieren und auf Funktion prüfen g) Fertigungsrisse anfertigen h) Werkstoffkanten und Flächen beschichten und bearbeiten i) Teile zusammenbauen j) Rahmen, Korpusse oder Gestelle herstellen k) Erzeugnisse innerbetrieblich transportieren und zwischenlagern p) Erzeugnisse zur Auslieferung vorbereiten und verladen

\* Es handelt es sich um reine Vermittlungszeiten, die für den Erwerb der Qualifikation notwendig ist.

\*\* Die hier aufgeführten Positionen des Ausbildungsrahmenplans sind gemäß BAVBVO unverändert zu übernehmen. Das führt dazu, dass die hier enthaltenen Fertigkeiten und Kenntnisse z.T. über die für die Tätigkeiten erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse hinausgehen. Entsprechend kann mit dem Qualifizierungsbaustein nur ein eng begrenzter Teil der Inhalte des Ausbildungsrahmenplans abgedeckt werden.

## Anlage 1: Beispiel für ein Qualifizierungsbild

### 5. Leistungsfeststellung

.....  
(Geeignete Arten : Beobachtung, mündl. Erfolgskontrolle, Fertigungsprüfungen, Arbeitsproben, seltener: schriftl. Tests; ggf. Reflexion )

Die Übereinstimmung dieses Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung wird durch

.....  
(Bezeichnung und Anschrift der zuständigen Stelle)  
bestätigt.

Datum.....

(Siegel)

.....  
(Unterschrift)

Dieses Qualifizierungsbild wurde durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks und die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Holz und Kunststoff sowie mit Fachexperten der Handwerkskammern und der Bildungsträger unter Einbindung von Betrieben erstellt sowie mit den Sozialpartnern abgestimmt. Es wird bundesweit zur Umsetzung empfohlen.

## Anlage 2: Beispiel für ein Zeugnis

(Name und Anschrift des Betriebes, Trägers oder sonstigen  
Anbieters der Berufsausbildungsvorbereitung)

# Zeugnis

nach § 7 der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung  
über die Leistungsfeststellung zum Abschluss des Qualifizierungsbausteins

## **Bearbeiten von Vollholz und Herstellen einfacher Werkstücke**

Frau /Herr

Anschrift

geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_

hat von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

im Rahmen \_\_\_\_\_

(Art der berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahme einfügen)

an dem Qualifizierungsbaustein: **Bearbeiten von Vollholz und Herstellen einfacher Werkstücke**

teilgenommen und das Qualifizierungsziel mit \_\_\_\_\_ Erfolg erreicht.

(Einordnung gem. § 6)

Das Qualifizierungsziel umfasst: **Kann Vollholz bearbeiten und einfache Werkstücke nach Vorgabe herstellen**

Der Qualifizierungsbaustein ist dem anerkannten Ausbildungsberuf **Tischler / Tischlerin** zuzuordnen.

Die fachlichen Bestandteile des Qualifizierungsbausteins sind dem beigelegten Qualifizierungsbild zu entnehmen.

Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift(en) \_\_\_\_\_

Betrieb, Träger oder sonstiger Anbieter  
der Berufsausbildungsvorbereitung

## Differenzierte Beurteilung der vermittelten Tätigkeiten

Frau /Herr

hat im Rahmen der Teilnahme an dem Qualifizierungsbaustein:

### Bearbeiten von Vollholz und Herstellen einfacher Werkstücke

von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

die im Qualifizierungsbild dargestellten Tätigkeiten erlernt und dabei das im Folgenden angegebene Qualifikationsniveau erreicht

	<b>Qualifikationsbeurteilung<sup>1</sup></b> Der Teilnehmer kann die beschriebene Tätigkeit wie folgt ausführen:		
	selbstständig	mit Hilfestellung	nicht
<b>Grundlegende Tätigkeiten</b>			
- Lesen und Erstellen einfacher Fertigungszeichnungen nach Vorgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Messen, Anreißen, Prüfen (Einsetzen von einfachen Messgeräten wie Gliedermaßstab, Streichmaß, Winkel, Zirkel, Übertragen von Maßen, Erstellen und Prüfen von Materiallisten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Herstellen ausgewählter Holzverbindungen wie Kreuzüberplattung, Schlitz- und Zapfen, gestemmtten Verbindungen, Breitenverbindungen, Fingerzinkungen, Verleimungen, Schrauben und Nageln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Verwenden von Klebstoffen und Zusatzmitteln nach Vorgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Behandeln von Oberflächen, insbesondere Schleifen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Komplexe Tätigkeiten</b>			
- Herstellen einfacher Werkstücke nach Vorgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datum:

Unterschrift(en).....

.....  
Betrieb, Träger oder sonstiger Anbieter  
der Berufsausbildungsvorbereitung

<sup>1</sup> Im Zeugnis sollte folgende Gesamtbeurteilung gegeben werden:

- „mit gutem Erfolg“, wenn über die Hälfte der Kreuze bei „selbstständig“ angegeben sind
- „mit Erfolg“, wenn über die Hälfte der Kreuze bei „mit Hilfestellung“ angegeben sind

Eine Teilnahmebescheinigung ohne Erfolgsangabe sollte gegeben werden, wenn über die Hälfte der Kreuze bei „nicht“ angegeben sind.

## Bewertung fachübergreifender Qualifikationen

Frau /Herr

hat im Rahmen der Teilnahme an dem Qualifizierungsbaustein:

von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

die folgende fachübergreifenden Fähigkeiten / Verhaltensweisen zum Ende der Qualifizierung gezeigt:

	1	2	3	4
Einhaltung von Regeln (z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit)				
Sorgfalt, Ordnungssinn				
Organisation der Arbeit und des Arbeitsplatzes				
Umgang mit Arbeitsmaterial und Geräten				
Motivation, Leistungsbereitschaft				
Ausdauer, Konzentration				
Auffassung, Verstehen von Arbeitsanweisungen				
Umstellung auf neue Situationen				
Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit				
Umgang mit Kritik				
Einbringen eigener Ideen und Lösungen				
Auftreten, Umgangsformen				
Kooperationsbereitschaft, Arbeit im Team				
Hilfsbereitschaft, Verantwortungsbereitschaft				

(Bester Wert auf der Skala von 1-4 ist der Wert 1. Bei fehlender Beurteilungsgrundlage ist die entsprechende Rubrik frei zu lassen.)

Datum.....

Unterschrift(en) .....

.....  
(Betrieb, Träger oder sonstiger Anbieter der  
Berufsausbildungsvorbereitung)