

# Leitbild für die AIV-Ausbildung und Überlegungen zu Eckpunkten einer Reform des Curriculums Version 1.6

Online-Quelle: <http://www.verwaltungsmanagement.info/studium/eckpunkte.pdf>

## Inhalt

I. Übergreifende Orientierungen ..... 1	II. Teil-Leitbilder ..... 7
1. Leitbild für die gesamte Ausbildung ..... 1	1. Leitbilder für die Einsatzgebiete / Studiengebiete / Fachdisziplinen ..... 8
2. Wirkungsziele / Evaluation ..... 2	2. Exemplarisch: Leitbild für das Studium BWLöV / Verwaltungsmanagement ..... 10
3. Einige Konsequenzen dieses Leitbildes ..... 3	3. Leitbild für Studium einerseits, Praktika andererseits ..... 10
a) Keine Berufsfertigkeit am Ende des Studiums ..... 3	
b) Qualifikation statt Wissen ..... 3	
c) Änderungen der Qualifikation ..... 4	
d) Moderne Verwaltung ..... 6	
e) Generalist ..... 6	

## I. Übergreifende Orientierungen

### 1. Leitbild für die gesamte Ausbildung

**Die Ausbildung vermittelt eine  
zukunftssichere Qualifikation  
als Generalist  
in einer modernen Verwaltung**

Grundlage dieses „Programmleitbildes<sup>1</sup>“ ist die bildungswissenschaftliche Diskussion<sup>2</sup>, einerseits, das personalpolitische Leitbild<sup>3</sup>, andererseits.

---

<sup>1</sup> Es handelt sich um ein „Programmleitbild“ im Sinne der [Definition im Online-Verwaltungslexikon](#) – im Unterschied zu dem Leitbild einer Institution.

<sup>2</sup> sie ist gesondert dokumentiert: Materialien für strategische Überlegungen zu Personalmanagement, Beamtenausbildung und zur Entwicklung der FH Bund, [http://www.verwaltungsmanagement.info/gesellschaft\\_und\\_bildung.pdf](http://www.verwaltungsmanagement.info/gesellschaft_und_bildung.pdf)

<sup>3</sup> Vergleiche – vorbildlich - die Schweizer Bundesverwaltung, Nachweise im Beitrag [„Personalmanagement“ des Online-Verwaltungslexikons](#). Für die – deutsche – Bundesverwaltung gibt es verschie-

„Qualifikation“ umfasst

- a. Fachkompetenz
- b. Methodenkompetenz
- c. Sozialkompetenz
- d. Persönlichkeitskompetenz

Dabei schließt Fachkompetenz „die Fähigkeit der praktischen Anwendung intelligenten Wissens“ ein ([S. u.](#)), und sind Lernkompetenz und Sozialkompetenz von zunehmender Bedeutung. (Einzelheiten siehe [Qualifikationsbereiche](#) im Online-Verwaltungslexikon)

„**Zukunftssicher**“ ist die Qualifikation nur, wenn sie die Grundlage für die lebenslange Weiterqualifizierung entsprechend den konkreten Anforderungen wechselnder Arbeitsplätze darstellt.

„**Generalist**“ ist die Kurzbenennung des Einsatzgebietes des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes ([mehr dazu unten S. 6](#)).

Eine „**moderne Verwaltung**“ ist die Verwaltung, die wir künftig in Umsetzung der zur Zeit begonnenen Reformen haben werden, d. h. eine Verwaltung, die strategisch ausgerichtet ist auf Wirkungsziele und sie im Rahmen eines übertragenen Finanzrahmens weitgehend eigenverantwortlich, aber nachprüfbar erreicht und dabei die Instrumente des Verwaltungsmanagements nutzt („Wirkungsorientierte Verwaltungsführung“ oder „Neues Steuerungsmodell“ – Einzelheiten siehe [„NSM“ im Online-Verwaltungslexikon](#)).

## 2. Wirkungsziele / Evaluation

Als [Wirkung/Outcome](#) der Ausbildung lässt sich deshalb definieren:

1. **Aus Sicht der Bedarfsträger:** zukunftssicher qualifizierter Nachwuchs für eine moderne Bundesverwaltung, der seinen Beitrag zur nachhaltigen Qualität und zur Weiterentwicklung der Verwaltung leistet.

Evaluation / Qualitätssicherung: Bewertung durch die Bedarfsträger, Expertenbefragung, und/oder Bewährung der Absolventen, gemessen am beruflichen Fortkommen im Vergleich zu Beschäftigten mit anderem Qualifikationshin-

---

dene, nicht in gleicher Weise gültige Aussagen in verschiedenen Dokumenten, z. B. im Zusammenhang mit der Reform des Dienstrechts.

tergrund. Bewertung der Qualität der Leistungen der Abnehmer-Einrichtungen.

- 2. Aus Sicht der Studierenden:** Erwerb einer Qualifikation für nachhaltigen beruflichen Erfolg.

Evaluation / Qualitätssicherung: Befragung der Absolventen, mittel- und langfristiger beruflicher Erfolg im Vergleich zu Beschäftigten mit anderem Qualifikationshintergrund / Absolventen anderer Ausbildungseinrichtungen.

### 3. Einige Konsequenzen dieses Leitbildes

#### a) Keine Berufsfertigkeit am Ende des Studiums<sup>4</sup>

1. Fachliche Qualifikation für den sofortigen Einsatz an einem konkreten Arbeitsplatz nach Ende der Ausbildung ist nicht "zukunftssicher", erst Recht kann ein "Generalist" nicht Fachmann für alles sein.

Keine Berufsfertigkeit am Ende des Studiums

2. Eine "Einarbeitungszeit" zu Beginn der Berufstätigkeit ist unverzichtbar, wie sie auch im Personalentwicklungskonzept der Bundesregierung gefordert, in der Praxis aber nicht immer gewährt wird.

3. Konkrete berufliche Anforderungen sind durch ergänzende Fortbildung zu vermitteln. **Die Ausbildung bildet die Basisqualifikation**, die durch Fortbildung weiter zu entwickeln und zu aktualisieren ist. Sie ist die Basis **für lebenslanges Lernen**.

Die Ausbildung bildet die Basisqualifikation für lebenslanges Lernen.

4. Die **Kompetenz für lebenslanges Lernen** zu vermitteln ist inzwischen ein verbindliches Ziel der europäischen Bildungspolitik und damit auch für Deutschland. Es sollte selbstverständlich sein, dass der Bund bei der Umsetzung dieser Verpflichtung in seinem eigenen Einflussbereich Vorbild ist. Die Situation an der Fachhochschule des Bundes wird dieser Verpflichtung und dieser Vorbildfunktion nicht gerecht.

#### b) Qualifikation statt Wissen

Qualifikation kann definiert werden als „nachgewiesene Fähigkeit, Wissen und Fertigkeiten anzuwenden“<sup>5</sup>. Heute wird oft auch die

---

<sup>4</sup> In der bildungspolitischen und -wissenschaftlichen Diskussion wird „Employability“ - Beschäftigungsfähigkeit - als Ziel des Studiums definiert.

englische Bezeichnung „competence“ übernommen. „Kompetenz“ und „Qualifikation“ sollen hier also als synonym verstanden werden.

Curriculare Vorgaben sind auch heute noch überwiegend Festlegungen von Wissen. Der neuere und richtigere Sprachgebrauch verwendet statt dessen das Wort „Qualifikation“, womit Wissen eingebunden wird in die Fähigkeit der Anwendung und Weiterentwicklung (siehe oben die Definition sowie Einzelheiten im Bericht der BLK-Expertengruppe).

### c) Änderungen der Qualifikation

#### 1. Im Hinblick auf die [Qualifikationsbereiche](#)

- a) Fachkompetenz
- b) Methodenkompetenz
- c) Sozialkompetenz
- d) Persönlichkeitskompetenz / Selbstkompetenz<sup>6</sup>

gilt nach dem Bericht der BLK-Expertengruppe zum Thema "Kompetenzen als Ziele von Bildung und Qualifikation" (Stand: Februar 2001, S. 19 ff.):

"Reines Fachwissen wird nur noch eine Säule der Qualifikation sein. Der Erwerb von ·

- Anwendungskompetenz,
- Lernkompetenz und
- Sozialkompetenz

wird im Verhältnis zur fachlichen Kompetenz deutlich an Bedeutung gewinnen."

2. "**Fachliche Kompetenzen** von Hochschulabsolventen meinen das Verstehen grundlegender und systematischer Zusammenhänge in ihrer Disziplinarität und Interdisziplinarität sowie die Fähigkeit der praktischen Anwendung intelligenten Wissens." Es geht also um Grundlagen- und nicht um Detailwissen, nur dies ist "zukunftssicher", wobei Wissen immer "intelligentes" Wissen meint, dass die "Anschlussfähigkeit für lebenslanges Lernen" bildet (vgl. a.a.O., S. 4 ff., 6 f.).

---

<sup>5</sup> So wörtlich ISO 9000:2000 Nr. 3.9.12). (Englische Fassung: competence: demonstrated ability to apply knowledge and skills)

<sup>6</sup> dieser Qualifikationsbereich wird unterschiedlich benannt

3. Zusätzlich ist auf die Entwicklung der "**Schlüsselqualifikationen**"<sup>7</sup> zu achten, insbesondere Lernkompetenz als Bereitschaft und Fähigkeit, selbstbestimmt zu lernen.
  4. Die gegenwärtigen **Prüfungsverfahren** sind auf diese Qualifikationsstruktur überwiegend **nicht** ausgerichtet und deshalb überprüfungsbedürftig.
  5. Erforderlich ist z.B. ein **Methodencurriculum**, wie es bisher noch kaum existiert und überwiegend nicht einmal angedacht wird, im Unterschied zur Diskussion im allgemeinbildenden Schulwesen.
2. "**Schlüsselqualifikationen**" (s. Fußn. 7) sind vor allem durch die Gestaltung der Lehre und Ausbildung zu fördern und erfordern entsprechende Lehr- und Ausbildungsmethoden. Zur Definition und Bedeutung s. Fußn. 7 und 8. Sie können nicht iso-

---

<sup>7</sup> "Schlüsselqualifikationen sind erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Strategien, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind. Zu ihnen gehören

- Erkenntnisinteresse und eigenständiges Lernen,
- die Reflexion und Optimierung der eigenen Lernprozesse und damit die Fähigkeit dazuzulernen,
- das Zutrauen in die eigene Selbstwirksamkeit als Grundeinstellung,
- Flexibilität,
- Fähigkeit zur Kommunikation und zur Teamarbeit,
- kreatives Denken.

Sie sind nicht auf direktem Wege zu erwerben, z. B. in Form eines eigenen fachlichen Lernangebots; sie müssen vielmehr in Verbindung mit dem Erwerb von intelligentem Wissen aufgebaut werden." (Bildungskommission NRW, Zukunft der Bildung, 1995, S. 113 f. Formatierung geändert B.K.)

<sup>8</sup> **Zur Bedeutung von Schlüsselqualifikationen:**

"Die immer schneller erfolgende Alterung von Wissen erfordert ein lebenslanges Lernen, die Fähigkeit, sich fortwährend an neuen Situationen anzupassen, und bestehendes Wissen darauf zu übertragen. Vor diesem Hintergrund gewinnen überfachliche Kompetenzen, die so genannten Schlüsselqualifikationen, immer mehr an Bedeutung.

Das Konzept der Schlüsselqualifikationen ist keineswegs neu. Bereits 1974 wurde der Begriff "Schlüsselqualifikationen" in der Literatur durch D. Mertens geprägt. Mertens wies daraufhin, dass die mangelnde Vorhersagbarkeit zukünftiger Entwicklungen unspezifische, übergeordnete Qualifikationen erforderlich macht. Diese sind heute als Lernziele beruflicher Bildung zwar sehr prominent, ihre

liert und nicht von einem Fach allein, aber auch nicht von allen Fächern ohne inhaltliche Abstimmung vermittelt werden, sondern setzen einen Konsens über die Qualifikationsziele und eine Abstimmung in der Vermittlung voraus<sup>9</sup>.

#### d) **Moderne Verwaltung**

1. Die Qualifikation muss vorbereiten nicht auf die gegenwärtige Verwaltung mit ihren weithin problematischen Strukturen, sondern eine "moderne" Verwaltung, wie sie in den Leitbildern für die Verwaltungsmodernisierung formuliert ist.

Das hat zwangsläufig zur Konsequenz, dass die Absolventen z.T. in Verwaltungsbereiche kommen werden, in denen sie das Wissen um modernen Strukturen, Abläufe und Verfahren und ihre Methoden- und Sozialkompetenz nicht (voll) einsetzen können, weil es nicht gewollt wird. Sie müssen aber das Handwerkszeug besitzen, um es künftig "aus dem Tornister" hervorholen zu können.

2. Ausbildung ist damit auch ein wichtiges Element der Modernisierung der Verwaltung.

#### e) **Generalist**

1. „**Generalist**“ ist nicht der Universalist, der Alleskönner, sondern vorrangig der Fachmann für die Querschnittsaufgaben (Haushalt, Personal, Innerer Dienst, Organisation), also für die Arbeitseinheiten, die interne Dienstleistungen für die Fachbereiche erbringen. Dieser Bereich wird auch als „Innere Verwaltung“ bezeichnet (daher der Name des Fachbereichs AIV). Auftraggeber und Kunden dieser Querschnittsfunktionen sind die Fachbereiche / Fachabteilungen.

2. **Der Generalist hat aber auch Managementverantwortung:** Denn er nimmt ein Sachgebiet weitgehend eigenverantwortlich wahr und ist damit für das Management dieses Sachgebietes verantwortlich.

„Generalist“ ist der Fachmann für

- interne Dienstleistungen (die Querschnittsaufgaben),
- die Steuerungsunterstützung
- mit Management-Verantwortung für sein Sachgebiet ...

---

Umsetzung im Ausbildungsalltag hat in vielen Betrieben aber erst begonnen."

Quelle: DaimlerChrysler AG (Hrsg.), Das ganzheitliche Beurteilungsverfahren für die betriebliche Berufsausbildung, 2000, S. 17.

<sup>9</sup> und sei es als Festlegung von Leitfächern für bestimmte übergreifende Methoden bzw. Kompetenzen.

In der modernen Verwaltung gehört dazu u. a.

- die [Planung](#) für das Sachgebiet (Fach- und Ressourcenplanung insbesondere mit Wirkungs-, Leistungs- und Finanzzielen, [operative](#) und [strategische Planung](#)),
- Abschluss von Zielvereinbarungen einschließlich der Festlegung von Zielwerten und Berichtspflichten,
- Beiträge für das Controlling und Auswertung von Controlling-Informationen,
- fachliche Grundsatzangelegenheiten,

Einzelheiten siehe den Beitrag „[Sachbearbeiter/-in](#)“ im Online-Verwaltungslexikon.

3. In der heutigen Entwicklung kommt die Funktion der **Steuerungsunterstützung** hinzu, wie sie in der Kommunalverwaltung bereits oft in besonderen Arbeitseinheiten organisiert ist. Sie umfasst einerseits Controlling, andererseits Teile der klassischen Querschnittsaufgaben, die auch bisher schon eher Management-Unterstützung statt Serviceleistungen für die Fachbereiche waren (z.B. Personalplanungs- und Entwicklungskonzepte, Haushaltsplanung als Rahmenplanung für die Facheinheiten, Organisationsberatung der Verwaltungsführung). Vereinfacht liegt die Abgrenzung zu den Serviceeinheiten darin, dass Auftraggeber und Kunde die Verwaltungsleitung ist.

In der bisherigen Struktur sind Teile dieser Funktion organisatorisch nicht zugeordnet, teils sind sie mit den Serviceaufgaben in die Querschnittseinheiten integriert.

4. Daneben ist Einsatzgebiet des Generalisten die „Allgemeine Verwaltung“, also die Erstellung externer Produkte, soweit es dafür keine Spezialisten gibt. Sie ist in der Regel vielfältig mit den Querschnittsaufgaben verflochten, z. B. mit Finanzmanagement (klassisch: Haushalt), Personalrecht und -management, und erfordert den Einsatz von Managementinstrumenten. Die Qualifikation für die „innere“ Verwaltung trägt deshalb auch maßgeblich zur Qualifikation für die „allgemeine“ Verwaltung bei.

**„Generalist“ ist auch der Fachmann für „externe Dienstleistungen“: Verwaltungsaufgaben, die keine Spezialausbildung erfordern, mit Management-Verantwortung für das Sachgebiet**

## II. Teil-Leitbilder

Im Rahmen des Gesamt-Leitbildes sind Leitbilder für Einsatzgebiete der Absolventen und/oder die Studiengebiete / Fachdisziplinen und für die Beiträge von „Theorie und Praxis“, also die Studienabschnitte an der FH Bund einerseits, die Praktika, andererseits, zu

entwickeln. Dabei ist die schwierige Aufgabe zu lösen, die beruflichen Einsatzgebiete soweit zu berücksichtigen, wie möglich und für eine Gesamtqualifikation sinnvoll, aber auch der Versuchung zu widerstehen, jeweils Spezialisten für die Einsatzgebiete auszubilden – was die Ausbildung nicht leisten kann.

Allerdings muss sich das Gesamt-Leitbild als Rahmen und Orientierung bewähren. Alle Teile des neuen Curriculums müssen sich jeweils an dem modernen Qualifikationsbegriff ausrichten und berufliche „Qualifikationen“ definieren, das berufliche Leitbild muss der jeweiligen Funktion der Beschäftigten in dem Teilbereich in einer modernen Verwaltung entsprechen und darauf „zukunftssicher“ vorbereiten, der Bedeutung von Schlüsselqualifikationen ist Rechnung zu tragen.

### **1. Leitbilder für die Einsatzgebiete / Studiengebiete / Fachdisziplinen**

Benötigt werden Leitbilder für die verschiedenen [Einsatzgebiete des Generalisten](#) (oben S. 6), auf die die Ausbildung vorbereiten soll, z. B. für den Einsatz im Finanzmanagement (bisher: Haushaltsrecht) unter Berücksichtigung des Funktionswandels, der sich dort vollzieht, in den Personalreferaten mit der Aufgabe der Bereitstellung und Betreuung von Personal unter Berücksichtigung der sich wandelnden Anforderungen an Personalmanagement, Personalentwicklung, in der Serviceeinheit Organisation, usw.

Bei diesen Querschnittsfunktionen ist jeweils zu prüfen, welche Kompetenzen speziell in den jeweiligen Querschnittseinheiten erforderlich sind, welche aber auch Teil einer allgemeinen Fachkompetenz im Rahmen einer modernen Verwaltung sind, in der Fach- und Ressourcenverantwortung zusammengefasst sind. Denn Finanz-, Personal-, Organisations- und Controllingspezialisten auszubilden wird die Ausbildung nicht leisten können.

**Leitbild für die Einsatzgebiete ...**

ist *nicht* der Mitarbeiter im Rechtsreferat ...

... sondern der Mitarbeiter, der

- im Querschnitts- oder Fachreferat oder in der Steuerungsunterstützung
- Dienstleistungen erbringt,
- die rechtlich *nicht* abschließend geregelt sind,
- zumindest *auch* einer fachlichen Steuerung und des Einsatzes von Management-Instrumenten bedürfen,
- um sicherzustellen, dass der öffentliche Auftrag nicht nur rechtmäßig, sondern auch effizient und effektiv (im Sinne des „Outcome“) erfüllt wird.

Rechtsanwendung ist nur ein Teil der fachlichen Anforderungen.

Leitbild ist *nicht* der Mitarbeiter im Rechtsreferat ...

- ... sondern der Dienstleister,
- der seine Aufgaben effizient und effektiv (wirksam und wirtschaftlich) erfüllt und dabei
  - das rechtliche Instrumentarium ebenso wie andere Instrumente zielorientiert nutzt,
  - um den aus ganzheitlicher Sicht bestmöglichen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten.
  - Exemplarisch: Fallmanagement als ganzheitliche Problemlösung

Zur Zeit ist eine Trennung zwischen der - reinen - Rechtsanwendung einerseits, bestimmten Managementaufgaben andererseits im Curriculum verankert, es fehlt die gemeinsame Sicht, sowohl in den Teilgebieten als auch durch integrative Elemente, die die Teilgebiete zusammenführen. Personalrecht wird nicht als Instrument zur Umsetzung der Servicefunktionen des Personalreferats behandelt, sondern aus der Perspektive richtiger Rechtsanwendung, es fehlt insgesamt eine Lehre von der Ausübung des Ermessens bzw. die Einbindung der rechtlichen Instrumente als Mittel zur Erfüllung der Dienstleistungsfunktionen.

Die Trennung zwischen Rechtsanwendung und Management der Dienstleistungsaufgabe muss überwunden werden.

Für die klassischen Rechtsfächer ist zu diskutieren, ob bisher - unausgesprochen - das Leitbild des Mitarbeiters in einem Rechtsreferat zugrunde liegt, obwohl spezialisierte Rechtsanwendung in der Regel nicht in den Querschnitts- und Facheinheiten, sondern durch das Justitiariat erfolgt, also nicht das Einsatzgebiet des normalen Verwaltungsbeamten im gehobenen Dienst darstellt. Auch fehlt in der Regel die Zusammenschau mit der Managementaufgabe in den Facheinheiten, bei der es oft nicht um reine Rechtsanwendung, sondern um Problembewältigung im Rahmen und mit den Mitteln des Rechts geht. Dienstleistungs-, Planungs-, Gestaltungsaufgaben müssen in diesem Aufgabenzusammenhang gesehen werden.

Deshalb muss die Ausbildung die Orientierung auf die Fachaufgabe - die mit ihr verfolgten öffentlichen Anliegen, Wirkungen (Outcome) der Produkte - und die Fähigkeiten und Methoden vermitteln, sich mit ihrer Sachgesetzlichkeit vertraut zu machen. In die-

Beispielhaft dazu die Schweizer Bundesverwaltung mit der „Wirkungsorientierten Verwaltungsführung“ sowie der Kanton Zürich. Nachweise siehe <http://www.olev.de/n/nsm.htm>

sem Fachkontext muss das rechtliche Instrumentarium als Mittel zur Erfüllung der öffentlichen Aufgabe eingesetzt werden, aber nicht als Selbstzweck.

Für das Einsatzgebiet „Allgemeine Verwaltung“ wird bisher nur auf die Rechtsanwendung bei der Wahrnehmung von Fachaufgaben vorbereitet und die in diesem Zusammenhang notwendige Transferleistung trainiert, nicht aber das Erarbeiten des jeweiligen fachlichen Kontextes.

Im Hinblick auf die Breite der öffentlichen Aufgaben muss die Vorbereitung für die Tätigkeit in der Allgemeinen Verwaltung exemplarisch erfolgen.

## **2. Exemplarisch: Leitbild für das Studium BWLÖV / Verwaltungsmanagement**

**BWLÖV bereitet auf die Management-Aufgabe bei der Wahrnehmung der Fachaufgaben vor.**

Die Studierenden orientieren ihr berufliches Handeln an den Anforderungen einer hohen Ergebnis- und Prozessqualität öffentlicher Leistungen. Sie kennen das dafür erforderliche Management-Instrumentarium und können die Standard-Instrumente anwenden oder ihre Ergebnisse verwerten. Sie können insbesondere Arbeitsprozesse qualitäts- und kundenorientiert sowie kostenbewusst planen, strukturieren, durchführen und evaluieren.

Alle Mitarbeiter des gehobenen Dienstes müssen mit den Instrumenten der modernen Steuerung vertraut sein, sie verstehen und nutzen können. Sie müssen sie nicht entwickeln und gestalten können - das ist eine Qualifikation, die zu anspruchsvoll ist und deshalb im Rahmen des Studiums nicht vermittelt werden kann.<sup>10</sup>

Hier erscheinen deshalb auch noch Klärungen notwendig, weil das bisherige Curriculum teilweise handwerkliche Kenntnisse umfasst, die für die Nutzung der Instrumente nicht erforderlich und nicht hilfreich sind. Wir bilden keine Mechaniker, sondern Nutzer der KLR aus, keine Produzenten, sondern Nutzer von Statistik.

## **3. Leitbild für Studium einerseits, Praktika andererseits**

Für die Teilbeiträge von Studium einerseits, Praxisphasen andererseits ist zu prüfen, welchen spezifischen Beitrag zu den [Qualifikationsbereichen](#) (s.o. S. 4) sie jeweils leisten können.

---

<sup>10</sup> Dies könnte allerdings eine mögliche Spezialisierung sein.

Unterschiede bestehen insbesondere in der Entwicklung von **Sozialkompetenz**, für die die Praktika andere - bessere - Möglichkeiten bieten als das Studium. Die Nutzung dieses Potenzials setzt die entsprechende Zieldefinition für die Praktika und die Kompetenz der Praxisausbilder voraus.

In beiden Bereichen ist die Entwicklung der Lernkompetenz zu berücksichtigen, d.h. eigenständiges Lernen zu fördern und zu fordern. Das setzt entsprechende didaktisch-methodische Kompetenz bei den jeweiligen Lehr- bzw. Betreuungspersonen voraus.

Weitere Orientierungen sind noch zu entwickeln.

Dokument-Ende