

Forschungsprojekt Nr.: 5.6002**Modularisierung der Berufsbildung in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich -
Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven****Bearbeiter**

Dr. Reuling, Jochen

Laufzeit

III/94 bis IV/96

Ausgangslage

In der deutschen Berufsbildungsdiskussion taucht seit den letzten Jahren verstärkt das Schlagwort von der Modularisierung der Aus- und Weiterbildung auf. Während die einen hierin einen möglichen Ansatz zur Weiterentwicklung und Attraktivitätssteigerung der deutschen Berufsbildung sehen, befürchten andere eine Beeinträchtigung zentraler Merkmale der deutschen Berufsausbildung wie Berufskonzept, Ausbildungsqualität und sozialpolitische Bedeutung. Um in dieser Auseinandersetzung zusätzliche Informationen zu gewinnen, sollten in diesem Projekt ausländische Konzepte und Erfahrungen mit Modularisierung und ihre Umsetzung systematisch untersucht und die bisher festgestellten Aus- und Nebenwirkungen analysiert werden. Ein weiterer Erkenntnisgewinn soll darin liegen, daß auf diese Weise neuere Entwicklungen, die in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union und in der europäischen Diskussion zunehmend an Bedeutung gewinnen, angemessen bewertet werden können.

Ziele

Mit der Untersuchung wurden folgende Forschungsziele verfolgt:

- (1) *Analyse der Ziele und Konzepte von Modularisierung in den einbezogenen Ländern*
- (2) *Hintergründe der Entstehung bzw. Weiterentwicklung modularer Berufsbildungskonzepte in diesen Ländern*
- (3) *Chancen, Probleme und erkennbare Folgen der Durchsetzung, Stabilisierung und Verbreitung modularer Berufsbildungskonzepte*

Methodische Hinweise

Methodisch gesehen handelte es sich bei dem Projekt um eine Sekundäranalyse, mit der vorhandene Untersuchungsergebnisse aufbereitet wurden. Folgende Untersuchungsmethoden wurden angewandt:

- Literatur- und Dokumentenanalyse der relevanten wissenschaftlichen Literatur sowie vorliegender Untersuchungsberichte und Dokumente.
- Experteninterviews mit für die verschiedenen Problembereiche ausgewiesenen Experten der Berufsbildungsforschung und berufsbildungspolitischen Entscheidungsträgern.
- Evaluierung der Ergebnisberichte und Publikationen durch ausgewählte ausländische Experten mit dem Ziel der Überprüfung der getroffenen Aussagen.

Ergebnisse¹

(1) *Begriff und Ziele von Modularisierung*

Modularisierung wird in der berufsbildungspolitischen Diskussion nicht einheitlich definiert. In Übereinstimmung mit der angelsächsischen Literatur wird Modularisierung hier wie folgt umschrieben:

- Module sind Teil eines ganzen Qualifikationsbündels,
- sie weisen eine bestimmte Größe auf, die aber auch variieren kann,
- nach Abschluß eines Moduls findet eine Leistungsbeurteilung als Endbeurteilung statt in der Annahme, daß ein Lerner die einmal positiv beurteilte Fähigkeiten und Fertigkeiten beherrscht.

Das zuletzt genannte Merkmal impliziert, daß es sich bei Modulen erstens um selbständige, in sich geschlossene Lerneinheiten handelt, deren Inhalte nicht nur separat geprüft, sondern auch separat voneinander vermittelt werden können. Zweitens besteht die Möglichkeit der individuellen Abweichung von einem vorgeformten modularen Qualifikationsbündel und/oder einer Zeitstruktur. Darüber hinaus weisen modulare Systeme in der Regel eine Reihe von Merkmalen auf, die auch in traditionell organisierten Bildungsgängen vorhanden sind oder sein können.

¹ Die folgenden Ergebnisse beziehen sich allein auf das Vereinigte Königreich. In den Niederlanden wurde mit Geltung vom 1.1.1996 ein neues 'Gesetz über Erwachsenenbildung und berufsbildenden Unterricht' in Kraft gesetzt. Dieses Gesetz sieht eine neue Qualifikationsstruktur für den gesamten Bereich der Berufsbildung mit der Möglichkeit der Modularisierung und Teilqualifizierung vor. Zur Zeit liegen weder breitflächige Konzepte vor noch sind die bisherigen Erfahrungen sinnvoll zu verallgemeinern. Es ist geplant, diesen nach wie vor relevanten Projektteil nachzuholen, sobald er aussichtsreich zu bearbeiten ist.

Modularisierung ist kein Ziel an sich, sondern ein Instrument, mit dem sehr unterschiedliche Ziele verfolgt werden können. Entsprechend gibt es auch unterschiedliche Typen, Formen und Reichweiten von Modularisierung in verschiedenen Ländern. Im Projekt wurden Konzepte und Funktionsweisen von Modularisierung allein auf Systemebene betrachtet, nicht auf der individuellen Lernerebene und nicht auf der Ebene der einzelnen Lernorte. Dies impliziert, daß die Funktionsweisen von Modularisierung nur im Zusammenhang mit weiteren Systemmerkmalen (insbesondere des berufsbildungspolitischen Entscheidungssystem) analysiert werden können.

Auf Systemebene ist Modularisierung ein Instrument, mit dem eine (neue) Balance zwischen Flexibilität und Zusammenhalt (Kohärenz) eines Berufsbildungssystems erreicht werden soll. Verbesserte Flexibilität und Kohärenz eines Berufsbildungssystems, so die Annahme, führt zu erhöhter Teilnahme von Jugendlichen und Erwachsenen an Berufsbildung und eines erhöhten Berufsbildungsangebots insbesondere von Betrieben.

(2) Konzept von Modularisierung im Vereinigten Königreich

In den neunziger Jahren ist in England für die allgemeine und berufliche Bildung für Jugendliche ab 16 sowie für Erwachsene eine nationale Qualifikationsstruktur festgelegt worden. Sie ist gekennzeichnet durch drei unterschiedliche Bildungs- oder Qualifikationsprofile:

- Allgemeinbildende Qualifikationen, die auf Schulen und Hochschulen erworben werden;
- Allgemeine nationale berufliche Qualifikationen (GNVQs = General National Vocational Qualifications), die auf Berufsfelder bezogen sind, aber nicht auf konkrete Berufstätigkeiten;
- Nationale berufliche Qualifikationen (NVQs = National Vocational Qualifications), die recht eng auf berufliche Tätigkeiten bezogen sind.

Diese drei Qualifikationsprofile sind vertikal in 5 Niveaustufen differenziert und zwar von einfach bis komplex (im GNVQ-System gibt es bislang nur 3 Niveaus). Allgemeine, allgemein berufliche und berufliche Qualifikationen werden auf den Schwierigkeitsstufen 3,4 und 5 formal äquivalent gesetzt. Da das GNVQ-System noch relativ neu ist, beschränkt sich die folgende Analyse allein auf das NVQ-System.

Jede berufliche Qualifikation gehört einem der insgesamt 11 Berufsfelder an und ist in Module (units) unterteilt. Die einzelnen Module sind wie folgt konzipiert:

- *Festlegung von Modulen:* Module werden in Form von separat abprüfbaren Lernergebnissen definiert (und nicht in Form von zu vermittelnden Lerninhalten). Lernergebnisse werden in Form beruflicher Kompetenzen ausgedrückt. Sie legen die Tätigkeiten fest, die man am Arbeitsplatz verrichten können sollte, listen die geforderten Standards bezogene bewertbare Leistungsindikatoren auf und geben den Umfang der Situationen an, in denen die Kompetenz angewendet und zu welchem Grad sie übertragen werden soll. Später wurden noch die anzuwendenden Wissens- und Kenntniselemente sowie spezielle Anforderungen an die Art der Prüfung hinzugefügt. Da allein die Lernergebnisse und die Beurteilungskriterien für zu erbringende

Kompetenznachweise festgelegt werden, handelt es sich bei dem NVQ-System um ein modular strukturiertes Zertifizierungssystem. Wie, wo und mit welchen Methoden die jeweiligen Kompetenzen erworben werden (in formellen Lernsituationen oder bei der Ausübung einer Berufstätigkeit), bleibt dem einzelnen Lerner überlassen.

- Prinzip für die Aufteilung einer Qualifikation in Module:*
In Form einer top down-Analyse werden die Funktionen, Subfunktionen und Funktionselemente eines gesamten Berufsfeldes identifiziert. Anschließend werden (bottom up) die einzelnen Funktionselemente zu Modulen horizontal und vertikal gebündelt. Die einzelnen Module werden dann wiederum jeweils zu einer nationalen beruflichen Qualifikation (NVQ) zusammengefügt. Dies bedeutet, daß die einzelnen Module nicht unabhängig voneinander sind, sondern ein Cluster bilden. Im Durchschnitt bilden 9 Module eine Qualifikation.
- Größe einzelner Module:* Die Größe der einzelnen Module ist nicht festgelegt, da sie lediglich als zu erreichende Lernergebnisse definiert werden. Gleichwohl werden für die Planung und Finanzierung von Berufsbildungsmaßnahmen fiktive Ausbildungszeiten zugrunde gelegt. Deren Umfang variiert jedoch von Modul zu Modul in Abhängigkeit vom Umfang der zu zertifizierenden Kompetenzelemente. Jedes Modul hat im Hinblick auf die Abschlußqualifikation den gleichen Wert.
- Grad der Standardisierung der Module:* Die Module werden für alle Qualifikationen nach einheitlichen Prinzipien gestaltet, es gibt keinerlei Differenzierung nach unterschiedlichen Berufsfeldern oder nach unterschiedlichen Zielgruppen.
- Prinzipien für die inhaltliche Gestaltung der Module:* Die Module sind nach ansteigenden Schwierigkeitsgraden oder Berufsbildungsniveaus definiert. Während Module auf dem untersten Niveau Teilqualifikationen im Hinblick auf zwar vielseitige, aber routinisierte und vorhersehbare Arbeitsabläufe bezeichnen, handelt es sich bei den Modulen auf höherer Ebene um zunehmend komplexere Teilqualifikationen. Die inhaltliche Bündelung einzelnen Funktionselemente zu Modulen ist davon abhängig, ob sie einen eigenständigen Wert auf dem Arbeitsmarkt haben.
- Prinzipien der horizontalen Kombination einzelner Module:* Die Kombinationsmöglichkeiten einzelner Module innerhalb einer beruflichen Qualifikation sind begrenzt. Beim größeren Teil der Module handelt es sich um Pflichtmodule, die auf jeden Fall absolviert bzw. geprüft werden müssen, um die entsprechende berufliche Qualifikation bescheinigt zu bekommen. Beim kleineren Teil handelt es sich um Wahlmodule, bei denen jedoch die für eine berufliche Qualifikation zu absolvierende Anzahl vorgeschrieben ist. Viele berufliche Qualifikationen bestehen allerdings ausschließlich aus Pflichtmodulen. Darüber hinaus können auch Zusatzmodule absolviert werden, die allerdings für die Bescheinigung der jeweiligen beruflichen Qualifikation nicht von Bedeutung ist. Die Reihenfolge der Absolvierung einzelne Module ist nicht festgelegt. Kombinationsmöglichkeiten zwischen Modulen unterschiedlicher beruflicher Qualifikationen gibt es nur, wenn es sich um gemeinsame Module (common units) handelt. Soweit es solche Kombinationsmöglichkeiten gibt, sind sie aber auf ein Berufsfeld beschränkt.

- *Zeitliche Festlegung des Qualifikationserwerbs:* Für den Erwerb einzelner Module ist kein Zeitrahmen vorgegeben. Der Erwerb ist entsprechend der Idee lebenslangen Lernens im Prinzip offen.
- *Grad der Festlegung von Zugangswegen/Kombinationsmöglichkeiten zu höheren Abschlußniveaus:* Es gibt keine Eingangsvoraussetzungen zum Erwerb von Modulen und beruflichen Qualifikationen auf jeweils höherem Niveau. Vielmehr besteht freier Zugang zum Erwerb von Modulen und Qualifikationen auf jedem Niveau. Dies gilt im übrigen auch für den Übergang in das GNVQ-System als auch für das weiterführende Allgemeinbildungssystem.
- *Beurteilung/Prüfung der Module:* Es findet ein bildungsträgerinternes Assessment einzelner Kompetenzelemente oder ganzer Module anhand der vorgeschriebenen Leistungsindikatoren statt. Ob die Prüfer die vorgeschriebenen Prozeduren befolgen, wird von internen und externen Verifiern (Angehörige der einzelnen Bildungsträger bzw. von Zertifizierungsgesellschaften) überwacht. Das Prüfungspersonal muß je nach Funktion seine Eignung durch ein entsprechendes Zertifikat nachweisen.
- *Anerkennung von Modulen:* Module sind als Bestandteile einer Abschlußqualifikation national anerkannt.
- *Berechtigungen:* Mit dem Erwerb von Modulen und Abschlußqualifikationen sind in der Regel keine Berechtigungen im Hinblick auf die künftige Entlohnung oder die Sozialgesetzgebung verbunden.

Berufliche Qualifikationen bzw. die einzelnen Module werden von derzeit ca. 170 *Industrial Lead Bodies* festgelegt, die vom englischen Ministerium für Bildung und Arbeit berufen werden. Es handelt sich dabei um Branchenorganisationen, in denen die Arbeitgeber (in der Regel Vertreter einzelner Betriebe) die Mehrheit haben. Diese Bodies (Ausschüsse) geben in der Regel Beratungsgesellschaften den Auftrag, Funktionsanalysen zu erstellen sowie die beruflichen Standards für die einzelnen Qualifikationen und Module festzulegen. Sie arbeiten dabei mit Vertretern der insgesamt ca. 130 kommerziell tätigen Zertifizierungsgesellschaften (*Awarding Bodies*) zusammen. Die Erarbeitung der beruflichen Standards erfolgt nach gemeinsam vom NCVQ (= National Council for Vocational Qualifications) mit Vertretern des Ministeriums, den Sozialpartnern und den Zertifizierungsgesellschaften erarbeiteten Kriterien und folgen einer strengen Methodologie. Der NCVQ hat die Aufgabe der Akkreditierung der beruflichen Qualifikationen (einschließlich aller Module), ist aber auch in einzelne Phasen des Erarbeitungsprozesses eingeschaltet. Insgesamt handelt es sich bei der Festlegung von Modulen bzw. beruflichen Qualifikationen um ein pragmatisches Verfahren, das seine Legitimität aus der Struktur der Beteiligungs- und Verhandlungsprozesse bezieht.

3) *Hintergründe der Entstehung bzw. Weiterentwicklung modularer Berufsbildungskonzepte im Vereinigten Königreich (Ausgangssituation)*

Im Vereinigten Königreich resultiert die Entwicklung der nationalen, die berufliche Aus- und Weiterbildung umfassenden modularen Qualifikationsstruktur aus dem Bestreben, den Berufsbildungsmarkt neu zu ordnen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der britischen Wirtschaft im Vergleich zu seinen Hauptkonkurrenten zu stärken. Das strukturelle Problem

bestand Anfang der achtziger Jahre darin, daß, obwohl die Betriebe und der Staat viel Geld für die Berufsbildung ausgaben, es ein Unterangebot an von den Betrieben nachgefragten Qualifikationen gab. Ein zentrales Problem war die mangelnde Marktgängigkeit und Transparenz beruflicher Qualifikationen, die wiederum aus der schwachen Organisation des regulierenden Rahmens sowie aus den verschiedensten Interessenkonflikten in Bezug auf die Festlegung von Qualifikationen und die Finanzierung der Berufsbildung resultierten. Ein Indikator für diese Situation ist, daß derzeit ca. noch 45 Prozent der englischen Erwerbsbevölkerung über keine national anerkannte Berufsqualifikation verfügt. Darüber hinaus konzentrieren sich anerkannte Berufsqualifikationen entweder auf das (deutsche) Niveau von Anlern Tätigkeiten oder auf Hoch- oder Fachhochschulniveau.

Der ab 1986 begonnene Aufbau des modularisierten NVQ-Systems zielte also neben der besseren Koordination und Kohärenz des Berufsbildungssystems vor allem auf die nationale Anerkennung von formell oder informell erworbenen Berufsqualifikationen Jugendlicher und Erwachsener, Erwerbstätiger und Arbeitsloser ab. Gleichzeitig sollte es die Betriebe dazu anregen, ihr Human Resources Management zu verbessern. Der Aufbau des NVQ-Systems wurde insbesondere vom Dachverband der britischen Industrie (*CBI*), aber auch von den Gewerkschaften (*TUC*) unterstützt.

(4) Probleme der Funktionserfüllung des NVQ-Systems

Im Vereinigten Königreich gibt es unterschiedliche Bewertungen des NVQ-Systems. Derzeit kann gesagt werden, daß das anvisierte Ziel, vor allem die Koordination und Kohärenz des englischen Berufsbildungssystems zu verbessern, sicherlich nicht erreicht ist. Dies ist weniger auf seine modulare Struktur zurückzuführen, sondern vor allem darauf, wie die Module und beruflichen Qualifikationen definiert werden und wie sie geprüft werden.

Kompetenzkonzept: Die Spezifizierung von Kompetenz als Abbild konkreter beruflicher Tätigkeiten hat etwas statisches. Fraglich ist, ob damit auch Transferfähigkeiten und zukünftige berufliche Handlungsfähigkeit angemessen spezifiziert werden kann, wie sie insbesondere für komplexere Arbeitsrollen erforderlich ist. Darüber hinaus leistet die Unterteilung von Kompetenz in einzelne Funktionselemente einer Fragmentierung beruflicher Qualifikation Vorschub. Dies gilt insbesondere auch für die Spezifizierung und die Beurteilung des zugrundeliegenden Wissens und Verstehens. Man könnte argumentieren, daß der einzelne Bildungsträger diese Probleme durch eine entsprechende curriculare Organisation seiner Bildungsmaßnahmen entschärfen kann. In der Praxis zeigt sich allerdings, daß sich die einzelnen Bildungsträger stark daran orientieren, daß die Lernenden die (fragmentierten) Prüfungskriterien erreichen.

Spezifizierung beruflicher Standards: Die bisherige Entwicklung der beruflichen Standards für die Module bzw. beruflichen Qualifikationen ist nicht nur sehr kostenintensiv. Es gibt große Probleme, solche Standards für komplexere Berufstätigkeiten zu spezifizieren. Von daher ist auch nicht verwunderlich, daß insgesamt 85 Prozent der gegenwärtigen NVQs sich auf die Niveaustufen 1 bis 3 beziehen mit Schwerpunkt auf Niveau 2. Die Erfahrungen zeigen weiter, daß es erhebliche Verständnisprobleme und/oder Interpretationsspielräume sowohl für die Bildungsanbieter als auch insbesondere für die Prüfer gibt. Hinzu kommt das Problem, an welchen Arbeitspraktiken sich die Entwickler solcher Standards jeweils orientieren sollen. Die Idee ist, daß man sogenannte "best practices" vorschreibt. Die zugrundeliegende Annahme ist, daß es tatsächlich solche "best practices" gibt, wobei doch eigentlich eher Vielpfadigkeit und

Kontextgebundenheit von Arbeitspraktiken Kennzeichen moderner Industriegesellschaften sind. Die Prüfer sind insgesamt also vor erhebliche Probleme gestellt, um die berufliche Kompetenz eines Kandidaten entsprechend den vorgegebenen Standards zu prüfen.

Qualitätssicherungsprobleme: Entsprechend ist die Qualität des Assessment (Beurteilungsverfahren mit der Funktion einer Prüfung) der NVQs sehr unterschiedlich. Damit wird der Wert der verliehenen Zertifikate entscheidend geschmälert. Die von den kommerziellen Zertifizierungsgesellschaften ausgeübte externe Kontrolle der Prüfungspraxis funktioniert (zumindest derzeit) nicht. Darüber hinaus kann das Finanzierungssystem, das u.a. davon abhängig ist, daß ein Kandidat eine nationale berufliche Qualifikation auch erwirbt, zu Mißbrauch führen.

Kostenaufwand: Nicht nur die Entwicklung beruflicher Standards einschließlich ihrer ständigen Anpassung ist teuer. Auch die Durchführung des Assessment ist sehr kostenintensiv. Dies dürfte eines der Gründe dafür sein, daß das NVQ-System, wenn, dann vor allem von Großbetrieben benutzt wird und kaum von Mittel- und Kleinbetrieben.

Inflation von Zertifikaten: Das eingangs erwähnte Ziel, die hohe Zahl von Zertifikaten zu verringern, ist nicht erreicht. Derzeit gibt es ca. 800 NVQs mit insgesamt etwa 9000 Modulen. Zu berücksichtigen ist dabei, daß mit den gegenwärtigen NVQs erst ca. 40 Prozent der im Beschäftigungssystem vorhandene Qualifikationen erfaßt sind. Man kann einwenden, daß die hohe Zahl von NVQs eher ein Problem des berufsbildungspolitischen Entscheidungssystems ist. Es wird daher auch versucht, die hohe Zahl der ca. 160 Lead Bodies zu reduzieren. Zu bedenken ist jedoch, daß die Orientierung der Standards an konkreten Arbeitsrollen und "best practices" schwierige Konsensbildungsprozesse zur Voraussetzung hat. Aufgrund der Orientierung der beruflichen Standards an recht konkreten Arbeitsfunktionen des Beschäftigungssystem ist immer die Tendenz ihrer Ausdifferenzierung gegeben. Andererseits ist die Gefahr groß, daß sich viele Betriebe (und auch erwachsene Lerner) nicht in den für ihre Branche spezifizierten Standards wiederfinden werden und eine Zertifizierung beruflicher Kompetenzen daher für sich als nicht sinnvoll ansehen.

Begrenzte Flexibilität: Modularen Systemen wird gemeinhin eine größere Flexibilität gegenüber traditionell organisierten Bildungsgängen zugeschrieben. Insgesamt muß gesagt werden, daß die Flexibilität im NVQ-System sowohl aufgrund seiner Konzeption wie auch aufgrund weiterer intervenierender Systembedingungen (insbesondere des Finanzierungssystems) begrenzt ist. Die wichtigste Flexibilitätsdimension im NVQ-System ist die Flexibilität der Vermittlung von Qualifikationen (*institutional versatility* und *credit accumulation over time*). Gemeint ist damit, daß die in einer beruflichen Qualifikation festgelegten Module an institutionell unterschiedlichen Lernorten (insb. Colleges for Further Education, Betriebe oder private Bildungsträger) und/oder innerhalb unterschiedlich langer Zeitperioden erworben werden können. Diese Flexibilität wird erstens dadurch eingeschränkt, daß für die Bildungsträger, soweit sie staatliche Mittel zur Finanzierung ihres Berufsbildungsangebots in Anspruch nehmen, zwischen 10 und 40 Prozent ihre Finanzierung davon abhängt, daß die Lernenden nicht einzelne Module, sondern den Erwerb der Gesamtqualifikation nachweisen (*output related funding*). Dies schließt nicht aus, daß es Lernortverbünde gibt, wobei Modularisierung die Planung, das Management und die Kontrolle der an verschiedenen Lernorten erworbenen Teilqualifikationen erleichtern kann. Die Abhängigkeit der Finanzierung vom Erwerb der Gesamtqualifikation begrenzt zweitens auch die zeitliche Flexibilität der einzelnen Lerner beim Qualifikationserwerb. Drittens ist die zeitliche

Flexibilität auch dadurch eingeschränkt, daß berufliche Qualifikationen nur für einen bestimmten Zeitraum anerkannt werden. Ein Lerner läuft damit Gefahr, daß seine früher erworbenen Module veralten.

Informationsprobleme: Die in der deutschen Diskussion häufig gestellte Frage, ob Modularisierung dazu führt, daß Bildungsanbieter lediglich einzelne Module anbieten oder Bildungsnachfrager nur einzelne Teilqualifikationen erwerben oder Teilqualifikationen unterschiedlicher Gesamtqualifikationen, kann aufgrund fehlenden Datenmaterials nicht beantwortet werden. Dazu wären umfangreiche statistische Erhebungen über längere Zeiträume notwendig, die, da personenbezogen, auch aus datenschutzrechtlichen Gründen schwer zu realisieren sind. Geschätzt wird, daß das Verhältnis der englischen Berufsbevölkerung, die NVQs erworben haben, zu denen, die bislang nur Teilzertifikate erworben haben, etwa eins zu vier beträgt. Offen bleibt dabei jedoch, ob letztere den Erwerb einer Gesamtqualifikation anstreben oder dazu die Möglichkeit haben. Generell kann gesagt werden, daß bei modularisierten Berufsbildungssystemen die Information der Berufs- und Arbeitsmarktpolitik mit entsprechenden Daten zum Qualifikationspotential der Erwerbsbevölkerung sich wesentlich schwieriger darstellt als bei traditionellen Bildungsgängen.

Beteiligung der Betriebe am NVQ-System: Das NVQ-System wird vor allem von den *Colleges for Further Education* genutzt, u.a. deshalb, weil deren staatliche Finanzierung daran geknüpft ist. Für die englischen Betriebe scheint das System bislang wenig attraktiv zu sein. Nur ca. 7 Prozent aller englischen Betriebe haben bislang das NVQ-System genutzt. Dabei handelt es sich vor allem um Großbetriebe.

Erwerb von NVQs: Das NVQ-System ist für Jugendliche und insbesondere für Erwachsene bislang nur begrenzt attraktiv. 1994 besaßen 1,8 Prozent der englischen Erwerbsbevölkerung NVQs, 2 Prozent haben einzelne Module abgeschlossen und 1,8 Prozent waren dabei, NVQs zu erwerben. Die meisten der erworbenen NVQs beziehen sich auf das erste und zweite Qualifikationsniveau (deutsches Niveau von Anlernertätigkeiten). 60 Prozent der erworbenen NVQs beziehen sich auf 10 Berufe. 56 Prozent der angebotenen NVQs sind bislang noch nie nachgefragt worden.

(5) *Künftige Entwicklungen*

Die Weiterentwicklung des NVQ-Systems ist derzeit noch undeutlich. Auch wegen des bevorstehenden Wahlkampfs im Vereinigten Königreich dürften einschneidende Änderungen nicht zu erwarten sein, da die englische Regierung das NVQ-System mit erheblichen Aufwand im In- und Ausland propagiert hat. Empfehlungen einer von der englischen Regierung eingesetzten Kommission setzen an folgenden Punkten an:

- Straffung des berufsbildungspolitischen Entscheidungssystems durch Reduktion der Zahl der *Lead Bodies* und ihrer besseren Verankerung in einer Branche. Anreize zur besseren Zusammenarbeit der Zertifizierungsgesellschaften.
- Vereinfachung der beruflichen Standards als Kriterien zur Beurteilung beruflicher Kompetenz.

- Verbesserung und Kosteneffektivierung der Prüfungspraxis durch Leitlinien und Genehmigung von Prüfungsmethoden als Bestandteil der Akkreditierung von Prüfungszentren, sowie neue Leitlinien für die Tätigkeit von internen und externen Verifiern. Unterstützung der Netzwerkarbeit zwischen allen in die Prüfungspraxis involvierten Personen. Damit soll auch eine Reduktion des Prüfungsaufwandes erreicht werden, der sich insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe als zu hoch erweist.

Was Modularisierung i.e.S. betrifft, richten sich die Empfehlungen auf:

- Verstärkte Konzipierung von Modulen, die für verwandte berufliche Qualifikationen genutzt werden können (*common units*), um so die hohe Zahl der Module und beruflichen Qualifikationen zu reduzieren und die Flexibilität beim Erwerb beruflicher Qualifikationen zu erhöhen.
- Verbindliche Einbeziehung von Schlüsselqualifikationen (konzipiert in Form von Modulen) zumindest für die Berufsbildung, die staatlich finanziert wird.

Die modulare Struktur selbst wird nicht in Frage gestellt, da sie vor allem von der betrieblichen Praxis gewünscht wird. Dahinter steht u.a. das relevanter werdende Interesse von Betrieben, Kunden auf dem Markt anhand von speziellen, national anerkannten Zertifikaten nachzuweisen, daß die (Teil-) Produkte von einer entsprechend qualifizierten Belegschaft erstellt sind.

Bisherige Auswirkungen

Ein direkter Bezug der Projektergebnisse zur deutschen Berufsbildungsdiskussion war nicht Bestandteil des Projekts. Gleichwohl können aus der Konzeption und der Funktionsweise von Modularisierung im Vereinigten Königreich folgende Erkenntnisse gezogen werden:

- Die für die Konzipierung von Modulen und beruflichen Qualifikationen erstellten beruflichen Standards (einschließlich ihrer Prüfungskriterien) stellen Materialien dar, die für die Weiterentwicklung der deutschen Aus- und Fortbildungsberufe zwar nicht übernommen werden sollten, aber genutzt werden können.
- Da das Berufsbildungssystem im Vereinigten Königreich vor allem durch Prüfungsanforderungen und Prüfungen zu regulieren gesucht wird, gibt es dort ein umfangreiches theoretisches und praktisches Wissen, das für die Weiterentwicklung der deutschen Prüfungspraxis genutzt werden kann.
- Die aus meiner Sicht nicht überzeugenden englischen Erfahrungen mit dem NVQ-System können insbesondere für die Weiterentwicklung des deutschen Weiterbildungssystem i.S. der Verbesserung seiner Transparenz und des Wertes der verliehenen Zertifikate von Bedeutung sein. Hier ist insbesondere die Erkenntnis von Bedeutung, daß eine Systemregulierung allein über die Festlegung und Prüfung von Lernergebnissen entweder zu hoch komplexen und kostenaufwendigen Entwicklungen beruflicher Standards führt oder aber globalere Standards ihre qualitätssichernde Funktion nur schwer erfüllen können. Um ein gegenseitiges Vertrauen in den Wert von Weiterbildungszertifikaten zu

erreichen, sollten Module und berufliche Qualifikationen nicht nur durch Output-, sondern auch durch Inputkriterien konzipiert werden.

- Die Projektergebnisse geben Argumentationshilfen für die neu eröffnete europäische Diskussion um die Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen.

Veröffentlichungen

REULING, Jochen: Modularisierung in der englischen Berufsbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2/1996, S. 48-54

REULING, Jochen; SAUTER, Edgar u.a.: BIBB-Positionen zu aktuellen Herausforderungen in der Berufsbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/1996, S. 6-7

REULING, Jochen: Weiterbildungssysteme in der EU - Das englische System (erscheint in der BIBB-Kongreßdokumentation, Forum 10)

Die Gesamtpublikation der Projektergebnisse ist gegenwärtig in Vorbereitung.