

Entwicklung von fachschulischen Bildungsplänen als strukturierte arbeitsprozessorientierte Bildungsplanerstellung

Bundesarbeitskreis der Fachschulen Technik (BAK-FST), 22.09.15



Wolfgang Schernus und Martin Meier
Referat Bildungsgangentwicklung
Hamburger Institut für Berufliche Bildung

Reformprozess auf zwei Ebenen

1. Ebene: Administrations-/Behördenebene

- Prozessverantwortlichkeit
- Initiator
- Prozesssteuerung
- Ergebnissicherung (Bildungspläne und APO)

2. Ebene: Umsetzungs-/Bildungsplangruppen- erstellerebene (BEG)

- Berufsprofil
- Handlungsfelder
- Lernfelder
- Lernsituationen

Was hat uns dazu bewogen die Fachschulen zu reformieren?

Ausgangspunkt:

OECD-Studie „Skills beyond School“ 2011/12

Untersuchung des Systems der postsekundären Berufsbildung in
Deutschland im Vergleich mit anderen Staaten der OECD

Im Rahmen der Studie Befragung der Hamburger
Fachschulen

Themen:

- Ergebnisse und Wirkungen
- Interne/externe Evaluation
- Lernortkooperation mit Unternehmen
- Bildungspläne
- Lehrkräfteeinsatz, Personalentwicklungskonzepte

Vorstellung der Ergebnisse Januar 2012



Zwischenzeitlich Verabschiedung des DQR

Zuordnung der Fachschulabschlüsse auf Kompetenzniveau 6 (Bachelor)

Konzeptpapier „Überlegungen zur Weiterentwicklung der Fachschulen“

Erstellt auf Basis der OECD-Studie, Befragung Fachschulen und DQR

Diskussion des Papiers mit Schul- und Abteilungsleitungen der Fachschulen im November 2013

Ein Ergebnis: Es müssen einheitliche Bildungspläne erstellt werden

Einige Sitzungen mit den SL und AL der Fachschulen zur Konkretisierung des Vorhabens

Die Rahmenbedingungen des Projektes festgelegt.

Entscheidung der HIBB-Zentrale Sommer 2014 :

Start des Projektes Bildungspläne erstellen

Wunsch nach wissenschaftlicher Begleitung

Institut für Technik, Arbeitsprozesse und Berufliche Bildung (iTAB) der TUHH konnte für das Projekt gewonnen werden.

Vertreter sind wesentlich in die Planung und Durchführung des Gesamtprozesses eingebunden.

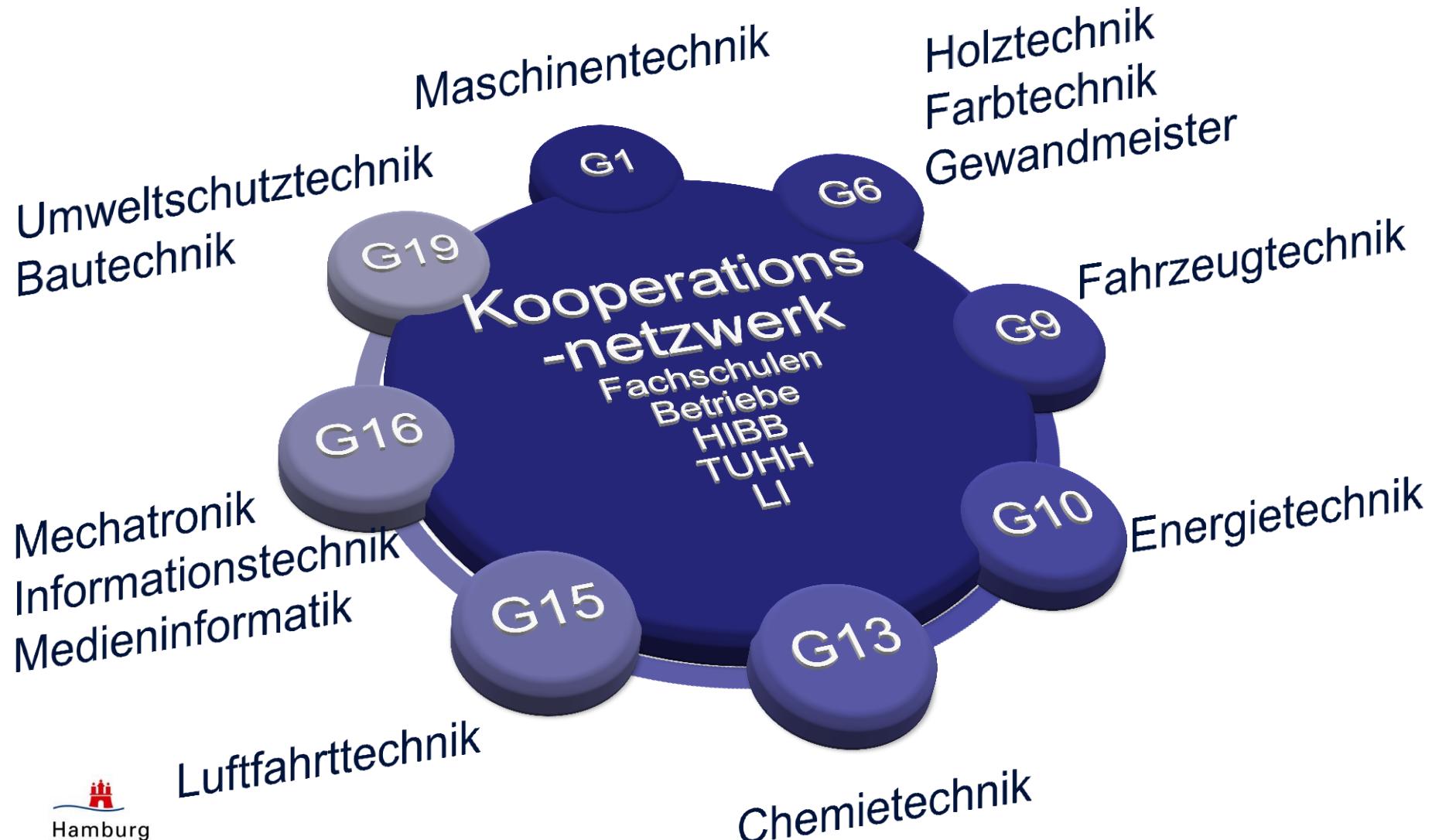
Ziele des Projektes:



- Identifizierung von Handlungsfeldern (Berufsprofil)
- Entwicklung von Lernfeldern
- Umsetzung in Unterricht



- Entwicklung von neuen KMK-konformen Prüfungsformaten
- Entwicklung einer neuen APO





November
2013

- Projektstart
- Projektplanungsphase (SL, AL, HIBB)



Februar
2015

- Entwurf eines Berufsprofiles je Fachrichtung (Handlungsfelder)



April
2015

- Analyse von Handlungsfeldern
- Befragungen, Stellenanzeigen, Betriebsbesichtigungen



Januar
2015

- Entwicklung von Lernfeldern



2016

Hamburg

- Entwicklung und Umsetzung von Lernsituationen

Betriebliche Handlungsfeldstruktur zweijährige Fachschule

HF01: „Gegenstände“ Unternehmungsgründungs- und Übernahmearbeitaktivitäten vorbereiten, durchführen und kontrollieren.	HF02: Marketingstrategien und –instrumente umsetzen: Produkt-, Preis-, Vertrieb-, Kommunikationspolitik auf der Grundlage eines Betriebsprofils betreiben.	HF03: Geschäftsprozesse abbilden, an der Erstellung von Jahresabschlüssen vorbereiten, betriebliche Kennzahlen ermitteln und auswerten (Controlling).
HF05: Produktions- und Anlagenprozesse strategisch vorbereiten, steuern, evaluieren und im Sinne der Effektivitäts- und Effizienzsteigerung verbessern (Qualitätskontrolle).	HF06: Betriebliche Finanzierungen und Forderungen managen.	HF07: Personal akquirieren, ausbilden, entwickeln und führen.
HF09: berufsspezifisch Kundenaufträge der Branche Maler ausschreiben, kalkulieren, abrechnen und kontrollieren (HF9-1) Kundenaufträge der Branche Fahrzeuglackierer ausschreiben, kalkulieren, abrechnen und kontrollieren (HF9-2)	HF10: Schäden an organischen und anorganischen Objekten und Untergründen sachverständig sichten, analysieren, kommunizieren.	HF11: Maßnahmen zur Gestaltung und Instandhaltung, Instandsetzung und zum Schutz von Holz- und Kunststoffuntergründen planen, durchführen, evaluieren, bewerten.
HF13: Maßnahmen zur Gestaltung und Instandhaltung, Instandsetzung und zum Schutz von mineralischen Untergründen planen, durchführen, evaluieren, bewerten.	HF14: Prüf- und Messtechnik zur Entwicklung von Produkten auswählen, anwenden und die Ergebnisse bewerten.	HF15: Gebäude, Fahrzeuge und Objekte betrachten, deren historischen Wert erkennen, erhalten und wiederherstellen.
		SCHWARZ: Handlungsbereiche mit Schwerpunkt „Branche Fahrzeuglackierer“ Grün: Handlungsbereiche mit Schwerpunkt „Branche Maler“ BRAUN: Handlungsbereiche nur Branche Maler

Ausgestaltung der beruflichen Handlungsfelder

Handlungsfeld 06:

Existenzgründung & Betriebsführung

Typische Prozesse/Kundenaufträge

- Einen Betrieb gründen, Existenzgründung
- Einen Betrieb führen
- Umgang mit Behörden, Versicherungen, Banken, Kammern und Berufsverbänden
- Buchführung

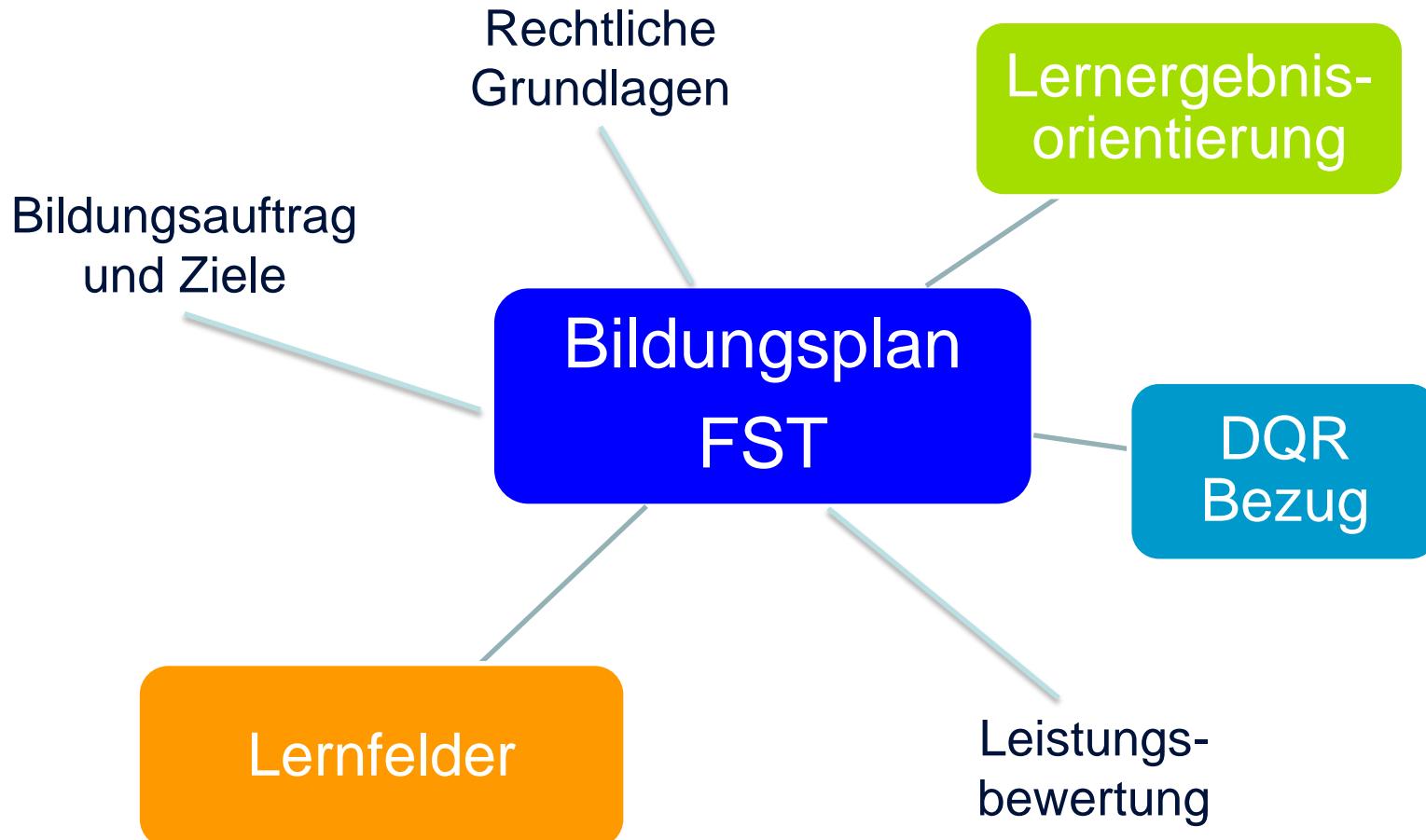
Typische Arbeitshandlungen:

- Geschäftskonzept erstellen
- Fördermittel zur Betriebsgründung beantragen
- Informationen durch die Kammern einholen
- Kundenakquise, PR-Arbeit betreiben
- Mitarbeiter führen, Personalentwicklung
- Ausbildereignungsprüfung absolvieren, Ausbildung anbieten (**Was ist damit gemeint? Auch durchführen?**)
- Buchführung machen (Einnahmen-Überschuss-Rechnung bzw. doppelte Buchführung)
- Benchmarking, Branchen- und Marktanalyse betreiben
Hamburg
- rechtliche Fragen der Ansiedlung klären
- Anzeigen konzipieren

Typische Arbeitsgegenstände

- Software (z.B. Excel)
- Gesetzestexte, Verordnungen, Richtlinien (z.B. Flächennutzungsplan, Bebauungs-Plan, Innungsanforderungen)
- Flyer erstellen -> eine Handlung!
- Website erstellen (lassen)
- Businessplan
- Eigenkapital??, Finanzierungsbedarf
- Vertragsrecht
- Gesellschaftsform
- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Schufa, Bürgschaften

Konzeption zur Gestaltung kompetenzbasierter Bildungspläne



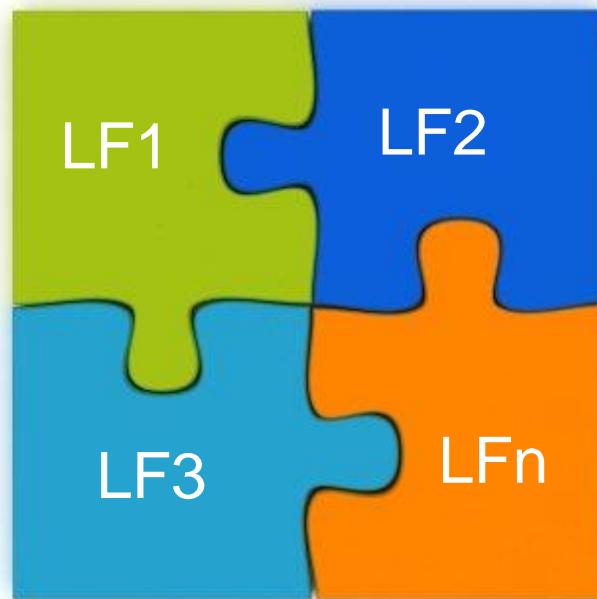
Beschreibung des Qualifikationsniveaus

DQR – Kompetenzbeschreibung Niveau 6

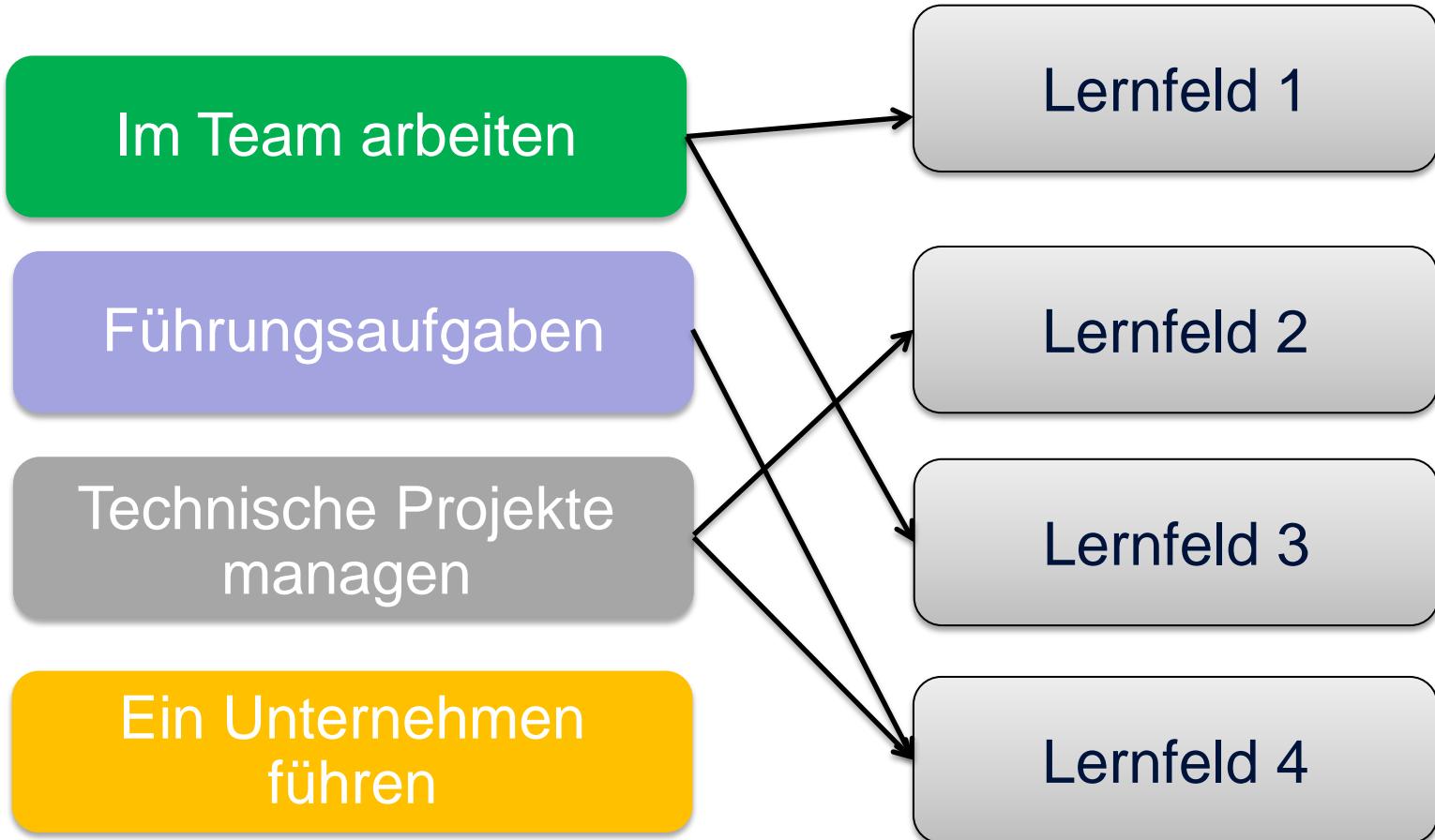


Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<ul style="list-style-type: none">• Über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen.• Kenntnisse eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen.• Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.	<ul style="list-style-type: none">• Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.• Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.	<ul style="list-style-type: none">• In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen verantwortlich leiten.• Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen.• Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.	<ul style="list-style-type: none">• Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und• Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.

Lernfelder basieren auf den Handlungsfeldern des Berufes (Berufsprofil). Jedes Lernfeld stellt Teile der Gesamtqualifikation dar. Die Kompetenzen in den Lernfeldern werden auf Zielniveau DQR 6 lernergebnisorientiert (outcomeorientiert) beschrieben.



Empfehlungen zur Verschränkung von Personalkompetenzbausteinen und Lernfeldern



Beispiel für einen Kompetenzbaustein



Im Team arbeiten (ohne Führungsaufgaben)

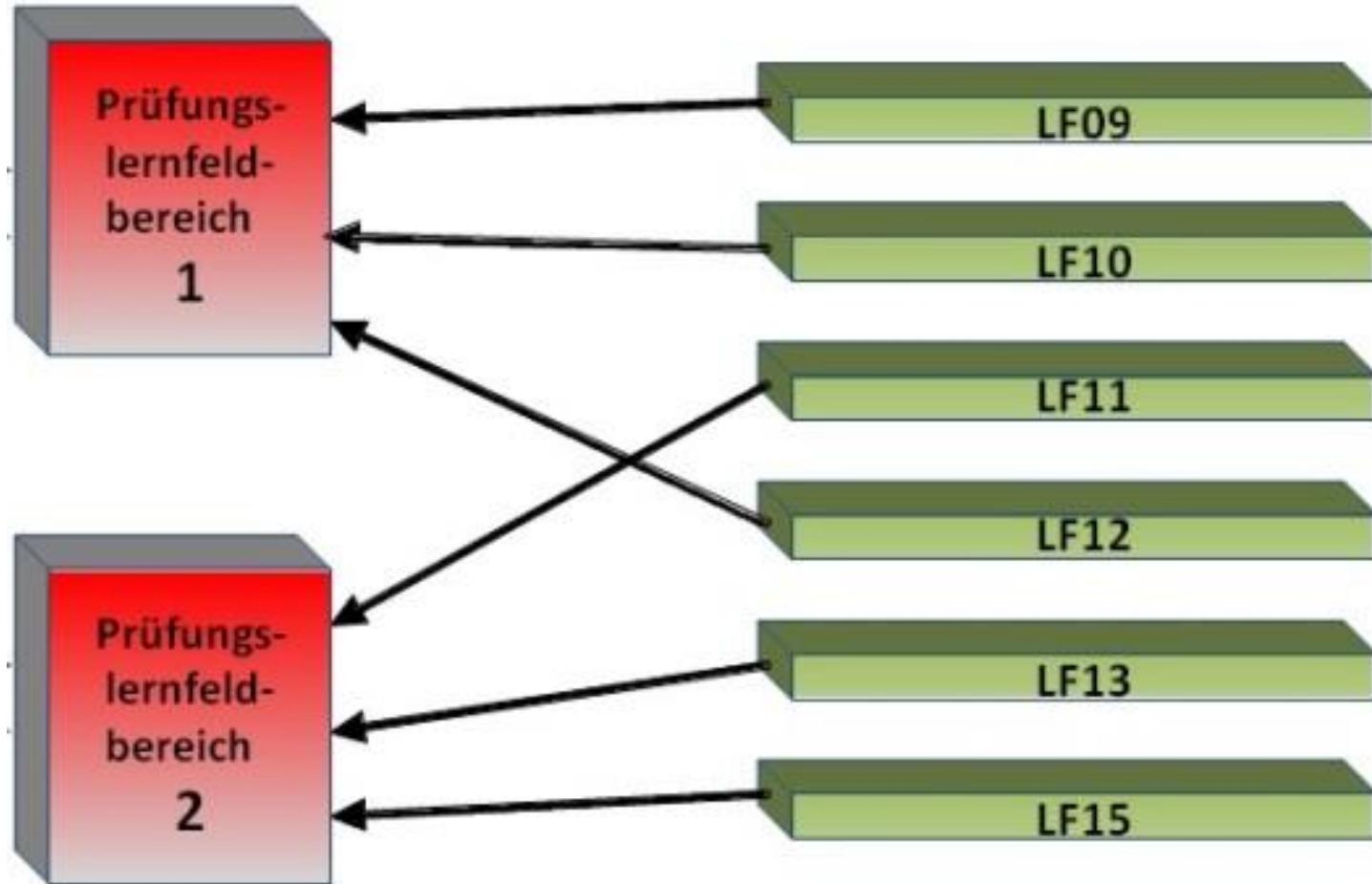
Zeitbedarf:

Beschreibung des Endverhaltens / der erworbenen Kompetenzen nach Abschluss des Bildungsgangs

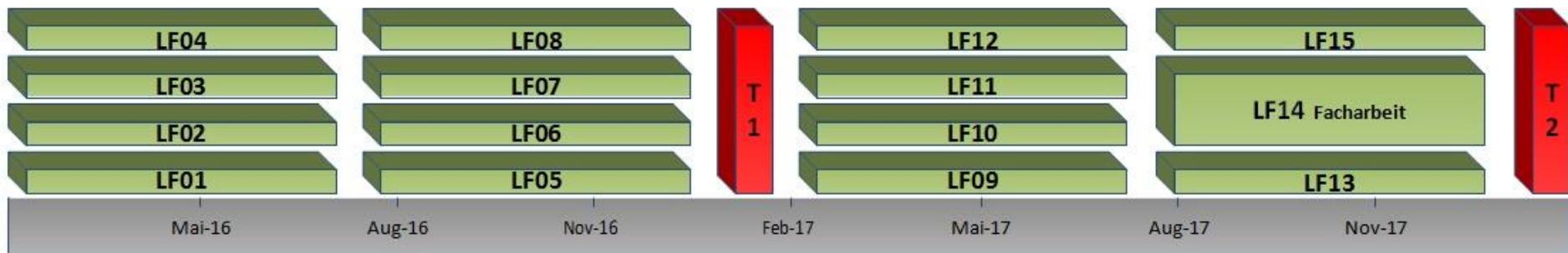
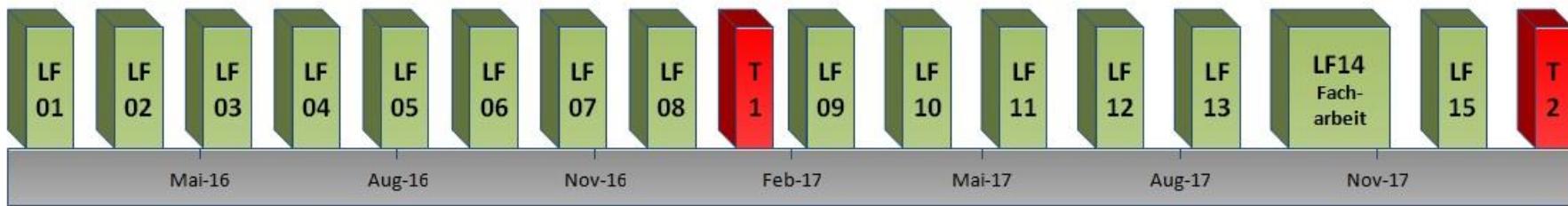
Die Studierenden arbeiten verantwortlich in Expertenteams und gehen vorausschauend mit Problemen im Team um. Sie vertreten komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten im Team argumentativ.

Beschreibung der Kompetenz	Fakten, Grundsätze und Theorien
Der Techniker und die Technikerin arbeiten im Team und kommunizieren im Rahmen der beruflichen Tätigkeit inner- und außerbetrieblich mit anderen Personen, auch aus anderen Kulturreihen.	Kommunikationstheorien; 4-Ohrenmodell
Sie sind in der Lage ihre eigene Person zu reflektieren und ordnen ihre Fähigkeiten zielgerichtet einer Teamrolle zu.	Verschiedene Modelle von Teamrollen
Eigenständig definieren die Studierenden Aufgabebereiche im Team und übernehmen Verantwortung für die ihnen übertragenden.	Meilensteinplanung;
Sie reflektieren und bewerten die Arbeitsweise an selbstständig entwickelten und angemessenen Kriterien.	
Die daraus gewonnenen Erkenntnisse nutzen Sie, um Strategien zur Optimierung der Gruppenarbeitsprozesse weiterzuentwickeln und umzusetzen.	

Zuordnung von LF zu Prüfungslernfeldbereichen



Gestreckte Prüfung mit serieller / paralleler Anordnung



Wie müssen Bildungspläne gestaltet sein, damit die Anrechnung beruflicher Leistungen erleichtert wird?

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erstellung von Berufsprofilen gemacht?

Wie kann das Übergangswesen auf Augenhöhe mit den Hochschulen gestaltet werden?



Welche Prüfungsformate (Fach- und Personalkompetenzen) eignen sich für Fachschulen?

Hamburger Institut für Berufliche Bildung Referat Bildungsgangentwicklung

Ihre Ansprechpartner in der HIBB-Zentrale:

Wolfgang Schernus
Martin Meier
Mark Rominger

Wolfgang.Schernus@hibb.hamburg.de
MartinHenning.Meier@hibb.hamburg.de
Mark.Rominger@hibb.hamburg.de