



Die Förderung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen: Eine Anleihe bei der englischen Ausbildungsorganisation

► Unter dem unzureichenden Angebot an Ausbildungsplätzen leiden ganz besonders die weniger leistungsfähigen Schulabsolventen. Dennoch zwingt der demographische Wandel dazu, gerade auch diese potenziellen Mitarbeiter auf angemessene, zeitgemäße Weise zu qualifizieren und auf ein möglichst hohes Ausbildungsniveau zu bringen. Der Beitrag setzt sich mit der Frage auseinander, welche hilfreichen Impulse hierzu von der englischen Ausbildungspraxis ausgehen und inwieweit sich diese im reformierten Berufsbildungsgesetz widerspiegeln. Im Mittelpunkt steht dabei das Potenzial modularer Ausbildungsansätze unterschiedlicher Prägung.

Der Mangel an Ausbildungsplätzen: Ein besonderes Problem für Leistungsschwache

Der Mechanismus ist offensichtlich: Wenn die Konjunktur lahm, bilden Unternehmen weniger Lehrlinge aus. In schlechten Zeiten fehlt es den Unternehmen zum einen an Geld, die Ausbildungsplätze zu finanzieren. Zum anderen wollen sie in dieser Situation keine (unbegründeten) Hoffnungen auf eine anschließende Weiterbeschäftigung wecken. Bei näherer Betrachtung ist der Lehrstellenmarkt jedoch durch eine widersprüchliche Situation gekennzeichnet: Auf der einen Seite fehlen alljährlich mehrere Zehntausend Ausbildungsplätze. So liegt die rechnerische Ausbildungslücke, also die Differenz zwischen angebotenen Ausbildungsstellen und nachfragenden potenziellen Auszubildenden im November 2005 bei etwa 17.100 fehlenden Stellen.¹ Auf der anderen Seite bleiben immer wieder Ausbildungsplätze unbesetzt, was zumeist mit unzureichenden Eingangsqualifikationen der potenziellen Auszubildenden begründet wird. Besonders beklagt wird in diesem Zusammenhang die schlechte Schulbildung der angehenden Auszubildenden: „Das Ausbildungsniveau sinkt von Jahr zu Jahr – in jeder Schulform“², sagte Georg SCHULTE vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag in Dortmund. Das Fehlen von Rechtschreib- und Rechenkenntnissen, mangelnde Motivation und unzureichende Belastbarkeit stehen dabei im Mittelpunkt der Kritik.

Exkurs: Ein Blick auf die Ausbildungspraxis in England

Es stellt sich mithin die Frage, wie sich vor allen Dingen leistungsschwache Jugendliche mit schlechtem bzw. gänzlich ohne (Haupt)Schulabschluss perspektivisch in den Bereich qualifizierter Erwerbsarbeit integrieren lassen, ohne sie auf diesem Weg zu überfordern und mithin einen Ausbildungsabbruch zu begünstigen.



THOMAS FISCH
Dr., Dipl.-Kfm., Studienrat für
Wirtschaftswissenschaften
und Englisch an der Berufsbildenden Schule
Bremervörde in Niedersachsen

Um diese Frage letztlich beantworten zu können, empfiehlt sich zuvor ein kurzer Blick auf die gegenwärtige Struktur der Berufsbilder. Diese sind auf der Ebene der Betriebe im Sinne von Ausbildungseinheiten geregelt. In schulischer Hinsicht fungieren fachbezogene Rahmenlehrpläne als Ordnungsmittel. Dabei orientiert sich sowohl die Ausbildungsordnung als auch der Ausbildungsrahmenplan mittlerweile an einer sachlogischen Arbeitsprozessfolge. Auch bei den schulischen Rahmenlehrplänen weichen die klassischen Fachsystematiken mit kontextlosen Lernzielen zunehmend Vermittlungszusammenhängen, die sich auf der Unterrichtsebene in Form von Lernfeldern widerspiegeln. (Teil-)Kompetenzen im Sinne funktionaler, betrieblicher Anwendungen spielen jedoch nach wie vor kaum eine Rolle. Erst recht fehlt die Möglichkeit, (Teil-)Kompetenzen in örtlich bzw. zeitlich flexibler Hinsicht auf unterschiedlichen Lernwegen zu erwerben.

Gerade mit Blick auf die Förderung lernschwacher Personen zeigt ein Vergleich mit unseren britischen Nachbarn alternative Ansätze auf.

Das dort existierende Ausbildungssystem der *National Vocational Qualifications* hatte seinen Ursprung in den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts. Sowohl technologische als auch arbeitsorganisatorische Veränderungen waren mit der bis dato üblichen Ausbildungspraxis des *Training on the Job* nicht mehr vereinbar. Darüber hinaus prägten restriktive Bedingungen den Erwerb von Qualifikationen, z. B. Eingangsvoraussetzungen, Anwesenheitszeiten und unflexible Prüfungsabläufe. Eine Anerkennung von *Non-Formal Qualifications* (NFQ) war überhaupt nicht vorgesehen, die Prüfungstechniken beschränkten sich primär auf das Testen von Wissen statt auf Handlungskompetenz. Im Wechselspiel mit den zuvor erwähnten technologischen Veränderungen und den bereits erkennbaren Herausforderungen globalisierter Wirtschaftsbeziehungen fiel das Qualifikationspotenzial der britischen Arbeitnehmerschaft in den siebziger und frühen achtziger Jahren im internationalen Vergleich zurück.

Mit Hilfe des Systems der *National Vocational Qualifications* sollte den lokalisierten Defiziten beruflicher Qualifikation entsprochen und diese reduziert werden. Darüber hinaus ging es darum, vorhandene Qualifikationen der Arbeitnehmerschaft unabhängig vom Lernort erstmalig einheitlich aus der Perspektive ihrer praktischen Verwertbarkeit (Handlungskompetenz) zu dokumentieren und folglich Ansatzpunkte für deren systematische Erweiterung zu schaffen. Gleichzeitig musste jedoch ein Ausbildungsansatz gefunden werden, der mit den geringen Einstiegsqualifikationen der zu Qualifizierenden kompatibel- und zudem flexibel hinsichtlich der zu erwartenden inhaltlichen und/oder funktional-betrieblichen Anforderungen war.

Der Schwerpunkt der britischen *National Vocational Qualifications* liegt in der Betonung berufspraktischer (Handlungs-)Kompetenz. „*NVQs are job-based qualificati-*

ons for all industries. They are skills-based rather than academic, ...“³ Theoriebildung ist vorgesehen, nimmt jedoch explizit nur eine Komplementärfunktion ein. Das Ausgangskonzept der NVQs sieht zudem die Vermittlung umfangreicher, vielseitig anwendbarer Handlungsmuster vor, die unabhängig von individuellen Arbeitsplätzen langfristig Bestand haben. In praxi erweist sich dieser Anspruch jedoch als Wunschdenken, beschreiben die NVQs gegenwärtiger Prägung doch eher eng geschnittene Funktionalqualifikationen, die sich durch eine unzureichende Verknüpfung mit theoretischem Basiswissen nur partiell auf andere Arbeitsplätze übertragen lassen.

Das Potenzial modularer Ausbildungsansätze unterschiedlicher Prägung

Das *englische Beispiel modularer Ausbildung*, welches sich in seinen Grundzügen so sehr vom deutschen Berufskonzept unterscheidet, fungiert regelmäßig als Ausgangspunkt kontroverser Diskussion zum Thema zeitgemäßer Ausbildungsinnovationen, gerade auch im Hinblick auf die Berufsbildung Benachteiligter. Dabei kann die Einführung modularer Strukturelemente in die Berufsausbildung auf unterschiedliche Weise erfolgen. Es geht also nicht zwangsläufig nur um eine einzige Variante modularer Ausbildung. Vielmehr lassen sich Erfahrungen aus dem englischen Vorgehen auf unterschiedliche Weise nutzen.

MODULE AUF DER INPUT-EBENE

Modularisierung nach dem Verständnis von KLOAS⁴ dient in diesem Fall dazu, den Lernprozess als Ganzes im Rahmen einer curricular-didaktischen Zerlegung in einzelne Lernsequenzen aufzuteilen. Modularisierung besitzt folglich ausschließlich Prozesscharakter und betrifft die Aufbereitung der Ausbildungsinhalte während das Berufskonzept und die sie kennzeichnende Abschlussprüfung völlig unangetastet bleiben. Zwar werden einzelne Module auch einzeln zensiert, sie sind jedoch an die Einbettung in eine Gesamtqualifikation gebunden und als einzeln zensierter Baustein wertlos.

MODULE AUF DER OUTPUT-EBENE

Modularisierung in diesem Sinne wird auch als grundständige Modularisierung verstanden, welche den Lernenden erlaubt, isolierte, selbstständige Qualifikationseinheiten individuell nachzufragen und zu kombinieren. Hieraus folgt, dass diese zertifizierten Module einzeln oder auch in Kombination am Arbeitsmarkt verwertbar sind. Dieses Vorgehen widerspricht explizit der Auffassung des Berufskonzeptes und der damit einhergehenden Überzeugung, die berufliche

Qualifikation im Sinne variabler Handlungsfähigkeit auf eine breite qualifikatorische Grundlage zu stellen. Die in Deutschland geführte Modularisierungsdebatte wurde in erster Linie durch das dieser Variante zugrunde liegende Konzept der bereits erwähnten britischen *National Vocational Qualifications* initiiert.

MODULE IM RAHMEN DES BERUFSKONZEPTE

Hierbei handelt es sich um eine Kombination der vorherigen beiden Ansätze. Auf der einen Seite werden die Module auf der Outputebene als separat zu zertifizierende Qualifikationen in Bezug auf einen *Kompetenzzusammenhang* verstanden. Auf der anderen bleiben sie, wie beim curricular-didaktischen *Input*-Ansatz, immer Teil eines ganzen vollständigen Berufsabschlusses und ersetzen auch nicht die Abschlussprüfung vor der zuständigen Kammer. Das Berufskonzept bleibt in vollständigem Umfang erhalten. DEISSINGER und SLOANE⁵ sprechen übereinstimmend vom Differenzierungskonzept, nach dem Ausbildungsgänge durch modularisierte curriculare Einheiten zwar eine Neustrukturierung erfahren, Ziel und Abschlusscharakter jedoch unberührt bleiben.

Entscheidende Kriterien und mögliche Ansatzpunkte für eine Übertragung modularer Qualifikationsansätze auf hiesige (leistungsschwache Zielgruppen) sind sowohl im *Qualifikationszuschnitt* als auch im *Organisationsablauf* der Ausbildung zu sehen. So legt eine englische NVQ detailliert fest, welche *Einzelleistungen* in Form von Kompetenzeinheiten (*Units*) einschließlich des integrierten, anwendungsorientierten Theorieteiles erbracht werden müssen. Durchführungskriterien im Sinne einer idealtypischen Soll-

Leistung erleichtern eine Beurteilung der Arbeitsausführung.

Dabei lässt sich die Leistungsfeststellung durch Aspekte kennzeichnen, die besonders der Lernkonstitution leistungsschwacher Personen entgegenkommen (vgl. Kasten).

Der Vorteil dieses Ansatzes liegt in seiner zeitlichen und örtlichen *Flexibilität*. So können die einzelnen für eine vollständige NVQ erforderlichen *Units* in einer *frei wählbaren Lerngeschwindigkeit* erworben werden. Auch der *Lernort* kann frei gewählt werden, steht doch *nicht* der Lern-

weg, sondern ausschließlich das *Lernergebnis* im Sinne eines zu beurteilenden *Outputs*, der erworbenen Kompetenz, im Mittelpunkt.

Modularisierung im Rahmen des Berufskonzeptes: Ansätze im novellierten BBiG

Bei der Antwort auf die Frage, *welche* Form modularer Ausbildung letztlich geeignet ist, die Ausbildungsbedingungen oder besser -chancen von *Jugendlichen mit schlechten Startchancen* nachhaltig zu verbessern, muss Folgendes berücksichtigt werden:

Zum einen sollte die bisherige *Berufsausbildungsvorbereitung* stärker mit einer anschließenden Berufsausbildung verzahnt werden können, um Vorbereitungsmaßnahmen vom Makel der (vergeudeten) Warteschleife zu befreien. Es ist mithin notwendig, die betroffenen Jugendlichen sukzessive entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen so zu qualifizieren, dass die Kompatibilität mit einer folgenden Berufsausbildung gewährleistet bleibt. Zum anderen sollte das Berufskonzept als bewährte Richt- und Bezugsgröße umfänglicher Handlungskompetenz erhalten bleiben, ohne jedoch berufliche Qualifikationen unterhalb dieser Ebene kategorisch auszuschließen.

Geht man von dieser Prämisse aus, greift das Konzept einer *Input*-orientierten Modularisierung zu kurz, beschränkt sich dieses Konzept doch eher auf den Prozesscharakter der Ausbildungsorganisation. Das Konzept *grundständiger* Modularisierung englischer Prägung würde demgegenüber bewährte Standards des Berufskonzeptes außer Kraft setzen, unter anderem, dass die Berufsbildung auf ein breites Spektrum unterschiedlicher Tätigkeiten vorbereiten soll, um über einen betriebsindividuellen Handlungszusammenhang hinaus berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben. Bei aller Erfolgsträchtigkeit britischer Bemühungen stellt dieser Aspekt einen nach wie vor durchgängigen Makel dortigen Vorgehens dar.

Vor dem Hintergrund gewachsener Grundfeste deutscher Ausbildungspraxis scheint allein die *Modularisierung im Rahmen des Berufskonzeptes* ein konsensfähiger Ansatz zu sein und könnte für die Zielgruppe der Benachteiligten explizit folgende positive Aspekte mit sich bringen:

NUTZUNG NICHT GENUTZTER AUSBILDUNGSKAPAZITÄTEN AUF ARBEITNEHMER- UND BETRIEBSSEITE

Gerade der Gruppe benachteiligter (junger) Menschen, die etwa ein Fünftel eines Jahrgangs ausmacht, kommt zukünftig eine große Bedeutung zu: Bedingt durch den demographischen Wandel ist absehbar, dass auch auf

Aspekte der Leistungsfeststellung im Rahmen der National Vocational Qualifications (NVQs)

- Kontinuierliche Leistungsbewertung statt klassischer Abschlussprüfung
- Jedes Element wird nach den zugehörigen *Performance Criteria* geprüft.
- Die Bewertung beschränkt sich auf *competent* und *not yet competent*.
- Der Kandidat entscheidet selbst über den Prüfungstermin.
- Die Prüfung kann beliebig häufig wiederholt werden.
- Es ist grundsätzlich unerheblich, an welchem *Lernort* die jeweiligen Qualifikationen erworben wurden. Entscheidend ist ausschließlich das *Lernergebnis*.
- Einzelne NVQs können als eigenständige Qualifikationen am Arbeitsmarkt angeboten werden.

schlechter vorgebildete Jugendliche zukünftig nicht verzichtet werden kann. Ein Blick nach England vermittelt hier durchaus Ermutigung, wurden doch in den vergangenen Jahren mehrere Hunderttausend *National Vocational Qualifications* zertifiziert und mithin ehemals rudimentär vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse der Qualifikanten in eine formal geordnete Struktur beruflicher *outcome*-basierter Handlungskompetenzen überführt. Das System der *NVQs* bietet dabei durch seine Kompatibilität mithin die Möglichkeit einer individuellen, lernortunabhängigen Weiterqualifizierung (*upgrading*).

Mit Hilfe eines Modularisierungskonzeptes ließen sich zudem leichter als bisher nicht genutzte (Teil-)Ausbildungskapazitäten der Betriebe akquirieren. Gerade auch den zu beobachtenden Spezialisierungsprozessen der Betriebe mittels *Outsourcing* ließe sich durch modulare Ausbildungskonzepte besser begegnen, bestünde doch durch die Definition von Modulen leichter die Möglichkeit, diese im Rahmen von Ausbildungsverbänden zusammenzuführen und so die Vernetzung von Betrieben zu fördern. Die Kooperation zwischen außerbetrieblichen Ausbildungsstätten, denen häufig eine Schlüsselrolle in der Benachteiligtenausbildung zukommt, und den Betrieben würde erleichtert.

ZERTIFIZIERUNG VORHANDENER HANDLUNGSKOMPETENZEN

Die Definition von kompetenzbasierten Qualifikationsoutputs bietet unterschiedliche Vorteile. So ließen sich auf diese Weise die zu qualifizierenden Jugendlichen schrittweise an ausbildungsrelevante Kompetenzen heranführen, die ihren Ursprung in aktuellen Ausbildungsordnungen haben. Die an der betrieblichen Praxis und dem Lernergebnis orientierten Qualifikationsbausteine böten den Jugendlichen zudem die Möglichkeit, praxisrelevante, *kontextuelle* Handlungskompetenzen zu erwerben und *schrittweise* Einblick in die betriebliche Realität zu nehmen. Die Frage nach einer *Einzelzertifizierung* sollte nicht dogmatisch, sondern im Sinne des zu Qualifizierenden beantwortet werden. Vor dem Hintergrund des bewährten Berufskonzeptes sollte aber immer versucht werden, den zu Qualifizierenden an dieses Niveau heranzuführen. Dennoch kann eine Zertifizierung von *Teilleistungen* im Sinne inhaltlich abgegrenzter Kompetenzeinheiten, sei es im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung oder einer anschließenden Berufsausbildung, in Zeiten unsteter Bildungs- und Erwerbsbiographien die räumliche und zeitliche (Lern-)Mobilität gerade von lernschwachen Personen erhöhen und den Abschluss einer begonnen Qualifizierung auf dem Niveau des Berufskonzeptes letztlich begünstigen. Wird die Zertifizierung von *Teilkompetenzen* zudem in einem *Qualifizierungspass* dokumentiert, ließe sich der unmittelbare Einstieg in den Arbeitsmarkt im Vergleich zu den häufig wenig aussagekräftigen, kaum vergleichbaren Abgangszeugnissen der Betriebe erleichtern. Ein Abgleich zwischen den an betrieblichen

Man lernt
nie aus.
Und hier
dazu.

Mit der Bahn zur
didacta nach Hannover ab
Die Bahn  59€*

Deutschland braucht Bildung.
Hannover,
20.–24.2.2006

didacta
die Bildungsmesse

- Kindergarten
- Schule/Hochschule
- Ausbildung/Qualifikation
- Weiterbildung/Beratung

 Deutsche Messe AG
Hannover - Germany

www.didacta-hannover.de

* z. B. Hin- und Rückfahrt 2. Klasse bis 300km Entfernung. Das Angebot ist gültig vom 18.02.06–26.02.06 und buchbar über 01805-311153 (0,12 Euro/Min.). 3 Tage Vorkaufsfrist mit Zugbindung/Verkauf ab 11.12.05. Solange der Vorrat reicht.

Funktionsbereichen orientierten *(Teil-)Kompetenzbeschreibungen* und aktuellen *Kompetenzanforderungen* potenzieller Arbeitgeber ließe sich schneller durchführen. Der entsprechend Qualifizierte könnte auf diese Weise bisher erworbene *Teilqualifikationen* auch unterhalb des Berufskonzeptes erwerbswirksam einbringen, ohne perspektivisch der Option einer Fortsetzung und Beendigung einer einmal begonnen, zwischenzeitlich unterbrochenen Qualifizierung beraubt zu werden.

Erste Schritte in diese Richtung werden im Rahmen des seit dem 1. April 2005 geltenden novellierten Berufsbildungsgesetzes gegangen. So sieht § 5 explizit die Möglichkeit zur Stufenausbildung *künftiger* Berufe vor. In diesem Falle wäre es für schwächere, überforderte Jugendliche möglich, eine Ausbildung früher zu beenden, ohne als klassische Abbrecher (Ausstiegsmodell) zu gelten. Vielmehr würden sie ein IHK-Zeugnis über die absolvierte Ausbildungsstufe erhalten und hätten mithin die Möglichkeit, die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt fortzusetzen.

NACHHOLEN VON AUSBILDUNGSABSCHLÜSSEN

Weitere positive Handlungsoptionen modularer Ausbildungsstrukturen werden beim Blick auf diejenigen Personen erkennbar, die das ausbildungstypische Alter überschritten und mithin eine fortgeschrittene Phase ihrer eigenen Biographie mit entsprechend veränderten Rahmenbedingungen, erreicht haben. So gehören aus der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen rd. 12 % eines Altersjahrganges zu dieser Zielgruppe, die weder über einen Berufsabschluss verfügen, noch eine schulisch/berufliche Qualifizierung durchlaufen. (Vgl. den Beitrag von RÜB und GUTSCHOW in dieser Ausgabe) Gerade in diesen Fällen ließen sich modular strukturierte und in Form von Teilkompetenzen dokumentierte Qualifikationen nutzen, Berufsabschlüsse sukzessive, möglicherweise unterbrochen durch Erwerbsphasen, doch noch zu vervollständigen. Auch in dieser Hinsicht räumt § 5 des BBiG neue Freiräume

VERBESSERTE VERWERTUNG DER QUALIFIKATIONSANSTRENGUNGEN

Aus betrieblicher Sicht ergibt sich mithin die Möglichkeit, potenzielle Auszubildende über eigene Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen schrittweise an reale Arbeitsaufgaben heranzuführen. Auf diese Weise würden den Teilnehmern erste betriebliche Arbeitserfahrungen vermittelt; die Betriebe könnten sich ihrerseits einen Eindruck über das Qualifikationspotenzial des Teilnehmers verschaffen und diesen unter Anerkennung bisheriger im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung erworbener Teilqualifikationen in eine klassische Berufsausbildung überführen. Erste Fortschritte mit Blick auf ein vergrößertes Maß an Flexibilität lassen sich auch in dieser Hinsicht in § 7 des reformierten BBiG erkennen: So wird es nach Ablauf einer bis Ende Juli 2006 geltenden Übergangsfrist den Bundesländern überlassen, ob und in welchem Maße berufliche Vorbildung angerechnet wird und ob diese zu einer Abkürzung der Ausbildungsdauer führt. Spätestens ab August 2009 müssen dann Verkürzungen von Auszubildendem und Betrieb gemeinsam beantragt werden.

Abschließend lässt sich Folgendes feststellen: Eine modulare Struktur der Ausbildung bzw. einer ihr vorgeschalteten Berufsvorbereitung kann gerade der besonderen Aus- und Lebenssituation benachteiligter (junger) Menschen förderlich sein, besteht doch der größte Vorteil darin, diesem Personenkreis in einer individuell unterschiedlichen Ausbildungsgeschwindigkeit betriebsrelevante Handlungskompetenzen zu vermitteln. Darüber hinaus bestünde die Möglichkeit, vorhandene Handlungskompetenzen (*Outputorientierung*) unabhängig von ihrem Lernort in eine kompatible Ausbildungsstruktur zu integrieren. Auch wenn es durch das reformierte BBiG hinsichtlich des Lernortes zu keiner Veränderung kommt, so müssen doch gerade die durch § 5 eingeräumten Handlungsoptionen (*künftiger* Berufe) sowie der in § 7 geschaffene Freiraum zur Anrechnung beruflicher Vorbildung als Verbesserungen im Sinne zunehmender Ausbildungsflexibilität gerade für lernschwächere Personen betrachtet werden. Damit sich diese organisationsorganisatorischen Veränderungen gänzlich durchsetzen, ist es jedoch erforderlich, dass auch bisherige, bereits *existierende* (modular) strukturierte berufliche Vorbereitungen nicht isoliert im Bildungssystem verbleiben, sondern ebenso mit anderen Systemteilen der (beruflichen) Bildung verknüpft werden. Von entscheidender Bedeutung für die Verwertbarkeit erworbener (Teil-)Qualifikationen ist schließlich, dass erworbene Modulzertifikate im Rahmen des Tarifsystems ihre Entsprechung finden und explizit bei Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen berücksichtigt werden. Erst wenn den Modulabschlüssen auf diese Weise eine gesamtgesellschaftliche Wertigkeit beigemessen wird, lässt sich das breite Spektrum unterschiedlicher Vorteile dieses Ausbildungsansatzes für die Gruppe benachteiligter Personen voll nutzen. ■

Anmerkungen

- 1 Bundesagentur für Arbeit: *Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im November 2005*. Nürnberg, Presse-Info 083 v. 1. 12. 2005
- 2 Schulte, G.: *Ausbildungsreife: Unternehmen beklagen Bildungsniveau*. *Tageschau.de* v. 14. 2. 2005
- 3 National Council for Vocational Qualifications: *The targets and you*. London 1990, S. 1
- 4 Vgl. Kloas, P.-W.: *Modularisierung in der beruflichen Bildung*. Hrsg. BIBB. Bielefeld 1997, S. 11f.
- 5 Vgl. Deißinger, T.: *Modularisierung in der Berufsbildung. Eine didaktisch-curriculare Alternative zum Berufsprinzip?* In: Fisch, T.: *Modularisierung der beruflichen Bildung. Die Rezeption britischer Erfahrungen in der deutschen berufsbildungspolitischen Diskussion*. Frankfurt a. M. 2005, S. 234

ein: So ist die Einrichtung neuer, aufeinander abgestimmter zwei- und dreijähriger Berufe vorgesehen. Auf der Basis eines zunächst zweijährigen Ausbildungsvertrages können Auszubildender und Betrieb im Ausbildungsverlauf unter Berücksichtigung der spezifischen Umstände gemeinsam entscheiden, ob und wann es nach dem ersten Berufsabschluss zu einer Aufstockung (Aufstiegsmodell) der Qualifikation kommt.