

Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung



Im Auftrag vom
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit des Textes wird im Folgenden auf die Nennung beider Personensubstantive und -pronomina verzichtet. Selbstverständlich sind stets beide Geschlechter gemeint.

- Band 61 Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung
- Herausgeber Herbert Loebe, Eckart Severing
- Redaktion Thomas Reglin, Heiko Weber, Susanne Weber
- Verlag © W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2012
- Gesamtherstellung W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 91101-11, Telefax: 0521 91101-19
E-Mail: service@wbv.de, Internet: wbv.de

Förderhinweis: Dies ist eine Publikation des Projekts „EDGE – Entwicklung von Modellen der Anrechnung von Lernergebnissen zwischen Ausbildungsberufen im Dualen System auf Grundlage von ECVET“ im Rahmen der Pilotinitiative „DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“, beauftragt und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, koordiniert und fachlich betreut durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, wissenschaftlich begleitet durch die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und die Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil des Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Autoren, der Verlag und der Herausgeber haben sich bemüht, die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammenzustellen. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass die eine oder andere Information auf irrtümlichen Angaben beruht oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Printed in Germany

ISBN Print: 978-3-7639-4300-5
ISBN E-Book: 978-3-7639-4301-2
Bestell-Nr. 6004066

Inhalt

Vorwort	7
<i>Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	
I. Leistungspunkte in der beruflichen Bildung – die Initiative DECVET	
Das Projekt EDGE – Anrechnung ermöglichen, Berufsbildung weiterentwickeln	11
<i>Heiko Weber, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	
Die Pilotinitiative DECVET als Innovations- und Reformprogramm der beruflichen Bildung	19
<i>Andreas Diettrich, Universität Rostock</i>	
Lernergebnisse erfassen und anrechenbar machen. Erfahrungen aus der Pilotinitiative DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung	31
<i>Anita Milolaza, Universität Magdeburg</i> <i>Stefanie Schiller, Universität Jena</i>	
II. Lerneinheiten in der Ausbildung	
Die Entwicklung von Lerneinheiten für Ausbildungsberufe im Projekt EDGE: Anmerkungen zur Methode	53
<i>Nicolas Schöpf, Universität Würzburg</i> <i>Thomas Reglin, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	
Ermittlung von Anrechnungspotenzialen und Entwicklung von Anrechnungs- verfahren im Projekt EDGE	75
<i>Elisabeth Karl, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	
Betriebliches Fallbeispiel: Daimler AG	89
<i>Interview mit Heike Kummer</i>	

Lerneinheiten und Kompetenzorientierung – Betriebliches Fallbeispiel: AUDI AG	93
<i>Silke Weiss-Aziz, Krischan Weyers, AUDI AG</i>	
Betriebliches Fallbeispiel: BMW Group	105
<i>Interview mit Christoph Anz</i>	
Lerneinheiten und Kompetenzorientierung: Förderung der Mobilität von Auszubildenden durch ECVET – Betriebliches Fallbeispiel: Bosch Bamberg	113
<i>Ralph Troppmann, Robert Bosch GmbH Bamberg</i>	
Betriebliches Fallbeispiel: Robert Bosch GmbH – Standort Ansbach	125
<i>Interview mit Roland Deppe</i>	

III. Erfassung und Validierung von Lernergebnissen

Kompetenznachweise für Lerneinheiten der deutschen Berufsbildung – Ergebnisse des Projekts EDGE	133
<i>Thomas Reglin, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nicolas Schöpf, Universität Würzburg</i>	
Ausbildungsbegleitende Kompetenzfeststellung bezogen auf Lerneinheiten – Ein Praxisbericht aus dem Projekt EDGE	155
<i>Heiko Weber, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	

IV. Einsatzfelder und Nutzen von Leistungspunkten im Bildungsbereich

Mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem durch Anrechnung	179
<i>Susanne Weber, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)</i>	
Erfolgskonzept für Mobilität, Transparenz und Durchlässigkeit? Leistungspunkte im tertiären Bereich und in der Berufsbildung	191
<i>Gerhart Hölbling</i>	

ECVET aus schulischer Sicht 207
Werner Lucha, Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Der Einsatz von Leistungspunkten in der beruflichen Bildung in Europa . . . 213
Dzifa Vode

V. Strategiepapier zur Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland

Handlungsfelder zur Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland –
Strategiepapier der Automobilindustrie 235
Heiko Weber, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Autorenverzeichnis 241

Vorwort

Prof. Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Im Jahr 2006 hat das f-bb in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und zahlreichen europäischen Berufsbildungsexperten im Projekt „ECVET reflector“ erforscht, wie sich das europäische Credit-System für die Erstausbildung (ECVET) zu bestehenden Regelungen und Praktiken der Prüfung, Validierung und Zertifizierung, der Anrechnung, Übertragung und Akkumulation von Lernleistungen in den nationalen Berufsbildungssystemen in Europa verhält. Schon in dieser frühen Phase – die ECVET-Empfehlung befand sich noch im Stadium der Vorbereitung – zeichnete sich ab, dass grundsätzlich zwei Zugänge zu dem neuen Instrument möglich sind. Verstand die Bildungspolitik in einigen Staaten ECVET (ausschließlich) als Mobilitätsinstrument, das darauf abzielt, die Übertragbarkeit von Lernleistungen in der Berufsbildung über nationale Grenzen hinweg zu gewährleisten, so wurde in anderen Staaten die ECVET-Einführung auch im Kontext bereits laufender oder geplanter Reformvorhaben gesehen. Die zweite Gruppe war die deutlich größere.

Mit der DECVET-Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist in Deutschland eine klare Entscheidung für den zweiten, den „*reform approach*“ gefallen. Aufgabe der im DECVET-Programm geförderten Projekte war es, modellhaft Anrechnungsmodelle zu entwickeln und zu erproben, die Übergänge an den verschiedenen Schnittstellen des deutschen Berufsbildungssystems erleichtern: im Verhältnis von Ausbildungsvorbereitung und dualer Ausbildung, zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen, zwischen schulischer und dualer Berufsausbildung und von der Erstausbildung zur geregelten Fortbildung. Eine umfassende Auswertung der in DECVET erzielten Ergebnisse lässt Handlungsansätze erwarten, die zu einer deutlichen Verkürzung von Warteschleifen und Zeiten unproduktiven „Doppellernens“ führen können.

Der vorliegende Band dokumentiert die Ergebnisse des Projekts „*EDGE* – Entwicklung von Modellen der Anrechnung von Lernergebnissen zwischen Ausbildungsberufen im Dualen System auf der Grundlage von ECVET“, das das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung vom November 2007 bis zum Oktober 2011 in Kooperation mit führenden Unternehmen der deutschen Automobilindustrie durchgeführt hat. Beauftragt und finanziert wurde das Projekt vom Bundesminis-

terium für Bildung und Forschung, koordiniert und fachlich begleitet vom Bundesinstitut für Berufsbildung und wissenschaftlich begleitet von der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Mit dem Ziel, flexiblere Übergänge zwischen Ausbildungsberufen zu ermöglichen, wurden hier „Lerneinheiten“ gemäß der ECVET-Spezifikation beschrieben, praktisch erprobt und mit Verfahren einer ausbildungsintegrierten Kompetenzfeststellung untersetzt.

Um die Flexibilisierungspotenziale des Konzepts der Lerneinheiten voll auszuspielen, wird eine Verknüpfung mit anderen Initiativen erforderlich sein. Zu nennen sind hier insbesondere die Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, die künftig verstärkte Ausrichtung der Ordnungsarbeit an den Kategorien und Zielen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), die Erprobung der vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine im Programm JOBSTARTER CONNECT und die gemeinsamen Anstrengungen von Bund und Ländern, die auf eine Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zielen.

„Transfer (von Lernergebnissen, d. Verf.) ist niemals leicht!“ – so hat es einer der Beteiligten an der eingangs zitierten reflector-Studie ausgedrückt. Mehr als andere Modellvorhaben sind Projekte zur Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem auf eine produktive Zusammenarbeit in komplexen Netzwerken angewiesen. Für ihr Gelingen sei an dieser Stelle Dank gesagt: den zahlreichen Beteiligten in den Partnerunternehmen, den Mitgliedern des Projektbeirats, der wissenschaftlichen Programmbegleitung, dem betreuenden Team im BIBB und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

I.

**Leistungspunkte in der beruflichen Bildung
– die Initiative DECVET**

Das Projekt EDGE – Anrechnung ermöglichen, Berufsbildung weiterentwickeln

Heiko Weber

Mit ECVET, dem European Credit System for Vocational Education and Training, wird gegenwärtig ein Instrument entwickelt, das darauf abzielt, die Mobilität junger Menschen bereits in der Phase der beruflichen Erstausbildung zu erhöhen. ECVET kann aber über den Mobilitätskontext hinaus auch zur Entwicklung flexiblerer Formen der Dokumentation von Lernergebnissen beitragen und dadurch die Durchlässigkeit nationaler Bildungssysteme entscheidend verbessern. Innerhalb des Bereichs der Berufsbildung bedeutet das, Lernergebnisse zwischen Ausbildungsgängen anrechenbar zu machen. Dies trägt dazu bei, die Attraktivität beruflicher Qualifizierungswege zu erhöhen und Warteschleifen, redundante Qualifizierungen und nicht anschlussfähige Bildungswege zu reduzieren.

In Deutschland wurde – gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) – die Pilotinitiative DECVET auf den Weg gebracht, die die Entwicklung und Erprobung eines Leistungspunktesystems für die deutsche Berufsbildung zum Gegenstand hat. Innerhalb von DECVET erproben zehn Pilotprojekte Möglichkeiten, mithilfe von ECVET die Anrechnung von Lernergebnissen zwischen beruflichen Bildungsgängen (Berufsausbildungsvorbereitung, duales System, vollzeitschulische Bildungsgänge, geregelte Fortbildung) zu erleichtern und so größere Flexibilität innerhalb beruflicher Bildung zu schaffen (vgl. dazu die Beiträge von Diettrich und Milolaza/Schiller in diesem Band).

Das Projekt *EDGE – Entwicklung von Modellen der Anrechnung von Lernergebnissen zwischen Ausbildungsberufen im Dualen System auf der Grundlage von ECVET* ist Teil der Pilotinitiative DECVET. Es zielt darauf, im nationalen Kontext transferierbare Anrechnungsmodelle zwischen dualen Ausbildungsgängen zu entwickeln und zu erproben, um damit perspektivisch Bildungswege öffnen und durchgängiger gestalten zu können. Zusammen mit Partnern aus dem deutschen Automotive-Sektor – der AUDI AG, der BMW Group, der Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG, der Daimler AG und der Robert Bosch GmbH – wurden auf der Grundlage von ECVET Anrechnungsmodelle für Lernergebnisse zwischen acht dualen Ausbildungsberufen im Metall- und Elektrobereich entwickelt.

Bedingungen für die Anrechnung von Lernleistungen

Es müssen im Wesentlichen zwei Bedingungen erfüllt sein, um die Anrechnung von Lernleistungen zu ermöglichen (vgl. Abb. 1). Zum einen sollten die Berufsbilder bzw. Qualifikationen kompetenzorientiert beschrieben werden. Das dahinterliegende Konzept der Lerneinheiten wird in diesem Band von Nicolas Schöpf und Thomas Reglin beschrieben.

Zum anderen kann eine nach definierten Qualitätsstandards konzipierte und durchgeführte ausbildungsbegleitende Kompetenzfeststellung die Anrechnung von Lernleistungen wesentlich erleichtern. Das Verfahren der ausbildungsbegleitenden Kompetenzfeststellung wird in diesem Band von Heiko Weber dargestellt.

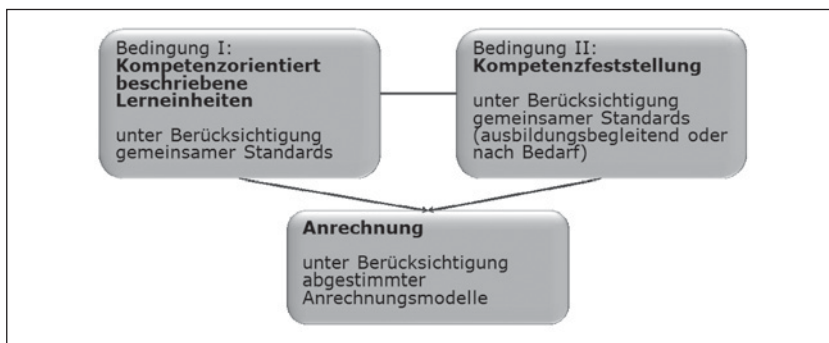


Abb. 1: Bedingungen für die Anrechnung von Lernleistungen

Im Projekt EDGE wurden die Ausbildungsberufe zunächst in Lerneinheiten gegliedert und als Lernergebnisse beschrieben. Lerneinheiten sind Teile von Qualifikationen, die als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben, nachgewiesen und zertifiziert werden. Sie sind keine didaktisch-methodischen Vorgaben, wie die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule ablaufen soll und in welcher Reihenfolge Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erworben werden sollen. Wichtig ist nicht, wann, wie oder wo, sondern dass Lerneinheiten erworben werden. Die Lerneinheiten bilden die Inhalte der Ordnungsmittel entlang an betrieblichen Arbeitsprozessen ab. Gemeinsam mit Fachexperten für die Berufe aus den Partnerunternehmen und Fachlehrern aus beruflichen Schulen wurden die Lerneinheiten entwickelt. Im Rahmen betrieblicher Workshops entstanden die Lerneinheiten für die Ausbildungsberufe in erster Linie auf der Grundlage berufs-

typischer Handlungsfelder, der betrieblichen Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans, des Ausbildungsrahmenplans selbst und des Rahmenlehrplans (vgl. Abb. 2).

Qualifikation	[Name des Ausbildungsberufs]		
Lerneinheit Nr. 4	[Zusammenfassende Beschreibung des Inhalts der Lerneinheit]		
Ausbildungsjahr:		Dauer: Monate
Positionen im Ausbildungsrahmenplan:			
Positionen im Rahmenlehrplan:			
Anschluss an Lerneinheit:		[Benennung von Lerneinheiten, die bereits absolviert worden sein müssen]	
Kenntnisse			
Die Lernenden kennen Sie beschreiben, identifizieren, verstehen ... etc.			
Fertigkeiten			
Die Lernenden erstellen ... Sie wählen ... aus, entwickeln, prüfen ... etc.			
Kompetenz			
Die Lernenden achten eigenverantwortlich auf ... Sie beurteilen ... etc.			

Abb. 2: Struktur für die Beschreibung von Lerneinheiten im Projekt EDGE

Die mit einer Lerneinheit verbundenen Lernergebnisse können nur dann auf einen anderen Ausbildungsgang angerechnet werden, wenn ein Kompetenznachweis vorliegt. Hierfür wurde im Projekt EDGE ein Verfahren zur ausbildungsbegleitenden Kompetenzfeststellung bezogen auf Lerneinheiten entwickelt und erprobt (vgl. Abb. 3).

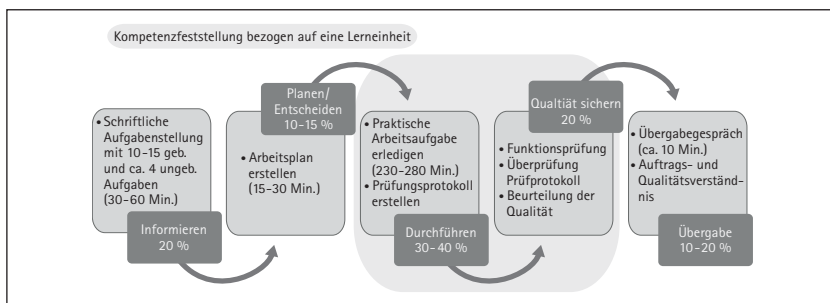


Abb. 3: Ablauf der ausbildungsbegleitenden Kompetenzfeststellung bezogen auf eine Lerneinheit mit Gewichtung der einzelnen Phasen und Bewertungselemente

Um schließlich Anrechnungspotenziale herauszuarbeiten, wurden die Lerneinheiten einer Äquivalenzprüfung unterzogen. Dabei wurden die Lerneinheiten in Breite und Tiefe auf Überdeckungen untersucht. Daraufhin wurde ein dreistufiges Anrechnungsmodell entwickelt. Das Verfahren der Anrechnung, der Äquivalenzprüfung und die Anrechnungsmodelle werden in diesem Band von Elisabeth Karl dargestellt.

Nutzung und Weiterführung der Projektergebnisse in den Partnerbetrieben

Die im Projekt EDGE entwickelten und erprobten Ansätze werden in den Partnerunternehmen konsequent weitergeführt. In diesem Band sind betriebliche Fallbeispiele der AUDI AG, der BMW Group, der Daimler AG und der Robert Bosch GmbH beschrieben. Zwei Beispiele seien hier kurz beschrieben.

Mit dem Ausbildungskonzept „TaLEnt – Talenterorientiertes Lernen und Entwickeln“ wird die BMW Group vom Ausbildungsjahr 2012 an individueller auf die Talente und Stärken junger Menschen reagieren und deren Ausbildungswege flexibler gestalten. Im ersten Ausbildungsjahr wird für alle technischen Ausbildungsberufe eine gemeinsame Basisqualifizierung in acht Bausteinen vermittelt. Abgeleitet vom Talent- und Stärkenprofil des Auszubildenden und vom Bedarf des Unternehmens kann der/die Auszubildende am Ende der Basisqualifizierung vom ursprünglich gewählten Ausbildungsberuf in ein anderes Berufsbild wechseln. In den folgenden Ausbildungsstufen „Aufbauqualifizierung“ und „Spezialqualifizierung“ erfolgt sowohl die Vertiefung der Lerninhalte im jeweiligen Berufsbild als auch die Vermittlung von Spezialwissen zur Vorbereitung auf die technologischen Anforderungen im aufnehmenden Fachbereich. Besonders leistungsbereite Auszubildende nehmen bereits während der Berufsausbildung im Ausbildungsabschnitt „On-Top-Qualifizierung“ an Weiterbildungsprogrammen teil und gestalten damit ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei der Daimler AG dienen die im Jahr 2008 eingeführten „Grundpositionen zur Berufsausbildung in der Daimler AG“ als Orientierungsrahmen für die Ausbildungsverantwortlichen an allen Standorten im In- und Ausland. Sie stellen die Basis für die gemeinsame Gestaltung, Durchführung und Weiterentwicklung der Ausbildung im europäischen und nationalen Rahmen dar. Auch dem Daimler-Ausbildungssystem (DAS) liegt das Modell der vollständigen Handlung zugrunde. Im ersten Schritt erhalten Auszubildende Arbeitsaufträge und Leitfragen.

Daraufhin planen sie die einzelnen Aufgabenschritte in einem Arbeitsfolgeplan. Situative Gespräche helfen ihnen im dritten Schritt, ihre Entscheidungsfähigkeit und ihr Handeln zu verbessern. Über eine Fremdbewertung der Arbeitsleistung sowie eine Selbsteinschätzung wird das Kontrollieren der erbrachten Arbeitsqualität geübt. Abschließend wird in einem Gespräch Bilanz gezogen. Die Auszubildenden erarbeiten sich Themen in Projekt- oder in Realaufträgen, arbeiten in Kleingruppen oder lernen, selbstständig Informationen zu beschaffen. Das Daimler-Ausbildungssystem (DAS) wurde mittlerweile als Daimler Vocational Training System (DVTS) auch in der internationalen Berufsausbildung eingeführt.

Ableitung von Ansätzen zur Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland

Im Projekt EDGE wurde das Leistungspunktesystem ECVET genutzt, um mögliche Übergänge zwischen Ausbildungsberufen sichtbar zu machen und die sachliche Basis für die Anrechnung erzielter Lernergebnisse – z.B. bei Neuorientierung eines Auszubildenden oder einer Anschlussqualifizierung in einem komplexeren Berufsbild – zu schaffen. Im Ergebnis lassen sich daraus die folgenden Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland ableiten:

- 1. Flexibilität und Transparenz innerhalb der Berufswege verbessern**
- 2. Kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen und Prüfungsformen entwickeln und anwenden**
- 3. Berufsausbildung, Fortbildung und Hochschulbildung enger verknüpfen**
- 4. Die Chancen der Internationalisierung für die Berufsbildung nutzen**
- 5. Die Bewertungen der Berufsschule stärker berücksichtigen**

Abb. 4: Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland

Wichtige Unternehmen der Automobilindustrie¹ – darunter die AUDI AG, die BMW AG, die Brose GmbH & Co. KG, die Daimler AG und die Volkswagen AG – haben anknüpfend an Projektergebnisse ein Strategiepapier zur Weiterentwick-

¹ Die Automobilindustrie ist mit 709.000 Beschäftigten der wichtigste Industriezweig Deutschlands. Die Branche ist Innovationstreiber im technologischen und im Bildungsbereich.

lung und Professionalisierung der Berufsbildung in Deutschland vorgelegt. Ausgehend von der Überzeugung, dass die berufliche Ausbildung ein wesentlicher Pfeiler zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Industrie und Grundlage für die hohe Leistungsfähigkeit deutscher Unternehmen im internationalen Wettbewerb ist, wird mit dem Strategiepapier das Ziel verfolgt, das im internationalen Vergleich hoch angesehene Modell der deutschen Berufsausbildung unter Wahrung seiner Stärken weiterzuentwickeln und so zukunfts- und wettbewerbsfähig zu gestalten. Der Volltext ist am Ende dieses Bandes dokumentiert.

Weitere Schritte zur Umsetzung von ECVET in Europa

Die im Jahr 2009 verabschiedete Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) besagt, dass die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen sind, „um das ECVET ab 2012 auf die berufsbildenden Qualifikationen und auf allen Ebenen des EQF schrittweise anzuwenden und für die Zwecke der Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung von Lernergebnissen zu nutzen“. Außerdem soll sichergestellt werden, „dass funktionierende Koordinierungs- und Überwachungsmechanismen auf den geeigneten Ebenen bestehen, um die Qualität, Transparenz und Kohärenz der zur Umsetzung des ECVET getroffenen Maßnahmen zu gewährleisten“.

In den EU-Mitgliedstaaten soll bis 2012 ein technischer Rahmen geschaffen werden, der Qualifikationen durch Einheiten von Lernergebnissen beschreibt sowie Verfahren für die Bewertung, Übertragung, Akkumulation und Anerkennung von Qualifikationen liefert. Die Mitgliedstaaten sollten darüber hinaus gewährleisten, dass alle relevanten Qualifikationen (z.B. Berufsabschluss) klare Informationen zur Nutzung des ECVET-Systems beinhalten. Die Europäische Kommission hat die ECVET-Umsetzung in eine Vorbereitungsphase (2010–2014), eine Implementierungsphase (2012–2014) und eine Evaluierungsphase (ab 2014) gegliedert (vgl. Abb. 5).

In der Vorbereitungsphase kann jeder Mitgliedstaat das ECVET übernehmen und anwenden. Eine sukzessive Umsetzung soll bis 2014 erfolgen. Im Laufe des Jahres 2014 werden das Europäische Parlament und der Rat die erste Umsetzungsphase von ECVET prüfen und evaluieren und gegebenenfalls ihre Empfehlungen aus dem Jahr 2009 anpassen.

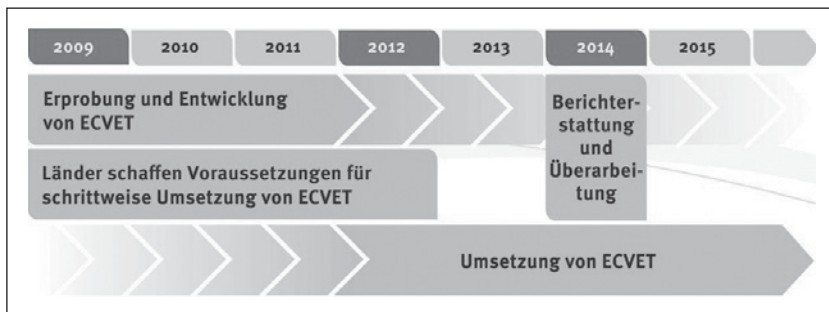


Abb. 5: Phasen der Umsetzung des ECVET in Europa (Quelle: Infoblatt der Europäischen Kommission)

Literatur

Europäische Kommission (2011):

ECVET – Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung. Infoblatt. Online unter: ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/ecvet/flyer_de.pdf (Abruf: 05.10.2011).

Europäisches Parlament und Rat (2009):

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET). Online unter: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:DE:PDF (Abruf: 05.10.2011).

Die Pilotinitiative DECVET als Innovations- und Reformprogramm der beruflichen Bildung

Andreas Diettrich

1. Hintergrund und Zielsetzung

Zentrale Aufgabenstellung der Pilotinitiative DECVET ist es, in insgesamt zehn Pilotprojekten Modelle für ein Leistungspunktesystem zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen und Kompetenzen von einem Teilbereich des beruflichen Bildungssystems in einen anderen zu entwickeln, zu erproben und im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung zu evaluieren (vgl. Milolaza u.a. 2008; BMBF 2008). Über die zuerst einmal auf Regionen und einzelne Berufe bzw. Berufsfelder begrenzte, projektbezogene Implementierung transparenter und transferierbarer Anrechnungsmodelle wird angestrebt, die bisher defizitären vertikalen und horizontalen Durchlässigkeiten (Frommberger 2009) zwischen den Subsystemen beruflicher Bildung zu erhöhen und damit die Planungsmöglichkeiten und Umsetzungschancen für individuelle Qualifizierungs- und Karrierewege im Kontext lebenslangen Lernens wesentlich zu verbessern.

Somit dient ein Leistungspunktesystem und somit die gesamte Pilotinitiative der Verbesserung von Anrechnung, Durchlässigkeit und Transparenz. In den Pilotprojekten, die 2008 ihre Arbeit aufnahmen, werden branchenspezifische Modelle und Verfahren zur Bestimmung, Bewertung und Anrechnung von Lernergebnissen und Kompetenzen für vier Schnittstellen des deutschen Berufsbildungssystems entwickelt und somit Übergänge zwischen den Teilsystemen der beruflichen Bildung in Deutschland strukturell ermöglicht (vgl. den Beitrag von Milolaza/Schiller in diesem Band).

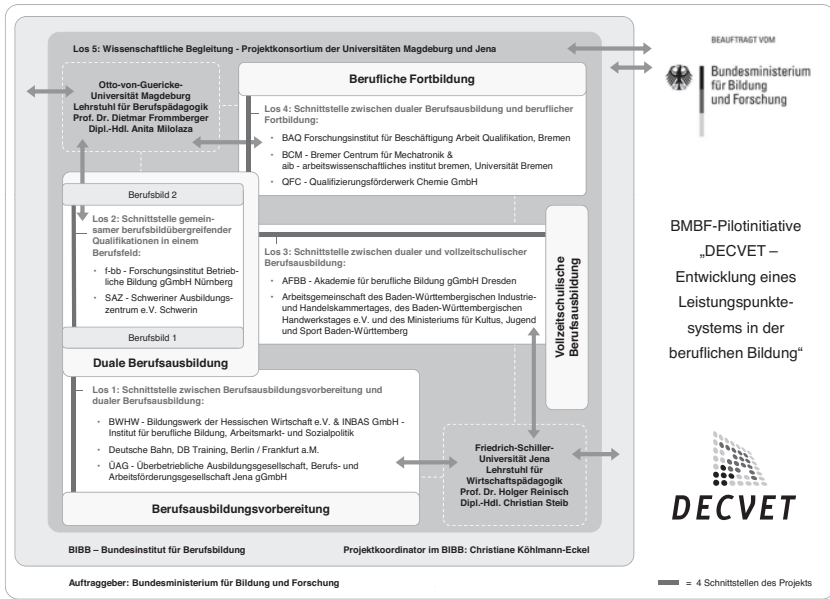


Abb. 1: Struktur der Pilotinitiative DECVEL (Quelle: www.decvet.net)

Anspruch der Projekte ist es, in Abhängigkeit von den jeweiligen Rahmenbedingungen (Branche und Berufsfeld, Merkmale der Projektpartner, Innovationsoffenheit der Akteure, rechtliche und regionale Bedingungen etc.) Verfahren und Modelle theoretisch-konzeptionell unter Einbezug der Bildungspraxis zu entwickeln; diese werden seit Mitte des Jahres 2009 exemplarisch mit ausgewählten Personengruppen in unterschiedlichen Bildungsinstitutionen, Schulen und Betrieben hinsichtlich ihrer Eignung und Praxisadäquanz erprobt. Je nach Schnittstelle sind an der Erprobung Schüler unterschiedlicher Schulformen, Aus- und Fortzubildende, Lehrkräfte, Aus- und Weiterbildungspersonal, aber auch Prüfungsausschüsse, Kammern oder Vertreter von Fachministerien beteiligt, d.h. alle jeweilig relevanten regionalen Berufsbildungsakteure. Für die in DECVEL entwickelten Anrechnungsmodelle implizieren die angedeuteten Konstruktionsprinzipien, dass die Zu- und Übergänge in den Subsystemen der Berufsbildung nicht mehr ausschließlich an formale Bildungsabschlüsse und Zertifikate respektive das „Durchlaufen“ vorgegebener Bildungswege (Inputsteuerung) gekoppelt, sondern über die Feststellung vorhandener Lernergebnisse und Kompetenzen gestaltet werden (Outputsteuerung).

Auch wenn die Pilotinitiative zuerst einmal auf Innovationen auf der Makroebene, d.h. auf die Weiterentwicklung des Bildungssystems, abzielt („Leistungspunktesystem“), sind zudem sowohl auch die beteiligten Bildungsinstitutionen und Lernorte (wie Betriebe, berufsbildende Schulen, Bildungsträger etc.), d.h. die Mesoebene der beruflichen Bildung, als auch die Mikroebene, d.h. die handelnden Akteure und konkrete Lern- und Interaktionsprozesse, zentrale Elemente der Pilotinitiative. Letztendlich sind Bildungsinstitutionen und -akteure einerseits diejenigen, die im Kontext von DECVET aktiv innovative Konzepte entwickeln und umsetzen, andererseits sind sie aber auch Betroffene bezüglich der mit DECVET intendierten Innovationen. Somit strahlt die Pilotinitiative auf weitere Bereiche des Berufsbildungssystems aus und führt zu einer Vielzahl von Effekten bzw. schließt an andere Reformvorhaben in der beruflichen Bildung an. Vor diesem Hintergrund sollen im Folgenden Anknüpfungspunkte zu weiteren Reform- und Innovationsprozessen im Bildungssystem herausgearbeitet werden – letztendlich hat m.E. DECVET das Potenzial, als Innovations- und Reformprogramm unterschiedliche bestehende Innovationsansätze aufeinander zu beziehen und konzeptionell zu verbinden.

2. Innovations- und Reformbedarf in der beruflichen Bildung

Unter Bezugnahme auf gesellschaftliche Megatrends (wie z.B. Internationalisierung, Dienstleistungs- und Wissensorientierung, Informatisierung) und ihre sozialen und ökonomischen Konsequenzen sowie auf – allerdings sehr unterschiedlich bewertete – Disfunktionalitäten im Berufsbildungssystem wird immer wieder konstatiert, dass sowohl im deutschen (dualen) System der Berufsausbildung als auch im Fort- und Weiterbildungsbereich Reform- und Modernisierungsbedarf besteht. In einer Vielzahl von Studien und Gutachten (z.B. Drexel 2005, Euler/Severing 2007, Baethge/Solga/Wieck 2007, Bertelsmann Stiftung 2008) sind in den letzten Jahren unterschiedliche Zusammenhänge und Begründungen formuliert worden: So führt bezüglich der beruflichen Ausbildung z.B. das Konzept der Marktsteuerung dazu, dass bei schwacher Konjunktur das Angebot von Ausbildungsplätzen sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht nicht ausreichend ist. Euler/Severing (2007) sprechen in diesem Kontext von einer „schleichenden Erosion des dualen Systems“, die sich z.B. an der deutlichen Senkung der Einmündungsquote der Schulabgänger ins duale System zeigt. Darüber hinaus befinden sich derzeit weiterhin zu viele Jugendliche in

Maßnahmen des Übergangssystem, die in der Regel keine Anrechenbarkeit auf die dualen Ausbildungsgänge vorsehen (Warteschleifenproblematik). Es stellt sich somit weiterhin das Problem der quantitativen und qualitativen „Passung“ von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt.

Entsprechende Entgrenzungsstrategien zeigen sich aber nicht nur am „unteren Randbereich“ des dualen Systems der beruflichen Ausbildung, sondern auch am oberen Randbereich. Häufig gelingt es nicht, leistungsstarke Jugendliche für eine duale Ausbildung zu gewinnen und entsprechende Anreize in Form von Fort- und Weiterbildungsansätzen und betrieblichen Karrierepfaden außerhalb des Hochschulsystems zu etablieren, u.a. auch, weil die Möglichkeit zum Übergang vom Berufsbildungssystem in das Hochschulsystem und zurück sich häufig aufgrund fehlender Anrechnungsmöglichkeiten und unterschiedlicher Organisationslogiken lediglich als theoretische Option offenbart. Hinzu kommt häufig eine den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen angepasste Personalpolitik von Betrieben, z.B. vermehrte Einstellung von Mitarbeitern mit Bachelorabschluss anstatt von Absolventen des dualen Systems, ein zunehmendes Angebot von dualen Studiengängen, eine zunehmende Segmentierung von Belegschaften in gut qualifizierte und betrieblich geförderte Kernbelegschaften und Randbelegschaften aus Zeit- und Leiharbeitspersonal mit unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsoptionen bzw. Bildungsbiografien. Ergänzend hinzu kommen u.a. Externalisierungs- und Outsourcingstrategien im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und neue Aufgabenverteilungen zwischen den Lernorten der beruflichen Bildung („Triales System“). Vor diesem Hintergrund wird immer wieder eine Reform und Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems gefordert.

In den letzten Jahren sind in Deutschland allerdings bereits eine Vielzahl von innovativen Ansätzen – allerdings mit unterschiedlicher Intention und z.T. konzeptionell weitgehend unverbunden – in die Berufsbildung integriert worden und haben zu einer Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems beigetragen bzw. befinden sich in der Entwicklungs- und Erprobungsphase. Diese aktuellen Innovations- und Modernisierungsansätze zeigen sich auf allen drei Ebenen der beruflichen Bildung:

Auf der Makroebene z.B. hinsichtlich

- der systematischen *Verbindung der Bildungsbereiche* sowohl in Bezug auf das Verhältnis von Allgemein- und Berufsbildung (z.B. Kompetenzorientierung als Leitprinzip des Bildungssystems, Berufsorientierung und berufsbezogene Kompetenzanalysen in allgemeinbildenden Schulen, Verbesserung von Ausbildungsreife und Studierfähigkeit, Erleichterung von Übergängen und

Durchlässigkeit über Leistungspunktesysteme) als auch innerhalb des Berufsbildungssystems (EQR und NQR als Transparenzinstrumente bzw. Ordnungsrahmen, Leistungspunktesysteme als Anrechnungsmodelle, sektorspezifische Aus- und Weiterbildungssysteme, z.B. im IT-Bereich),

- der *Flexibilisierung und Entwicklung modularisierter Lerneinheiten* (z.B. Flexibilisierung über gestaltungsoffene Ausbildungsordnungen seit 1997, Erprobung und Zertifizierung von Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteinen und Teilqualifikationen, Erwerb von Zusatzqualifikationen im Rahmen der dualen Ausbildung),
- neuer *Berufe und Berufsbilder* (von den knapp 350 dualen Ausbildungsberufen sind im Zeitraum von 1996 bis 2010 insgesamt 82 neu geschaffen und 230 modernisiert worden) mit z.T. neuen Strukturmerkmalen und Prüfungsformen (z.B. kompetenzorientierte Formulierung, Überschreitung traditioneller Berufsgrenzen zwischen kaufmännischen und technisch-gewerblichen Inhalten, gestreckte Abschlussprüfungen).

Auf der Mesoebene z.B. hinsichtlich

- einer Intensivierung der *Vernetzung von Berufsbildungsinstitutionen und -akteuren* (z.B. im Rahmen regionaler Lern- und Bildungsnetzwerke) und verstärkter Lernortkooperation (z.B. hinsichtlich der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals oder der gemeinsamen Förderung leistungsschwacher Jugendlicher im Rahmen von Bildungsketten) sowie neuer Aufgaben und Verantwortlichkeiten für Institutionen der Berufsbildung (z.B. Aufwertung der Rolle von Bildungsdienstleistern im Sinne eines externen Ausbildungsmanagements für Betriebe oder Ausbildungsverbände, berufsbildende Schulen oder überbetriebliche Bildungsstätten als regionale Kompetenzzentren).

Auf der Mikroebene z.B. hinsichtlich

- konsequenter *Orientierung an Kompetenzen und am Output* beruflicher Bildungsmaßnahmen (z.B. Kompetenz als Leitprinzip – Pluralität von Lernformen, Entwicklung von Bildungsstandards, Formulierung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen, Durchführung von Kompetenzanalysen in allen Bildungsbereichen, Anerkennung des Outputs informeller Lernprozesse im Rahmen von Zertifizierungs- und Anrechnungsverfahren),
- *neuer didaktischer Prinzipien und Gestaltungsmerkmale* der Aus- und Weiterbildung an den Lernorten (z.B. Lernfelder an den berufsbildenden Schulen und Geschäftsprozessorientierung in der betrieblichen Bildung, handlungs-

- und kompetenzorientierte Prüfungsverfahren, Etablierung von Lernberatung und Lernprozessbegleitung, verstärkte Selbststeuerung von Lernprozessen, auch unter Einsatz Neuer Medien und Lernkonzepte),
- umfassender *Qualifizierungs- und Professionalisierungskonzepte für das Bildungspersonal* an den unterschiedlichen Lernorten (z.B. Novellierung der AEVO, Implementierung eines gestuften Fortbildungskonzepts für außerschulisches Bildungspersonal, Angebot an spezifischen BA- und MA-Studiengängen, Initiativen zur Qualitätssicherung).

Diese unvollständige und pointierte Aufzählung macht deutlich, dass sich die Berufsbildung in Deutschland in den letzten Jahren in vielerlei Hinsicht weiterentwickelt hat und auf wesentliche Veränderungen der gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen reagiert. Ob es mit diesen Innovations- und Modernisierungsstrategien letztendlich gelingen wird, den aktuellen Herausforderungen für die Berufsausbildung so zu entsprechen, dass auf Dauer die gesellschaftlichen Funktionen beruflicher Bildung sichergestellt werden, kann erst rückwirkend entschieden werden – allerdings stellt sich diesbezüglich natürlich auch die Frage nach dem fachlich-inhaltlichen Zusammenhang der genannten Aspekte und damit nach einer „Gesamtstrategie“ bzw. eines Leitbildes für die Weiterentwicklung des nationalen Bildungssystems. Sicherlich kann vor dem Hintergrund der grundsätzlichen Gestaltungsideen des deutschen Bildungssystems (Berufs- und Berufsbildungsidee, Föderalismus, Verschränkung von Staats- und Marktsteuerung unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips, Korporatismus) nicht davon ausgegangen werden, dass wie in zentralen Steuerungsmodellen der beruflichen Bildung anderer Nationen („Staatsmodell“) eine zentrale Entwicklungsplanung möglich und zweckmäßig ist. Allerdings finden sich in der Pilotinitiative DECVET viele der aufgezählten Innovations- und Modernisierungsansätze wieder und – und das ist besonders bemerkenswert – werden hier konzeptionell und strategisch, letztendlich aber auch auf operativer Ebene der Berufsbildungspraxis aufeinander bezogen.

3. Handlungsfelder und Entwicklungsleistungen in der Pilotinitiative DECVET

Zentrale Arbeitsaufgaben der Pilotprojekte bestehen in der Beschreibung und Definition von Lerneinheiten, der Dokumentation, Bewertung und Validierung

von Lernergebnissen, der Festlegung von Leistungspunkten, der Entwicklung und Erprobung von Anrechnungsmodellen sowie der Analyse fördernder und hemmender Rahmenbedingungen. Auf der Makroebene (Architektur des Bildungssystems) werden in der Pilotinitiative die Zielsetzungen des „Brügge-Kopenhagen-Prozesses“ aufgegriffen und an europäische Instrumente (EQR, Outcomeorientierung, ECVET bzw. ECTS) bzw. entsprechende Strukturreformen angeknüpft, die z.T. an den bereits weitgehend realisierten hochschulischen Reformen („Bologna-Prozess“) konzeptionell ansetzen und es somit erstmalig auf systematischer Ebene ermöglichen, Bezüge zwischen den Teilbereichen nationaler Bildungssysteme bzw. zwischen nationalen Bildungssystemen abzubilden. Durch Qualifikationsrahmen sind gemeinsame Bezugsebenen definiert, über die eine schlüssige Hierarchie für die schnittstellen- und grenzübergreifende Einordnung von Qualifikationen aller Bildungsbereiche möglich wäre. Allerdings müssten hierzu die in DECVET entwickelten Lerneinheiten der Terminologie von EQR und DQR entsprechen.

Auch bezüglich der Kompetenz- bzw. Outputorientierung entspricht DECVET den europäischen Leitideen: Learning Outcomes werden in DECVET durchgehend nicht mehr in der Gestalt von Abschlüssen, sondern als erworbene Kompetenzen beschrieben und über Kompetenzanalysen und entsprechende Prüfungsverfahren ermittelt, die einerseits dem Anspruch einer Kompetenzfeststellung und -bewertung, andererseits aber auch dem Kriterium der Handhabbarkeit in der Berufsbildungspraxis entsprechen. Somit bietet sich nun auch die erprobte Möglichkeit, beruflich erworbene Kompetenzen bzw. Lernergebnisse lernweg- und lernortunabhängig zu bewerten und auf verschiedene Bildungsgänge anzurechnen, d.h., Fragen der Kompetenzentwicklung, insbesondere aber auch der Feststellung, Dokumentation und Zertifizierung von Kompetenzen werden in DECVET exemplarisch umgesetzt, d.h., es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Strukturveränderungen im Bildungssystem und der Gestaltung und Förderung individuellen beruflichen Lernens.

Die in DECVET an allen Schnittstellen erarbeiteten Lerneinheiten sind flexibel und entsprechen den strukturellen, aber i.d.R. auch den didaktischen Anforderungen an Module. Somit greift DECVET aktuelle Trends in der Ordnungsarbeit auf, z.B. hinsichtlich der berufsübergreifenden Einsetzbarkeit oder kompetenzorientierter und z.T. ganzheitlicher Prüfungsformen, wobei allerdings durch eine stärkere Einbindung in die „reguläre Ordnungsarbeit“ vorhandene Potenziale intensiver genutzt werden können.

Nicht nur auf der Makroebene zeigt DECVET Tendenzen zur Integration der unterschiedlich motivierten berufsbildungspolitischen Innovationsansätze. Auch