



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

Kompetenzorientiert ausbilden

Ansätze und
Erfahrungen aus
Europa



Kompetenzorientiert ausbilden

Ansätze und
Erfahrungen aus
Europa



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.

- Band 72 Kompetenzorientiert ausbilden –
 Ansätze und Erfahrungen aus Europa
- Herausgeber Günther G. Goth, Eckart Severing
- Autoren Heiko Weber, Brigitte Geldermann, Roland Löffler, Furio Bednarz
- Redaktion Thomas Reglin, Heiko Weber
- Verlag © W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2015
- 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: www.wbv.de

- Förderhinweis Der vorliegende Band ist ein Produkt des Projekts „TrainCom:
 Developing Training Competence in IVET by Using Units of Learning
 Outcomes“ (DE/13/LLP-LdV/TOI/147605), durchgeführt im Rahmen
 des Programms für lebenslanges Lernen (PLL) der Europäischen Union.
 Laufzeit des Projektes: 1.10.2013 bis 30.9.2015. Das Projekt wurde mit
 Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwort-
 ung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser;
 die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin ent-
 haltenen Angaben.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil des Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages 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: 978-3-7639-5566-4

ISBN E-Book: 978-3-7639-5567-1

Bestell-Nr. 6004480

Inhalt

Kompetenzorientiert ausbilden: Ergebnisse eines europäischen Erfahrungsaustauschs	5
<i>Heiko Weber</i>	
Die bildungspolitische Dimension: Arbeitsmarktnähe und Vergleichbarkeit von Bildungsgängen in Europa	19
<i>Brigitte Geldermann</i>	
Stand der Umsetzung von Kompetenzorientierung in Europa – Beispiele aus sechs Ländern	45
<i>Brigitte Geldermann/Heiko Weber</i>	
Umsetzungsbeispiele kompetenzorientierter Ausbildung	83
<i>Brigitte Geldermann</i>	
Voneinander lernen durch Peer Review: Ein neuer Ansatz der Qualitätssicherung in der dualen Ausbildung – Erfahrungen aus dem Projekt TrainCom	113
<i>Roland Löffler</i>	
Competency-Based Vocational Education and Training in action: lessons learned and perspectives	131
<i>Furio Bednarz</i>	
Autorenverzeichnis	163

Kompetenzorientiert ausbilden – Ergebnisse eines europäischen Erfahrungsaustauschs

Heiko Weber

Einleitung

In der internationalen Diskussion wächst ungeachtet nationaler Reform- und Krisendebatten¹ (vgl. Baethge/Wieck 2015; Severing 2015) das Interesse am deutschen Konzept der dualen Berufsausbildung. Sie gewährleistet dem Einzelnen umfassende berufliche Handlungsfähigkeit, gilt als Garant für eine im europäischen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosigkeit und stellt die Grundlage der Fachkräftesicherung dar; so erbringt sie also, gesamtgesellschaftlich betrachtet, einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Der Grund: Im dualen System erfolgt die Berufsausbildung direkt in den Betrieben, parallel dazu gehen die Auszubildenden in die Berufsschule. Das Erfolgsrezept besteht in dieser unmittelbaren Verknüpfung von Theorie und Praxis, gepaart mit einem geregelten System zur Qualitätssicherung. Mittlerweile konnte in verschiedenen Studien gezeigt werden (vgl. CEDEFOP 2015), dass Ausbildungsmodelle mit einem hohen Anteil arbeitsplatznahen Lernens (work-based learning) einer hohen Jugendarbeitslosigkeit entgegenwirken; Länder mit vollzeitschulischem geprägten Ausbildungsprogrammen und mit einem geringen Anteil von work-based learning verzeichnen eine deutlich höhere Jugendarbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 1).²

¹ Das Bundesinstitut für Berufsbildung konstatiert in seinem jährlichen Bericht: „Im Jahr 2014 setzte sich der Negativtrend der vergangenen drei Jahre auf dem Ausbildungsmarkt fort: Sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Ausbildungsplatznachfrage sind gesunken und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging nochmals zurück: Mit 522.200 Verträgen wurde im Jahr 2014 erneut ein Tiefstand erreicht: Seit der Wiedervereinigung Deutschlands hat es nie weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gegeben als 2014“ (BIBB 2015, S. 1).

² Zur bildungspolitischen Dimension siehe auch den folgenden Beitrag von Geldermann in diesem Band.

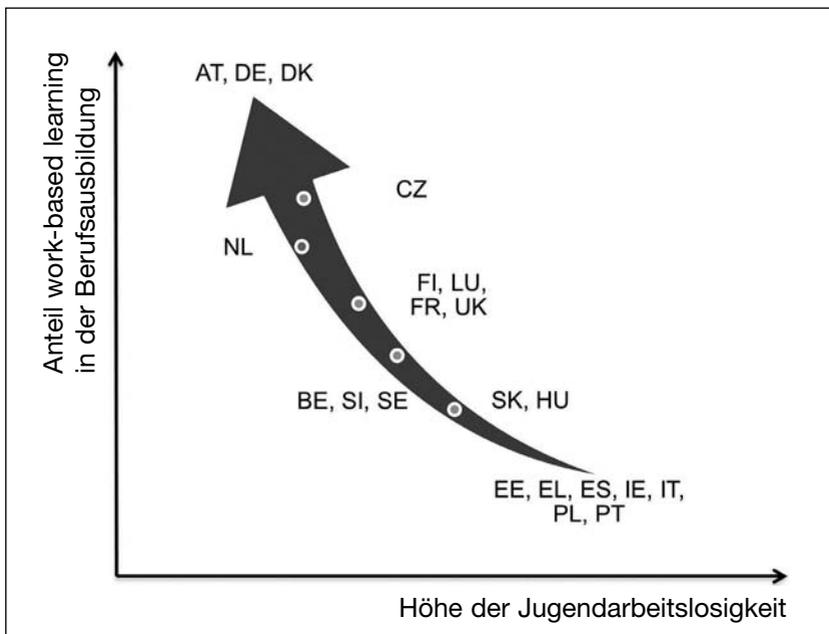


Abb. 1: Zusammenhang von Jugendarbeitslosigkeit und work-based learning in Europa – Quelle: Darstellung nach Daten von CEDEFOP

Diesen Erkenntnissen entsprechend haben sich im Kommuniké von Brügge im Jahr 2010 und zuletzt in den „Rigaer Schlussfolgerungen“ vom Juni 2015 alle EU-Mitgliedstaaten darauf verständigt, verstärkt arbeitsbasiertes Lernen nach dem Vorbild der dualen Berufsausbildung zu fördern. Vorrangiges Ziel ist es, die in vielen Ländern sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit deutlich zu verringern. Während in Deutschland rund 7 Prozent der unter 25-Jährigen arbeitslos sind, liegen die Quoten in den meisten europäischen Staaten erheblich höher. Im Vereinigten Königreich und der Tschechischen Republik liegt sie bei rund 15 bzw. 13 Prozent und damit noch unter dem EU-Durchschnitt von knapp 21 Prozent, in Italien bei 41 Prozent und in Spanien bei 49 Prozent deutlich darüber.³

³ Daten von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, sind verfügbar unter: ec.europa.eu/eurostat. Letzter Stand der Daten zur Jugendarbeitslosigkeit: Juni 2015. Abruf: 3.8.2015.

Um diese Zahlen nachhaltig zu senken, fördert die Europäische Kommission vor allem jene Ausbildungsmodelle, die möglichst praxisnah sind und aufgrund der engen Abstimmung zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren den betrieblichen Qualifikationsanforderungen am ehesten entsprechen. In Ländern mit anderen, zum Beispiel vollzeitschulisch geprägten Ausbildungssystemen ist dieses Passungsverhältnis häufig kaum gegeben: Das, was manche Schüler/innen am Ende ihrer schulischen Berufsausbildung wissen und können, stimmt bisweilen nicht mit den betrieblichen Anforderungen überein. Die Folge: Der Übergang von der Schule in das Berufsleben gestaltet sich schwierig, die Jugendarbeitslosigkeit ist vergleichsweise hoch, oft sind ergänzende Qualifizierungen erforderlich.

Jedoch sind Modelle einer dualen Berufsausbildung, in denen die Ausbildungspläne sozialpartnerschaftlich konsensual entwickelt werden und die Ausbildung in geteilter Verantwortung in Betrieb und Berufsschule getragen wird, in der Regel historisch gewachsen. Beim Transfer entsprechender Modelle muss die Tradition des jeweiligen Landes berücksichtigt werden; eine pauschale Übertragung eines ganzen Systems in ein anderes Land ist nicht ohne Weiteres möglich (vgl. Euler 2013).

Aktuelle Entwicklungen in Europa

In vielen Ländern Europas gibt es aufgrund des angenommenen Zusammenhangs von geringerer Jugendarbeitslosigkeit bei einer möglichst praxisnahen Ausbildung derzeit Bestrebungen, die Berufsausbildung an den Prinzipien des dualen Systems, wie es in Deutschland, Österreich und der Schweiz traditionell verankert ist, auszurichten. Die Ausbildung zum Beispiel in Spanien, Italien, Tschechien oder dem Vereinigten Königreich soll praxisnäher gestaltet werden, das Lernen verstärkt arbeitsplatznah erfolgen, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser zu entsprechen.

So, wie dies zum Beispiel am „Centro de Referencia Nacional de Formación Profesional“ im spanischen Valladolid, einer Referenzeinrichtung für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Zentrum Spaniens, bereits praktiziert wird: Am „Centro“ werden neue Aus- und Weiterbildungskonzepte entwickelt und erprobt; das Thema Lernergebnis- und

Kompetenzorientierung spielt dabei eine zentrale Rolle. Die Lernenden sind zumeist junge Erwachsene, die eine gezielte Weiterbildung benötigen, um beschäftigungsfähig zu werden bzw. zu bleiben. Gelernt wird in realen Arbeits- und Geschäftsprozessen, und vermittelt wird das, was auf dem Arbeitsmarkt benötigt wird. Diese enge Anbindung an die Anforderungen der betrieblichen Praxis ist nicht selbstverständlich: Erst in den letzten Jahren wurden infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise und der steigenden Arbeitslosigkeit neue Ausbildungsmodelle initiiert, die sich an den Prinzipien der dualen Berufsausbildung orientieren.

Im Vereinigten Königreich findet sich eine andere Ausgangssituation, aber vergleichbare Ziele. Die Ausbildung ist seit jeher eng an den Bedarf der Betriebe einer Region gekoppelt. Das marktgesteuerte Modell sichert auf der einen Seite das Matching zwischen Angebot und Nachfrage. Die Jugendarbeitslosigkeit ist daher vergleichsweise gering. Auf der anderen Seite müssen viele Anbieter – sogenannte VET Provider wie Colleges – die Praxisrelevanz ihrer Bildungsangebote regelmäßig sicherstellen. Auch für das Coleg Cambria in Wales – einem der größten Colleges des Landes – ist dies eine Herausforderung: Nur wenn diese Anforderung erfüllt ist, gelingt den Absolventen/innen der Übergang in ein bestimmtes Unternehmen. Aus diesem Grund werden seit ein paar Jahren verstärkt auch „apprenticeships“ – vergleichbar mit einer dualen Berufsausbildung – angeboten.

Bei allem Bemühen um die Förderung einer stärker praxisorientierten Berufsbildung darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass der berufliche Bildungsweg in vielen Ländern ein deutlich schlechteres Image hat als zum Beispiel in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Für Jugendliche und junge Erwachsene zum Beispiel in Spanien, Italien oder dem Vereinigten Königreich ist eine Berufsausbildung mit negativen Vorurteilen belegt – sie sei nicht attraktiv, führe im Vergleich zu einem akademischen Abschluss zu geringerem Einkommen und biete generell ungünstigere Beschäftigungsperspektiven – und ist daher eher die zweite Wahl. Schulische Bildungsgänge an weiterführenden Schulen oder ein Studium an einer Universität genießen in diesen Ländern ein höheres Ansehen.⁴ Seit einigen Jahren findet jedoch ein

⁴ Dies trifft vor allem auf das Vereinigte Königreich mit seinen im internationalen Vergleich hoch angesehenen Universitäten zu (z.B. University of Oxford, University of Cambridge, UCL Institute of Education, University of Sussex, London Business School).

Umdenken statt, und vielfach werden im Rahmen von Imagekampagnen die Vorteile einer praxisnahen Berufsausbildung gegenüber einer rein schulischen Ausbildung oder einem Hochschulstudium ins Feld geführt.⁵

Trotz der geschilderten Unterschiede in den Bildungssystemen sind die Herausforderungen in den meisten Ländern Europas weitgehend vergleichbar: Es geht um die Bewältigung der Jugendarbeitslosigkeit als Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise, um den demografischen Wandel und die Deckung des betrieblichen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften. Im Folgenden werden aktuelle Ansätze auf politischer und der Ebene der Bildungspraxis beschrieben, die sich ebendiesen Herausforderungen stellen.

Qualität und work-based learning: Die Europäische Ausbildungsallianz

Ausgehend vom Kommuniqué von Brügge vom Dezember 2010 unterstützt die Europäische Kommission verstärkt Ansätze arbeitsbasierten Lernens (work-based learning/apprenticeships) und Maßnahmen zur Steigerung der Qualität in der beruflichen Bildung. Im Jahr 2013 wurde die „European Alliance for Apprenticeships“ (Europäische Ausbildungsallianz) ins Leben gerufen, um die Berufsausbildung in Europa zu fördern. Im Rahmen der Initiative werden Reformen in den Mitgliedstaaten unterstützt, um Elemente einer praxisnäheren Berufsausbildung („apprenticeships“) zu implementieren. Ziel ist es, die Qualität und das Angebot an Berufsausbildungen zu verbessern und dadurch die Jugendarbeitslosigkeit in Europa zu verringern. Getragen wird die Europäische Ausbildungsallianz⁶ durch ein breites Bündnis von zentralen Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Bildung. Im Rahmen der Allianz spielt das gegenseitige Vertrauen in die Qualität der Bildungsformate in den verschiedenen Ländern eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund soll für zentrale Begriffe ein gemeinsames

⁵ Weitere Beispiele aus den Partnerländern sind in den Beiträgen von Geldermann in diesem Band beschrieben.

⁶ Seit 2015 ist auch das f-bb Teil der Allianz.

Verständnis geschaffen werden, was der folgende Ausschnitt aus dem Glossar zeigt:

Wichtige Definitionen im Kontext der „Europäischen Ausbildungsallianz“ (Quelle: CEDEFOP Glossar)

Lehrlingsausbildung/Duale Berufsausbildung (EN: apprenticeship)

Systematisch aufgebaute Langzeitausbildung (in der Regel zwei bis vier Jahre), die im Wechsel zwischen Bildungseinrichtung oder Ausbildungszentrum und Betrieb vermittelt wird. Der Lehrling schließt mit dem Arbeitgeber einen Vertrag und bezieht ein Arbeitsentgelt (Ausbildungsvergütung). Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass der Lehrling eine Ausbildung erhält, die diesen für einen ganz bestimmten Beruf qualifiziert.

Ausbildung am Arbeitsplatz (EN: On-the-job training)

Berufliche Bildung, die im Rahmen der normalen Arbeitssituation vermittelt wird. Eine Ausbildung am Arbeitsplatz kann für sich genommen oder in Kombination mit einer Ausbildung außerhalb des Arbeitsplatzes vermittelt werden.

Work-based learning – Lernen am Arbeitsplatz

Erwerb von Wissen und Fähigkeiten durch die Durchführung und Reflexion von Lern- und Arbeitsaufträgen in einem beruflichen Kontext, entweder am Arbeitsplatz oder in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung.

Am 22. Juni 2015 haben die verantwortlichen europäischen Minister/innen für Berufsbildung in Riga ein mittelfristiges Programm vereinbart, um die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa innovativer und wettbewerbsfähiger zu machen. In den „Rigaer Schlussfolgerungen“ wird noch einmal das Ziel betont, work-based learning in all seinen Formen stärker zu fördern. Außerdem sollen die Mechanismen zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung weiterentwickelt werden. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung von Lernergebnissen hervorgehoben, die als gemeinsame Sprache über die Bildungssysteme hinweg für mehr Transparenz und Vergleichbarkeit sorgen sollen. Ein weiteres Ziel wird in der regelmäßigen Aus- und Weiterbildung des

Lehr- und Trainingspersonals in der Berufsbildung gesehen, die letztlich eine qualitativ hochwertige kompetenzorientierte Ausbildung in ihren Bildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben planen, implementieren und durchführen sollen. Die Herausforderung besteht den „Rigaer Schlussfolgerungen“⁷ zufolge darin, ein geeignetes Format zu finden, um die Akteure/innen aus der Bildungspraxis mit Instrumenten und Verfahren einer arbeitsplatznahen Ausbildung vertraut zu machen. Ein solcher Versuch wurde mit dem Projekt TrainCom unternommen.

Das Projekt TrainCom⁸

Der Transfer und die Umsetzung bildungspolitischer Leitlinien von der europäischen Ebene auf die der Bildungspraxis in einer bestimmten Region bedürfen einer gezielten Operationalisierung unter Einbindung relevanter Stakeholder vor Ort. Um die verschiedenen Entwicklungen und Ansätze kompetenzorientierter Ausbildung in Europa aufzuzeigen und für das Bildungspersonal in Betrieben und Bildungseinrichtungen verfügbar zu machen, hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinsam mit fünf Partnereinrichtungen⁹ aus Österreich, Tschechien, Spanien, dem Vereinigten Königreich und Italien im Rahmen des Projektes TrainCom Beispiele guter Ausbildungspraxis gesammelt und auf der mehrsprachigen internetbasierten Informations- und Lernplattform www.train-com.de zusammengefasst. Das transnationale Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Programm Lebenslanges Lernen durchgeführt.

⁷ Link zu den „Rigaer Schlussfolgerungen“: ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf (Stand: 3.8.2015)

⁸ Projekttitel: TrainCom – Developing Training Competence in IVET by Using Units of Learning Outcomes. Laufzeit: 1. Oktober 2013 bis 30. September 2015. Projektnummer: DE/13/LLP-LdV/TOI/147605

⁹ Dem Konsortium des Projektes „TrainCom“ gehören folgende Partner an: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) (Nürnberg, Deutschland), öibf – Österreichisches Institut für Bildungsforschung (Wien, Österreich), bfz o.p.s. (Cheb, Tschechien), Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Madrid, Spanien), Coleg Cambria (Wrexham, Wales, UK), ECAP Consulenze s.r.l. (Como, Italien), Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG (Coburg, Deutschland), AUDI AG (Ingolstadt, Deutschland).

Internetbasierte Lernplattformen haben den Vorteil, dass sie vergleichsweise gut in situatives und in den Arbeits- und Geschäftsprozess integriertes Lernen eingebunden werden können. Ergebnissen des Adult Education Survey (AES) zufolge sind innerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu anderen weniger zeitintensiv; häufig dauern sie nur einige Stunden (BMBF 2015). Als besonders geeignet erscheint daher der Einsatz internetbasierter Lernmedien, die bei Bedarf und bei (Lern-)Gelegenheit abgerufen werden können. Sie ermöglichen der Zielgruppe einen niedrigschwelligen Zugriff auf Lerninhalte zu einem bestimmten Thema.

Beispielhaft seien zwei erfolgreiche Online-Plattformen genannt, die sich ebenfalls an betriebliches Bildungspersonal richten: Das Portal AUSBILDERNETZ.DE bietet Betrieben Unterstützung beim Einstieg in die Ausbildung und bei der Planung, Organisation sowie der didaktisch-methodischen Begleitung. Die Plattform QUALIFIZIEREN IM BETRIEB (www.qib.f-bb.de) informiert über die Möglichkeiten und Ansätze zur Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter im Betrieb. Für die im Projekt TrainCom anvisierte Zielgruppe der Ausbilder/innen, Lehrkräfte und Prüfer/innen erscheint daher das Internet ebenfalls als ein geeignetes Medium.

Projektumsetzung

Die Projektumsetzung erfolgte in drei Phasen¹⁰:

- Im ersten Schritt wurde für ein strukturiertes europäisches Peer Learning, das Verfahren „Peer Review in European VET“, eingesetzt. Die Ergebnisse dieser Phase wurden in Review-Reports und Länderberichten zusammengefasst. In Deutschland wurde das Peer Review bei Audi¹¹ in Ingolstadt durchgeführt.
- In der zweiten Phase wurde unter Berücksichtigung der gesammelten Informationen sowie der angefertigten Berichte ein mehrsprachiges internetbasiertes Lernprogramm für Ausbilder/innen und

¹⁰ Ablauf und Ergebnisse des Projektes finden sich unter www.train-com.de.

¹¹ An dieser Stelle sei der AUDI AG (Abteilung Bildungswesen) herzlich für die Vorbereitung des Peer Reviews gedankt. Ausführliche Informationen zum Ablauf des Peer Reviews finden sich im Beitrag von Löffler in diesem Band.

Lehrkräfte in der beruflichen Bildung entwickelt, erprobt und evaluiert.

- In der dritten Phase wurden die Ergebnisse des Projektes TrainCom auf einer Abschlusskonferenz im Juli 2015 bei der Firma Brose¹² in Coburg vorgestellt. Zentrale Projektergebnisse werden zudem in dieser Abschlusspublikation sowie auf der Projekthomepage unter www.train-com.de einer breiteren Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht.

Mit dem Projekt TrainCom soll ein Beitrag zur Umsetzung der Lernergebnisorientierung in der betrieblichen Ausbildung den oben skizzierten bildungspolitischen Zielen der Europäischen Kommission entsprechend geleistet werden. Die Projektpartner sind davon überzeugt, dass die Nutzung von kompetenzorientiert beschriebenen Lerneinheiten, verbunden mit einer kontinuierlichen Kompetenzfeststellung, einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung leisten kann.

Qualitätskriterien guter Ausbildung

Die Sammlung und Aufbereitung von Beispielen guter Ausbildungspraxis setzt eine vorherige Abstimmung gemeinsamer Qualitätsstandards voraus. Deswegen haben die TrainCom-Projektpartner zu Beginn des Projektes Kriterien einer qualitativ hochwertigen kompetenzorientierten Ausbildung ausgearbeitet und den folgenden Bereichen zugeordnet:

Ausbildungsinhalte

Die Ausbildungsinhalte sollten sich an realen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren; bei der Abstimmung und Beschreibung sind alle relevanten Experten/innen (insbesondere aus der betrieblichen Praxis, Sozialpartner) einzubinden. Die Beschreibung von Lern-

¹² An dieser Stelle sei der Firma Brose herzlich für die gemeinsame Vorbereitung der Tagung „Praxisnah ausbilden – eine Herausforderung für Europa“ am 9. Juli 2015 in Coburg gedankt. Die Tagungsdokumentation findet sich unter www.f-bb.de/veranstaltungen/dokumentationen.html.

ergebnissen – also das, was jemand weiß, versteht und in der Lage ist zu tun nach Beendigung eines Lernprozesses – orientiert sich an den zu erwerbenden Kompetenzen.

In Deutschland werden ab dem Jahr 2015 alle neuen Ausbildungsordnungen gemäß der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26. Juni 2014 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen kompetenzorientiert unter Berücksichtigung der Säulen des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) beschrieben. In der praktischen Umsetzung müssen die Curricula einerseits prägnant formuliert sein, um den Praktikern/innen als leicht verständliche Arbeitshilfe zu dienen. Andererseits sollten Breite und Tiefe der Kompetenzen aussagekräftig abgebildet werden. Hinzu kommt, dass auch verstärkt personale Kompetenzen in den Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden müssen.

Ausbildungsmethoden

Im Mittelpunkt der Ausbildung sollte die Förderung selbständigen Handelns und der Problemlösungs- und Gestaltungscompetenz durch praxisnahe Lern- und Arbeitsaufträge stehen, die auf dem Prinzip der vollständigen Handlung beruhen.¹³ Die Aufträge sollten sich am Ziel der Ausbildung, dem Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz, ausrichten. Während der Ausbildung sind die Lernenden in reale Arbeits- und Geschäftsprozesse einzubinden und durch ein qualifiziertes Team von Ausbildern/innen und Trainern/innen zu begleiten und individuell zu fördern. Die Abläufe an den Lernorten Betrieb und Berufsschule sollten für alle Beteiligten transparent, Verantwortlichkeiten klar geregelt und Ansprechpartner/innen benannt sein. Eine gut austarierte Lernortkooperation ist hierbei eine wesentliche Grundlage. Zudem ist es ratsam, Kommunikations- und Feedbackregeln festzulegen.¹⁴

¹³ Vgl. hierzu den Artikel von Geldermann „Umsetzungsbeispiele kompetenzorientierter Ausbildung“ in diesem Band. Phasen einer vollständigen Handlung sind: Informieren, Planen und Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren, Bewerten.

¹⁴ Vgl. hierzu die Qualitäts-Tools, die im Rahmen des Modellversuchsprogramms „Entwicklung und Sicherung der Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“ (2010 bis 2013) entwickelt wurden (www.deqa-vet.de/de/Instrumente-der-Modellversuche-4160.php, Stand: 3.8.2015).

Kompetenzfeststellung

Es wird empfohlen, dass die Kompetenzfeststellung ausbildungsbegleitend entlang einzelner Ausbildungsabschnitte durchgeführt wird. Bei der Konzeption und Durchführung sollte auch hier das Prinzip der vollständigen Handlung grundlegend sein. Eine nicht nur punktuell vorgenommene Kompetenzfeststellung – wie es z. B. in Deutschland oder Österreich mit der Abschlussprüfung üblich ist – würde die Selbständigkeit und die Motivation der Auszubildenden fördern (vgl. Weber 2012). Ein Qualitätsrahmen bzw. die rechtlichen Grundlagen für ein solches Verfahren müssen dokumentiert sein.

Um eine hohe Qualität der Ausbildung über diese Bereiche hinaus sicherzustellen, sollten Berufsbilder oder Qualifikationsprofile zeitnah an die betrieblichen Anforderungen angepasst, das Bildungspersonal regelmäßig weitergebildet und innovative Ausbildungs- und Prüfungsmethoden in der Bildungspraxis erprobt werden. Dazu gehören zum Beispiel mediengestützte Lernformen oder Konzepte ausbildungsbegleitender Kompetenzfeststellung, die auch auf die Abschlussprüfung angerechnet werden können. Dies würde eine flexiblere Gestaltung der Berufsausbildung sowie mehr Durchlässigkeit zwischen und innerhalb von Bildungsbereichen auch in Deutschland ermöglichen, ohne die Stärken des dualen Systems – wie die Ermöglichung reflektierten Erfahrungswissens und das Konzept der „modernen Beruflichkeit“ – zu unterlaufen (Urban 2015).

Im Rahmen des Projektes TrainCom wurden gezielt entlang dieser Kriterien Beispiele guter Praxis für eine kompetenzorientierte Ausbildung in einer mehrsprachigen Informations- und Lernplattform¹⁵ zusammengefasst. An deren Erstellung waren die Projektpartner/innen aus den sechs Ländern beteiligt. In den folgenden Beiträgen werden die Ergebnisse des Projektes ausführlicher beschrieben.

¹⁵ Verfügbare Sprachen: Englisch, Deutsch, Spanisch, Italienisch und Tschechisch.

Literatur

Baethge, M./Wieck, M.:

Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte. Neue Konstellation zwischen Berufsausbildung und Hochschulstudium. In: Mitteilungen aus dem SOFI. Ausgabe 22. Göttingen 2015, S. 2–6

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.):

Duales System vor großen Herausforderungen. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Korrigierte und ergänzte Fassung vom 29.1.2015. Bonn 2015 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2014.pdf (Stand: 03.08.2015)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.):

Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES Trendbericht des BMBF – URL: www.bmbf.de/pubRD/BMBF_Trendbericht_AES2014_2015-03-16.pdf (Stand: 3.8.2015)

CEDEFOP (Hg.):

Stronger VET for better lives: Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop Reference series, No 98. 2015

Euler, D.:

Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? Eine Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2013

Severing, E.:

Perspektiven der dualen Berufsausbildung. In: Wirtschaft und Beruf. Zeitschrift für berufliche Bildung. Heft 01.2015. Augsburg 2015

Urban, H.-J.:

Perspektiven der Berufsbildung. Für eine gemeinsame Orientierung von beruflicher und hochschulischer Bildung. In: