

Veränderungen der Prüfungsbestimmungen im Wechselspiel von betrieblichen Impulsen und (unter-)gesetzlichen Vorgaben



BARBARA LORIG
Wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich »Personen-
bezogene Dienstleistungsbe-
rufe, Querschnittsaufgaben«
im BiBB

Das Prüfungswesen nimmt eine Schlüsselstellung bei Reformen der Berufsbildung ein, da es unmittelbare Auswirkungen auf Lernprozesse und Strukturen hat. Gleichzeitig wirken bei dessen Weiterentwicklung viele Akteure mit, die unterschiedliche Interessen verfolgen. Dieser Beitrag zeigt vor dem Hintergrund des Wechselspiels zwischen Impulsen aus der Praxis und ordnungspolitischer bzw. gesetzgebender Rahmung auf, welche Veränderungen es bezogen auf Prüfungsstruktur, Prüfungsinstrumente sowie Leitbilder in den letzten Jahrzehnten gegeben hat. Im Ausblick werden diese Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Prüfungspraxis reflektiert.

Prüfungen erfüllen vielfältige Funktionen

Prüfungen treffen Aussagen darüber, welche Lernleistungen Lernende vollbracht haben und in welchem Grad sie das Gelernte beherrschen. Daneben motivieren und helfen Prüfungen, Lehr-Lern-Prozesse zielgerichtet zu steuern. Systemisch betrachtet dienen sie auch der Qualitätssicherung und Strukturierung von Bildungsgängen sowie über ausgestellte Zertifikate der Zuweisung zu Positionen im Beschäftigungssystem und der Gesellschaft. Damit erfüllen Prüfungen vielfältige Funktionen und haben individuelle, bildungspolitische, wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Bedeutung (vgl. SEVERING 2011).

Um diese Funktionen angemessen erfüllen zu können, sind Prüfungen kontinuierlich an die aktuellen Entwicklungen eines Berufs und der (Ausbildungs-)Praxis sowie an die jeweils gültigen Rechtsvorschriften und Empfehlungen anzupassen. So gewährleisten sie, dass Aussagen zur beruflichen Handlungsfähigkeit valide getroffen werden können. Prüfungsbezogene Forschung hat die Aufgabe, diesen Prozess zu unterstützen.

Über einen Zeitraum von fast fünfzig Jahren ist zu beobachten, dass die Weiterentwicklungen der Prüfungsbestimmungen maßgeblich von gesetzgeberischer bzw. ordnungspolitischer Seite oder der betrieblichen Praxis ausgingen.

Welche Veränderungen in den Prüfungsbestimmungen erfolgten, wird im Folgenden am Beispiel von Prüfungsstrukturen, Prüfungsinstrumenten und Leitbildern (zur Begriffsklärung vgl. Infokasten) seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) 1969 dargestellt.

Begriffsklärung

Die **Prüfungsstruktur** gibt die Strukturierung der Prüfung über den Ausbildungsverlauf und die Anzahl der Kompetenzfeststellungszeitpunkte vor. Zurzeit gibt es zwei Modelle nach BBiG/HwO: die »klassische« *Zwischen- und Abschluss-* bzw. *Gesellenprüfung* sowie die *gestreckte Abschluss-* bzw. *Gesellenprüfung*. Während bei der klassischen Variante das Ergebnis der Zwischenprüfung nicht in die Bewertung der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung einfließt, werden bei dem gestreckten Modell beide Kompetenzfeststellungszeitpunkte (Teil 1 und Teil 2) bewertet.

Das **Prüfungsinstrument** beschreibt das Vorgehen des Prüfens und den Gegenstand der Bewertung. Zu den Prüfungsinstrumenten zählen z. B. *schriftlich zu bearbeitende Aufgaben*, *Fachgespräche*, *Prüfungsstücke* oder *betriebliche Aufträge*.

Die **Leitbilder** beschreiben die Gestaltungsgrundsätze für die Prüfungen. Neben den testtheoretischen Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität gibt es seit den 1980er-Jahren die konzeptionellen Leitbilder *Handlungsorientierung* und *Praxisnähe*, seit den 1990er-Jahren die Leitbilder *Prozessorientierung*, *Flexibilisierung*, *Individualisierung* und *Authentizität* (vgl. REETZ/HEWLETT 2008). In diesem Beitrag wird insbesondere auf die Leitbilder Handlungs- und Prozessorientierung eingegangen.

Standards werden festgelegt: BBiG und erste Empfehlungen

Mit Inkrafttreten des BBiG 1969 wurden grundlegende Standards für Ausbildung und Prüfung im dualen System verbindlich festgelegt. Die bis dahin privatwirtschaftlich weitgehend selbstregulierte betriebliche Berufsausbildung wurde zur öffentlichen Aufgabe; Sozialpartner und Staat sind gleichberechtigt in Planung und Durchführung einzu-

Abbildung

Vorgeschriebene Prüfungsstrukturen und -instrumente gemäß Empfehlung Nr. 54 des BIBB-Hauptausschusses von 1980



beziehen. Ziel der Ausbildung und damit auch der Prüfung sollte neben einer breit angelegten beruflichen Grundbildung der Erwerb der »für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse« (§ 1 BBiG 1969) sowie der erforderlichen Berufserfahrung sein. Der Prüfungsorganisation und -durchführung wurde im Gesetz ein eigener Abschnitt mit dem Titel »Prüfungswesen« gewidmet. Darin wurde u. a. eine überbetrieblich organisierte Zwischenprüfung verbindlich eingeführt. Diese Vorgabe sollte der Ermittlung des Ausbildungsstands dienen und war bis dahin nicht die Regel. Auch wurden die Prüfungsanforderungen zum festen Bestandteil der Ausbildungsordnungen; in vielen älteren Berufen waren bis dahin Berufsbild und Prüfungsanforderungen in getrennten Dokumenten niedergelegt.

Ergänzend zu diesem Gesetz auf Bundesebene wurde der Prüfungsbereich in den folgenden Jahren durch Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung, dem Vorgänger des heutigen Hauptausschusses des BIBB, auf untergesetzlicher Ebene weiter strukturiert und ausgestaltet. Die erste Empfehlung dieses Ausschusses bezog sich auf Richtlinien für Prüfungsordnungen (1971, Nr. 1)¹ und sollte eine Vereinheitlichung des Prüfungsverfahrens in den zuständigen Stellen über eine Musterprüfungsordnung bundesweit sicherstellen. Es folgten Grundsätze für die Durchführung der Zwischenprüfung (1972, Nr. 9), Empfehlungen zu programmierten Prüfungen (1974, Nr. 22) und zur Durchführung von mündlichen Prüfungen (1976, Nr. 33).

Maßgebliche Vorgaben bezogen auf die Prüfungsinstrumente wurden 1980 durch die »Empfehlung für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen« (Nr. 54) als Reaktion auf Unterschiede in der Prüfungspraxis und der organisatorischen Prüfungsdurchführung getroffen. Hierin werden als Prüfungsstruktur eine Zwischen- und Abschluss- bzw. Gesellenprüfung vorgeschrieben und für gewerbliche und kaufmännisch-verwaltende Berufe gesonderte Vorgaben aufgeführt. Bei den gewerblichen Berufen ist die Prüfung in eine Fertigkeit- und Kenntnisprüfung unterteilt, die als mögliche Prüfungsinstrumente Arbeitsproben, Prüfungsstücke und schriftliche Aufgaben vorsieht. Mündliche Prüfungen sind als Regelprüfung nur durchzuführen, wenn dies berufsspezifisch erforderlich ist. In den kaufmännisch-verwaltenden Berufen gibt es hingegen eine schriftliche und mündliche Prüfung (vgl. Abb.).

Die Empfehlung greift die Vorgaben des BBiG auf und legt konkrete Prüfungsinstrumente – die in Teilen die bereits bestehende Prüfungspraxis abbildeten – berufsbereichsbezogen fest.

Insgesamt wird deutlich, dass das Prüfungswesen durch das BBiG und die Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung bzw. späteren Hauptausschusses bundesweit systematisiert und konkretisiert wurde. Die Vorgaben auf gesetzlicher und untergesetzlicher Ebene formten und standardisierten die Prüfungspraxis und trugen damit maßgeblich zur Durchsetzung von nationalen Berufsausbildungsstandards sowie zur Qualitätssicherung der Ausbildung über alle Ausbildungsberufe im dualen System bei (vgl. LENNARTZ 2004).

¹ Alle Empfehlungen sind zu finden unter www.bibb.de/de/11703.php (Stand: 14.02.2018).

Experimentierfeld Prüfungen: Innovationen aus der betrieblichen Praxis

Die in den folgenden Jahren angestoßenen Veränderungen gingen von der betrieblichen Praxis aus und bezogen sich zuerst auf die Leitbilder, später dann auf Prüfungsinstrumente und -strukturen.

Neue Leitbilder infolge veränderter Qualifikationsanforderungen

Durch den Einsatz neuer Technologien und dadurch gewandelter Qualifikationsanforderungen wurden in der betrieblichen Ausbildung in den 1970er- und 1980er-Jahren neue Ausbildungsmethoden entwickelt. Lernprozesse sollten stärker selbstgesteuert in Kooperation mit anderen Lernenden erfolgen und sich am Modell der vollständigen Handlung orientieren. Das Leitbild der Handlungsorientierung fand 1987 bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe Eingang in die Ausbildungsordnungen. Die Fähigkeit zu selbstständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren ist seitdem in den Berufsbildern fest verankert und auch in den Prüfungen nachzuweisen. In den 1990er-Jahren entwickelten sich die Unternehmen immer mehr von einer funktions- zu einer prozessorientierten Organisationsgestaltung. Kernelemente dieser Entwicklung waren die Orientierung an bereichsübergreifenden Geschäftsprozessen, die Fokussierung auf externe wie interne Kundinnen und Kunden sowie die informations- und kommunikationstechnologische Unterstützung (vgl. GAITANIDIS/ACKERMANN 2004). Für Fachkräfte waren damit neue Anforderungen verbunden, die vermehrt Abstimmung, Sicherung und Optimierung von Arbeitsprozessen und flexible Reaktionen auf unvorhergesehene Ereignisse erforderten.

Das neu entstandene Leitbild der Prozessorientierung wurde seit Ende der 1990er-Jahre in den Verordnungen aufgegriffen und auch die Prüfungsanforderungen wurden danach ausgerichtet. Bei der Neuordnung der industriellen Elektro- und Metallberufe 2003 bzw. 2004 wurde die prozessbezogene Vermittlung von Ausbildungsinhalten explizit festgelegt und neben dem selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren »das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang« eingeschlossen. Auf struktureller wie inhaltlicher Ebene finden die Leitbilder Handlungs- und Prozessorientierung bis heute Eingang in die Prüfungsanforderungen.

Anpassung der Prüfungsinstrumente an die betriebliche Praxis

Parallel zu der prozessorientierten Ausrichtung der Betriebe kam Anfang der 1990er-Jahre der Impuls, die Prü-

fungen praxisnäher zu gestalten. Mit der Neuordnung des Berufs Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin 1993 wurde eine integrierte Prüfung eingeführt. Diese hob die bisherige Trennung zwischen Kenntnis- und Fertigkeitprüfung und zwischen einzelnen Prüfungsfächern auf, kombinierte praktische und schriftliche Prüfungsteile und stellte Arbeitsaufträge und vollständige Handlungsabläufe aus der betrieblichen Praxis ins Zentrum. Damit war eine vollständig neue Ausrichtung der Prüfungen – auch fernab der Vorgaben der Hauptausschuss-Empfehlung Nr. 54 – entstanden. Zunächst erprobt und evaluiert, wurde die Verordnung im Jahr 2000 in Dauerrecht überführt.

Einen Meilenstein für die Weiterentwicklung der Prüfungen stellt auch die Neuordnung der IT-Berufe 1997 dar, die sowohl eine neue Ausbildungs- als auch Prüfungskonzeption beinhaltete. Um die Orientierung an Kundinnen und Kunden und ganzheitlichen Geschäftsprozessen auch in den Abschlussprüfungen angemessen prüfen zu können, wurden mit der betrieblichen Projektarbeit und ganzheitlichen Aufgaben neue Prüfungsinstrumente eingeführt, die auftragsbezogenes Denken und Handeln in den Mittelpunkt stellten. Die betriebliche Projektarbeit, der Vorgänger des heutigen Prüfungsinstruments betrieblicher Auftrag, stellt eine reale Arbeitsaufgabe aus dem Unternehmen dar, die nach Genehmigung durch die zuständige Stelle in einem festgelegten Zeitfenster vom Prüfling zu bearbeiten und zu dokumentieren ist. In der Prüfung präsentiert der Prüfling die durchgeführte Arbeit und führt mit dem Prüfungsausschuss hierüber ein Fachgespräch. Damit wurde vom Prinzip der bundesweit einheitlichen Aufgabenstellungen abgerückt und der Fokus auf reale, betriebsspezifische Arbeitsaufträge gelegt. Dass die neu eingeführten Prüfungsinstrumente eine Herausforderung für die Prüfungspraxis darstellen, zeigte die zweimalige Evaluation der Abschlussprüfung in den IT-Berufen. So stellte es sich u. a. als schwierig heraus, Anforderungen für die ganzheitlichen Aufgaben und Prüfungsprojekte zu erarbeiten, ganzheitliche Aufgaben zu gestalten sowie angemessene, den zeitlichen Vorgaben entsprechende Projekte für die betriebliche Projektarbeit zu finden. Neben diesen berufsspezifischen Erkenntnissen legte die Evaluation aber auch grundsätzliche Fragen zu Bewertungskriterien und -verfahren, Qualifikationsanforderungen an das Prüfungspersonal sowie Qualitätsstandards von Prüfungen offen (vgl. EBBINGHAUS 2004).

Um die Jahrtausendwende wurde eine Vielzahl an Berufen modernisiert und neu entwickelt, die innovative Prüfungsinstrumente beinhalteten. Die vielen neuen Instrumente führten allerdings bald zu einem kaum mehr zu überblickenden »begrifflichen Wildwuchs« (SCHMIDT 2005, S. 1). So waren im Rahmen einer schriftlichen Prüfung u. a. »praxisbezogene Aufgaben«, »komplexe Aufgaben«, »komplexe praxisbezogene Aufgaben«, »praxisbezogene, handlungs-

orientierte Aufgaben«, »betriebliche Aufgaben« oder »branchenübergreifende Aufgaben« zu bearbeiten.

Gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung als neue Prüfungsstruktur

Neben diesen Neuerungen auf Ebene der Prüfungsinstrumente gab es Anfang der 2000er-Jahre auch eine grundlegende Änderung der Prüfungsstruktur. Die Zwischenprüfung, die eine reine Lernstandskontrolle ist und deren Ergebnis weder Auswirkungen auf das Fortsetzen der Ausbildung noch auf das abschließende Prüfungsergebnis hat, kam in die Kritik: Die gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung wurde eingeführt. Ab 2002 wurde sie zuerst in den Produktions- und Laborberufen der chemischen Industrie, 2003 und 2004 in den Elektro- und Metallberufen erprobt und evaluiert und fand dann in vielen weiteren Berufen im gewerblich-technischen Bereich Eingang. Seit 2009 gibt es die gestreckte Abschlussprüfung auch im kaufmännischen Bereich.

Die vielfältigen Neuerungen auf Ebene der Prüfungsinstrumente, der Prüfungsstruktur sowie der Leitbilder haben die Prüfungslandschaft insbesondere seit Mitte der 1990er-Jahre stark verändert und prägen sie bis heute. Wesentliche Treiber waren veränderte betriebliche Anforderungen, der Wunsch, berufliche Fähigkeiten in den Prüfungen angemessener abzubilden, sowie die Kritik am bestehenden Prüfungssystem. Ermöglicht wurde die konkrete Umsetzung dieser Innovationen in sehr kurzer Zeit durch eine Welle von Neuordnungen um die Jahrtausendwende².

In geordneten Bahnen: BBiG-Novelle und überarbeitete Empfehlung

Die vielfältigen Innovationen und Erprobungen im Prüfungsbereich wurden Mitte der 2000er-Jahre durch Gesetze und Empfehlungen in »geordnete Bahnen« gelenkt. Mit Inkrafttreten des novellierten BBiG 2005 wurde das Ziel der Ausbildung und damit auch der Prüfungsgegenstand um »berufliche Handlungsfähigkeit« erweitert und das Modell der gestreckten Abschlussprüfung gesetzlich verankert. Damit besteht alternativ zur »klassischen« Zwischen- und Abschlussprüfung die Möglichkeit, dass es zwei Zeitpunkte der Kompetenzfeststellung im Ausbildungsverlauf im Rahmen der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung gibt. Ende 2006 verabschiedete der Hauptausschuss die »Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen« (Nr. 119), an der eine Arbeits-

gruppe bestehend aus Sozialpartnern, Bund und Ländern jahrelang gearbeitet hatte. Die Regelung ersetzte die Empfehlung Nr. 54 und enthält neben berufsübergreifenden Vorgaben für die Prüfungsstruktur – klassisches oder gestrecktes Prüfungsmodell – einen Katalog von acht Prüfungsinstrumenten. Auf untergesetzlicher Ebene wurde damit die Vielzahl an Prüfungsinstrumenten begrenzt und systematisiert und gleichzeitig eine Reihe von neu entwickelten Instrumenten wie der »betriebliche Auftrag« im gewerblich-technischen Bereich oder das »Kundenberatungsgespräch« im kaufmännischen Bereich (Gesprächssimulation) aufgenommen.

Im Rahmen einer Überarbeitung im Jahr 2013 (Nr. 158) wurden Prüfungszeiten und Instrumentenkatalog erneut angepasst sowie eine Liste der »erforderlichen und möglichen Kombinationen an Prüfungsinstrumenten« ergänzt. Damit kann heute zwischen klassischer und gestreckter Prüfung gewählt werden und als Prüfungsinstrumente kommen schriftlich zu bearbeitende Aufgaben, fallbezogene, auftragsbezogene oder situative Fachgespräche, Gesprächssimulation, Präsentation, Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen, Prüfungsprodukt/Prüfungstück, Arbeitsprobe, Arbeitsaufgabe oder betrieblicher Auftrag in Betracht.

Aktuelle Entwicklungen

In den letzten Jahren wurde mit der Kompetenzorientierung ein weiteres Leitbild festgelegt, welches in der betrieblichen Praxis wie auch auf wissenschaftlicher und bildungspolitischer Ebene auf eine lange Diskussion zurückblicken kann. Für die schulische Seite war die Entwicklung von Handlungskompetenz, die heute Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz umfasst, bereits 1996 als Ziel des Unterrichts und Bildungsauftrag der Berufsschule mit dem Lernfeldkonzept verankert worden. Für die betriebliche Seite wurde die Kompetenzorientierung mit Verabschiedung der Hauptausschuss-Empfehlung Nr. 160 »Zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan« 2014 eingeführt. Darin wird die im BBiG festgeschriebene »berufliche Handlungsfähigkeit« mit der Kompetenzdefinition des Deutschen Qualifikationsrahmens gleichgesetzt. Derzeit wird in den ersten Berufen, die angelehnt an diese Hauptausschuss-Empfehlung erarbeitet wurden, ausgebildet. Inwieweit das Leitbild bezogen auf die Prüfungen z.B. durch eine Hauptausschuss-Empfehlung aufgegriffen und konkretisiert wird, bleibt abzuwarten. Erste Forschungsergebnisse zeigen, dass kompetenzbasierte Ansätze in den derzeitigen Prüfungen bereits zu finden sind und gezielt weiterentwickelt werden können (vgl. LORIG u. a. 2014).

² 1998 sowie 1999 wurden insgesamt 29 Berufe modernisiert oder neu entwickelt, 2003 30 und 2004 32; 2016 wurden im Vergleich neun Berufe modernisiert (vgl. BIBB 2010, 2017).

Ausblick

Verbindliche Festlegungen durch Gesetze und Empfehlungen sowie Innovationen aus der betrieblichen Praxis haben Prüfungsbestimmungen über die Jahrzehnte weiterentwickelt und im Wechselspiel eine fördernde Wirkung auf das Prüfungswesen entfaltet. Sie verfolgten die Intention, berufliche Anforderungen angemessen in Prüfungen abzubilden und valide Aussagen zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit im jeweiligen Beruf treffen zu können. Für die Prüfungspraxis stellen die Neuerungen in den Prüfungsstrukturen, -instrumenten und Leitbildern in der Regel eine Herausforderung dar. Es gilt in oft kurzen Zeitfenstern und vor dem Hintergrund veränderter Anforderungen Prüfungsaufgaben zu erstellen, das Prüfungspersonal zu informieren und zu qualifizieren, Unterstützungsmaterialien wie beispielsweise Bewertungsraster zu entwickeln und die Durchführung der Prüfungen zu organisieren.

Obwohl die aus der betrieblichen Praxis angestoßenen Veränderungen das Prüfungswesen maßgeblich vorangetrieben haben, ist für die Prüfungspraxis die Systematisierung und Standardisierung der Prüfungsbestimmungen durch Rechtsvorschriften in Verbindung mit Hauptausschussempfehlungen zwingend erforderlich, um Qualität und Rechtssicherheit gewährleisten zu können.

Auch wenn die Prüfungspraxis grundsätzlich das »letzte Glied« in der Kette darstellt, welches Neuerungen im dualen System auf Grundlage erlassener Ordnungsmittel umsetzen muss, trägt sie doch maßgeblich dazu bei, die mit den Neuerungen angestrebten Ziele einzulösen. Nicht nur dienen die Prüfungsanforderungen als »heimlicher Lehrplan«, den Prüfungen kommt auch eine Schlüsselstellung bei Reformen der Berufsausbildung zu, da sie unmittelbare Auswirkungen auf die Ausbildung, Lehr-Lern-Prozesse und Strukturen der beruflichen Bildung haben. Trotz ihrer großen Bedeutung stellen die Prüfungen im dualen System

einen bisher relativ wenig erforschten Gegenstandsbereich dar. Sowohl aufgrund der individuellen, bildungspolitischen, wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Bedeutung von Prüfungen als auch weiterer noch ungeklärter Fragen wäre es angebracht, die Forschung in diesem Bereich zu intensivieren. Wissenschaftliche Erkenntnisse könnten dazu dienen, historische wie aktuelle Entwicklungen zu analysieren, Innovationen wissenschaftlich zu fundieren, ihre Einführung zu begleiten und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Prüfungswesens auszusprechen. ◀

Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 und 2010. Bielefeld 2017 und 2010. URL: www.bibb.de/datenreport/ (Stand: 14.02.2018)

EBBINGHAUS, M.: Prüfungsformen der Zukunft? Prüfungsformen mit Zukunft? Projektarbeit und ganzheitliche Aufgabe. Zweite Evaluation der Abschlussprüfung in den IT-Berufen. Bielefeld 2004

GAITANIDIS, M.; ACKERMANN, I.: Die Geschäftsprozessperspektive als Schlüssel zu betriebswirtschaftlichem Denken und Handeln. In: bwpat 2004, Spezial 1 – URL: www.bwpat.de/spezial1/gaitanides-acker.shtml (Stand: 14.02.2018)

LENNARTZ, D.: Aktionsfeld Prüfungen: Zwischenbilanz und Zukunftsperspektiven. In: BWP 33 (2004), 1, S. 14–19

LORIG, B. u.a.: Abschlussbericht des Projektes 4.2.333 »Kompetenzbasierte Prüfungen im dualen System – Bestandsaufnahme und Gestaltungsperspektiven. 2014. URL: www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php?proj=4.2.333 (Stand: 14.02.2018)

REETZ, L.; HEWLETT, C.: Das Prüferhandbuch. Eine Handreichung zur Prüfungspraxis in der beruflichen Bildung. Hamburg 2008

SCHMIDT, J. U.: Prüfungsmethoden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bielefeld 2005

SEVERING, E.: Prüfungen und Zertifikate in der beruflichen Bildung: eine Einführung. In: SEVERING, E.; WEIB, R. (Hrsg.): Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung. Anforderungen – Instrumente – Forschungsbedarf. Bielefeld 2011, S. 15–36

Anzeige

Web-Portal zu Open Educational Resources

- Aktuelle Meldungen
- Weiterführende Informationen
- Veranstaltungskalender und OER.DE-Karte

Dossier zu OER in der Berufsbildung:

- Bedarf in der Berufsbildung & Auswahlbibliografie
- Praxisbeispiele & Stakeholder
- Impulse zur erfolgreichen Integration in Unterricht & Praxis



Information, Transfer, Vernetzung
zu Open Educational Resources

www.o-e-r.de