



## BESCHREIBUNG VON WEITERBILDUNGSBAUSTEINEN

HANDREICHUNG  
FÜR BILDUNGSINSTITUTIONEN

### EXPOSEE

Zur Konzipierung von Weiterbildungsbausteinen ist es erforderlich, den verbindlichen Standard für die Weiterbildungsbausteine (Module) sachgerecht anzuwenden. Der Standard bildet das strukturelle Grundgerüst, muss aber bei den Kompetenzanforderungen die Taxonomie für Lernziele als Darstellung von unterschiedlichen Niveaustufen bei Anforderungen an Wissen, Können und Fertigkeiten berücksichtigen. Die Handreichung ist eine Hilfe für die finale Beschreibung der Bausteine.

Walter Brückner

# Beschreibung von Weiterbildungsbausteinen

## 1. Entwicklung und Ausgestaltung von Modulen

Die europäischen Rahmeninstrumente beschreiben Qualifikationen als Lernergebnisse („learning outcomes“). Gegenstand der Betrachtung sind damit nicht mehr primär die aufgewandten materiellen und zeitlichen Ressourcen bzw. die Vermittlung eines festgelegten Wissenskanons („input“).

Das Verständnis von **Modulen als Teilqualifikationen** begründet also eine Orientierung an der Perspektive der Lernenden und an Lernergebnissen. Um Module oder Bausteine definieren zu können, müssen zunächst die angestrebten Kompetenzen ermittelt werden, die im Ergebnis des Moduls vorhanden sein sollen. Das **Lernergebnis ist somit das „organisierende Prinzip“** für die Bestimmung der Modulinhalt.

In einem Modul (Weiterbildungsbaustein) werden durch die Lernenden definierte Lernergebnisse erzielt. Um den Nutzen und die Wertigkeit von Abschlüssen einschätzbar, transparent und vergleichbar zu machen, müssen die Resultate dieser Module in Form von Lernergebnis-Beschreibungen vorab als Ziele formuliert werden, die vom Lernenden erreicht und nachgewiesen werden sollen.

Aus der Perspektive der Bildungsinstitutionen bedeutet das für die Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen, den Fokus stärker als bisher darauf zu richten, was die Teilnehmenden am Ende des Lernprozesses können sollen (vgl. IBBF 2013, Modularisierungsansätze in Systemen der beruflichen Weiterbildung).

## 2. Kompetenzorientierung und DQR

Während der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) nur die drei Kompetenzbereiche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz, letztere im Sinne der Übernahme von Verantwortung und als Grad der Selbstständigkeit, vorsieht, unterscheidet das Kompetenzmodell des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sowohl Fachkompetenz (differenziert in Wissen und Fertigkeiten) als auch Personale Kompetenz (differenziert in Sozialkompetenz und Selbstständigkeit).

Niveauindikator			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/ Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Abb. 1 Kompetenzstruktur des DQR

### 3. Standard für die Weiterbildungsbausteine






Weiterbildungsbaustein für Weiterbildungssystem Energietechnik			
 <b>be Berlin</b> THE GERMAN CAPITAL REGION excellence in energy technology		<b>Techniefeld</b> Energietechnik-Komponenten und Services	 <b>WEITERBILDUNGSSYSTEM ENERGIETECHNIK</b>
1.	<b>Nr.: TF</b>	Bezeichnung des Weiterbildungsbausteines	
2.	<b>Umfang</b>	Zeitliche Dauer in TN-Stunden	
3.	<b>Zielgruppe und Voraussetzungen</b>	Festlegung der konkreten Zielgruppe und der erforderlichen Teilnehmvoraussetzungen. Festlegung der entsprechenden DQR-Niveaustufe.	
4.	<b>Qualifizierungsziel</b>	8 Zeilen zur Kurzdarstellung von Lernergebnissen (learning outcomes)	
			
8.	<b>Organisation</b>	Bitte hier die Lernorte im Unternehmen ausweisen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplätze und Arbeitsbereiche</li> <li>• Lerninseln</li> </ul> sowie die Lernorte in der Bildungseinrichtung planen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkabinette und Seminarräume</li> <li>• Labore</li> </ul> und Lernhilfen bestimmen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeits- und Lernaufgaben</li> <li>• Internet, Tablets, e-Learning</li> </ul> Fachliteratur u.a.	
9.	<b>Kompetenzfeststellung und Ergebnisbewertung</b>	Bitte hier die Formen der Kompetenzfeststellung und Ergebnisbewertung bestimmen, wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsproben</li> <li>• Lernprojekte</li> <li>• Ergebnisgespräch mit Vorgesetzten / Team</li> <li>• Verbesserungsvorhaben</li> <li>• Selbst-Reflexion der Weiterbildungsergebnisse u.a.</li> </ul> Daraus erfolgt die finale Ergebnisbewertung durch den Vorgesetzten auf der Grundlage von geeigneten Kriterien und Indikatoren	
10.	<b>Zertifizierung</b>	Gemeinsames Zertifikat des Unternehmens mit der Bildungseinrichtung unter Verwendung des Musterzertifikates für das WBS ET	
11.	<b>Credit Points / ECVET</b>		
12.	<b>erarbeitet</b>	<b>erprobt</b>	<b>autorisiert</b>
 <b>Berlin Arbeit</b>		Das Projekt Weiterbildungssystem Energietechnik ist ein Projekt im Rahmen von BerlinArbeit und wird gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und dem Europäischen Sozialfond	
		 <b>ESF</b> ...das Ganze durch Berlin!	

Abb. 2 Standard der Weiterbildungsbausteine (IBBF, 2013)

#### 4. Taxonomie der Lernziele

Zur Darstellung der Lernziele empfiehlt sich die Orientierung an einer Lernzieltaxonomie. Sie soll die Niveaustufen der verschiedenen Kompetenzbereiche in prägnanter Weise beschreiben. Dabei geht es um die treffende Bestimmung der relevanten Qualifikations- und Entwicklungsziele im konkreten Weiterbildungsbaustein.

Der Begriff „Lernzieltaxonomie“ wurde von Benjamin Bloom 1956 geprägt. Es handelte sich im Kern um ein Ordnungsschema für die Bestimmung von Lehrzielen.

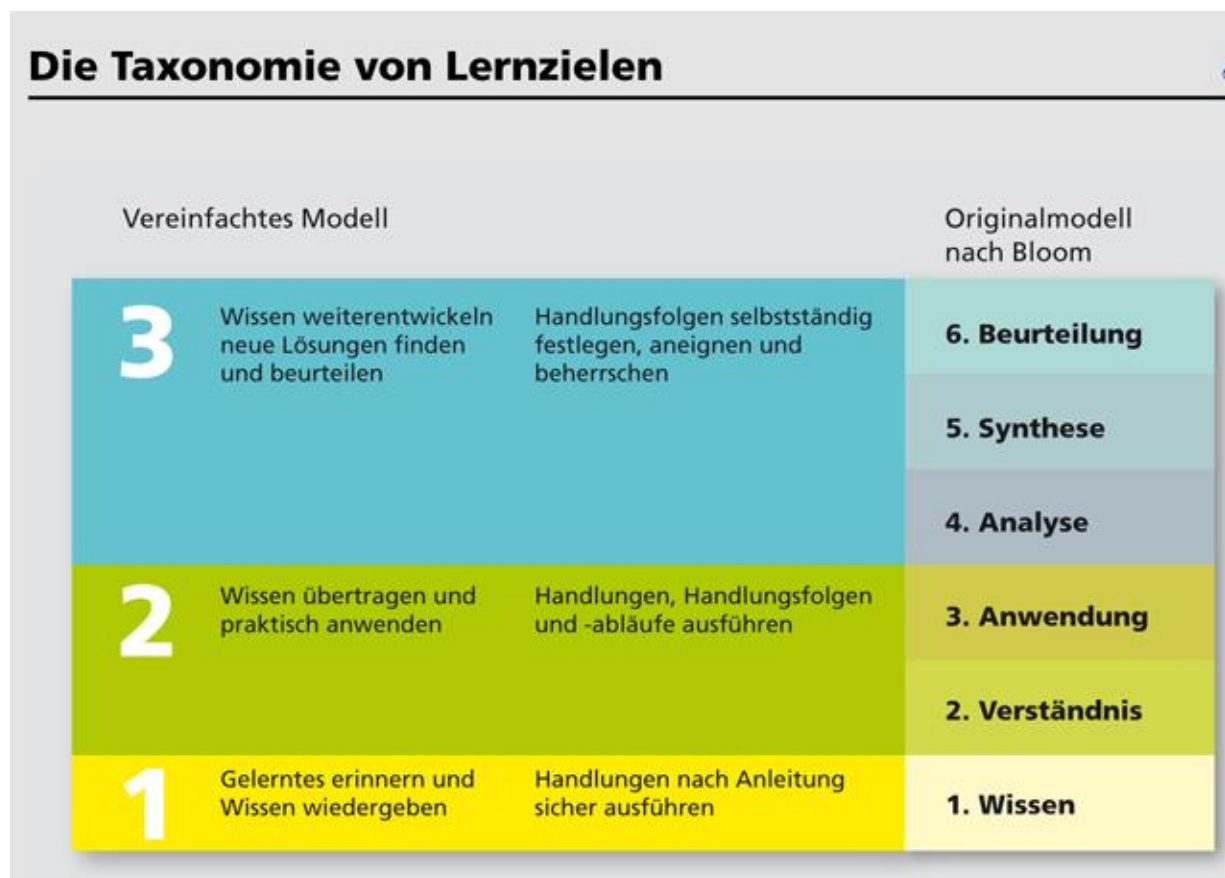


Abb.3 Taxonomie von Lernzielen nach BLOOM

Ein weiterer Ansatz zur Bestimmung beruflicher Handlungskompetenz wird von EULER und HAHN formuliert. Das Weitergehende hierbei ist die graduelle Ausprägung der Kompetenzbereiche. Damit wird Kompetenz explizit in verschiedenen Niveaueausprägungen darstellbar.

Handlungsdimensionen	Erkennen (Wissen)	Werden (Einstellungen)	Können (Fertigkeiten)
Handlungskompetenzbereiche			
<b>Sachkompetenzen</b>	Reproduzieren Verstehen	z.B. sich interessieren, zuwenden, sich begeistern	z.B. (an)fertigen, produzieren, erzeugen, verrichten, (be)arbeiten, machen, (um)formen, konstruieren
<b>Sozialkompetenzen</b>	Anwenden Analysieren Entwerfen	z.B. tolerieren, respektieren, akzeptieren, billigen, vertrauen, sich verständigen, durchsetzen, anpassen	z.B. klären, interpretieren, artikulieren, Feedback geben, (aus)prägen, steuern, kultivieren
<b>Selbstkompetenzen</b>	Evaluieren	z.B. zulassen, beachten, sich einlassen	

Abb. 4 Kompetenzbereiche und Handlungsdimensionen nach EULER und HAHN

## 5. Beschreibung der Bausteine und Formulierungshinweise

Bei der finalen Beschreibung von Weiterbildungsbausteinen sind zwei Aspekte wesentlich: Erstens muss die Beschreibung der Zusatzqualifizierung auf die **Anwendung in vielen weiteren Unternehmen** verallgemeinert werden. Eine unternehmensspezifische und zu detaillierte Beschreibung ist zu vermeiden.

Zweitens ist es ratsam, die **wesentlichen Anforderungen** zu fixieren und den Umfang der Beschreibung nach dem Standard auf eine überschaubare Seitenzahl zu beschränken.

Wir empfehlen bei der Beschreibung solche Formulierungen wie:

### **Wissen erinnern:**

*aufzählen, angeben, darstellen, beschreiben, messen, angeben, aufschreiben, aufzählen, aufzeichnen, ausführen, benennen, bezeichnen, darstellen, reproduzieren, vervollständigen, zeigen, wiedergeben*

### **Verstehen:**

*beschreiben, erklären, interpretieren, deuten, übersetzen, erläutern, begründen, kategorisieren, einordnen, erläutern, interpretieren, ordnen, präzisieren, schildern, übersetzen, übertragen, umschreiben, verdeutlichen, vergleichen, wiedergeben*

**Anwenden:**

*auf andere Sachverhalte übertragen, durchführen, berechnen, Abschätzen, anknüpfen, anwenden, aufstellen, ausführen, begründen, berechnen, bestimmen, beweisen, durchführen, einordnen, erstellen, entwickeln, interpretieren, formulieren, lösen, modifizieren, quantifizieren, realisieren, übersetzen, unterscheiden, umschreiben, verdeutlichen, überprüfen, anwenden, auswerten, erstellen*

**Analysieren:**

*vergleichen, differenzieren, unterscheiden, auswählen, gegenüberstellen, ableiten, analysieren, auflösen, beschreiben, darlegen, einkreisen, erkennen, gegenüberstellen, gliedern, identifizieren, isolieren, klassifizieren, nachweisen, untersuchen, vergleichen, zerlegen, zuordnen*

**Beurteilen:**

*entscheiden, kritisch würdigen, planen, kritisieren, kommentieren, bewerten, einschätzen, schlussfolgern, auswählen, auswerten, beurteilen, differenzieren, entscheiden, folgern, gewichten, messen, prüfen, qualifizieren, urteilen, vereinfachen, vergleichen, vertreten, werten, widerlegen*

**Synthetisieren/Kreieren:**

*strukturieren, entwickeln, entwerfen, konstruieren, generieren, optimieren, programmieren, konzipieren, konstruieren*