



Fortschreiten im Treibsand europäischer Bildungspolitik Das Projekt EuroB

► Das Projekt EuroB der Volkswagen Coaching GmbH trägt zu der berufsbildungspolitischen Debatte um den Europäischen Qualifikationsrahmen bei, indem es sich im laufenden politischen Verständigungsprozess bewusst auf die Umsetzungsebene begibt. Die Entwicklung eines Leitfadens und bestimmter Verfahren zur Ermittlung von Kompetenzstandards und deren Abgleich mit der betrieblichen Praxis soll aufzeigen, an welchen Punkten Konkretisierungs- und Interpretationsbedarf besteht, und Anhaltspunkte darüber geben, welche Konsequenzen der Praxis aus einer Implementation des EQF erwachsen würden.

Politische Entscheidungsprozesse

In Deutschland wird seit Veröffentlichung des Vorschlags zum Europäischen Qualifikationsrahmen (http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html vom 20.7.2006) eine heftige Auseinandersetzung zwischen staatlichen Institutionen und Verbänden sowie den (mit ihnen z. T. in Verbindung stehenden) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu diesem Thema geführt. Im Kern geht es dabei um die Frage, inwieweit der EQF die Struktur der beruflichen Bildung in Deutschland verändern würde. Die Debatte konzentriert sich – und sei es aus reiner Gewohnheit – auf die viele Jahrzehnte alte Diskussion um Beruflichkeit in Deutschland und den Beitrag, den das duale System für sie leistet. Die Gegner des EQF befürchten, im Zuge seiner Implementation würden sich Ausbildungsabschlüsse unterhalb der Facharbeiterebene etablieren, und gehen davon aus, dies beschleunige die Erosion des Ausbildungsplatzangebots. Die Befürworter wiederum argumentieren, nur eine aktive Teilhabe Deutschlands an der Konstruktion des EQF und die Stärkung der Position betrieblicher Ausbildungsanteile könnten im internationalen Wettbewerb die duale Ausbildung sichern.

Unseres Erachtens werden bei den aktuell verbreiteten Bedrohungsszenarien die Möglichkeiten absichtsvoller Politikgestaltung eher überzeichnet. Politikwissenschaftliche Konzepte in der Tradition der System- und Strukturtheorie (z. B. MAYNTZ 1997) verweisen plausibel auf die Grenzen der Steuerbarkeit sozialer Systeme und damit auch der beruflichen Bildung. Das duale System ist mit der deutschen Arbeitskultur und Gesellschaft vielfach verkoppelt. Diese Verwobenheit würde sich – und das zeigt z. B. die zögerliche Bereitschaft, zweijährige Berufsausbildungen anzubieten – durch den Wegfall bestimmter gesetzlicher Regelungen nicht auflösen. Der Ausschließlichkeitsgrundsatz des Berufsbildungsgesetzes steht nicht als einsames Bollwerk gegen einen übermächtigen Druck zur Abschaffung des dualen Systems (DREXEL 2005) – wenn dem so wäre, dann



CHRISTOPH ANDERKA

Dipl.-Berufspäd., Dipl.-Ing. (FH), wiss.
Mitarbeiter am Institut für Berufsbildung,
Universität Kassel



UTE CLEMENT

Prof. Dr., Professorin für Berufs- und
Wirtschaftspädagogik an der Universität
Kassel



RALF KRÜGER

Leiter Berufsausbildung – Planung und
Koordination, Volkswagen Coaching GmbH,
Wolfsburg

würden Betriebe längst über 18-Jährige in anderer Weise ausbilden oder unter 18-Jährige in nicht zertifizierten Anlernkursen qualifizieren. Die Statistik zeigt, dass schon heute unterschiedliche Ausbildungsformen koexistieren und dass neben das duale System quantitativ bedeutsame alternative Ausbildungsformen treten.

Beweisen lässt sich die Richtigkeit der jeweiligen Einschätzungen derzeit ohnehin nicht, bewegen wir uns doch in gewisser Weise auf Treibsand: Der politische Prozess, in dem Vorgaben auf der Ebene der EU wie auch auf nationaler Ebene ausgehandelt und entschieden werden, ist noch im Gange.

Bedingungen und Verfahren der Umsetzung

Um innerhalb des ständig sich verändernden Politikflusses ein wenig mehr empirisch begründete Sicherheit anzubieten, begibt sich das Projekt EuroB (Europäisierung der Berufsbildung, Projekt der VW Coaching GmbH) inmitten des laufenden Entscheidungsprozesses bewusst auf die Umsetzungsebene und versucht, am Beispiel des Ausbildungsberufes Industriemechanikerin/Industriemechaniker sowie eines Weiterbildungsgangs in der Robotertechnologie herauszuarbeiten, wie sich die Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmens in die Praxis umsetzen lassen.

Obgleich in vieler Hinsicht mühsam, macht die parallele Arbeit auf der Politik- wie auf der Umsetzungsebene Sinn. Die Vorstellung eines zeitlich sequenzierten Vorgangs, bei dem zunächst zentral Vorschriften erlassen und diese anschließend von dezentralen Akteuren schrittweise und aktengetreu realisiert werden, kann heute ohnehin als überholt gelten (vgl. z. B. BENZ 2005). Politikgestaltung hört bei dem Erlass von Vorschriften nicht auf. Dies ist um so mehr der Fall, wenn es sich wie beim Europäischen Qualifikationsrahmen um Vorgaben handelt, die für viele Nationen mit unterschiedlichen institutionellen, strukturellen und

kulturellen Bedingungen gelten sollen. Hier werden die konsensual vereinbarten Vorgaben besonders offen formuliert, Definitionen abstrakt gehalten, Angaben zu institutionellen, ressourciellen oder rechtlichen Konkretisierungen vermieden.

Um tragfähige Entscheidungen über den Umgang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen in Deutschland treffen zu können, wird man Festlegungen treffen

müssen, mit deren Hilfe der europäische Prozess ausgestaltet und mit Leben gefüllt wird. Zu einer solchen Konkretisierung und Verfahrensentwicklung möchten wir mit dem Projekt EuroB einen Beitrag leisten.

Das Projekt EuroB

Aus dem Interesse heraus, die eigenen Bildungsangebote an europäischen Standards auszurichten, hat die Volkswagen Coaching GmbH beschlossen, sich an dem Entwicklungsprozess eines kompetenzbasierten Zertifizierungssystems zu beteiligen. In Kooperation mit dem Institut für Berufsbildung der Universität Kassel wurde das Projekt EuroB im August 2005 mit einer Laufzeit von zwei Jahren gestartet.

Den Schwerpunkt der Arbeit bildet die Entwicklung von Verfahren zur Definition und Validierung EQF-konformer Kompetenzstandards. Mit Hilfe solcher Standards können berufliche Kompetenzen dokumentiert und im Sinne von lebenslangem Lernen für individuelle Bildungskarrieren genutzt werden. Der Unterschied zu den in Deutschland bislang üblichen Bildungszertifikaten liegt in der Abbildung der Lernergebnisse: Die inhaltliche Beschreibung wechselt von input-orientierten zu outcome-orientierten Zertifikaten. Mit dem Projekt EuroB versuchen wir, exemplarisch den Ausbildungsberuf des Industriemechanikers in Form von Kompetenzstandards abzubilden. Bei der Definition von Inhalten der Kompetenzstandards orientieren wir uns an den curricularen Vorgaben und berücksichtigen neben nationalen Curricula auch international vorhandene Kompetenzstandards.

Die Struktur der Kompetenzstandards basiert auf den Kategorien des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF). In den Termini von Lernergebnissen werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben. Neben der inhaltlichen Definition erfolgt die Zuordnung der Standards in eine der acht Hierarchiestufen des EQF.

Der EQF stellt dabei das Übersetzungsinstrument dar, innerhalb dessen die beruflichen Zertifikate zueinander in Beziehung gesetzt werden können. In einigen Staaten existieren darüber hinaus Nationale Qualifikationsrahmen (NQF), die als Ordnungsinstrument der Kompetenzstandards dienen. Da der EQF als Metarahmen fungieren soll, ist es die Aufgabe der einzelnen Staaten, das Zertifikatswesen ihres Bildungssystems in Nationalen Qualifikationsrahmen abzubilden. Die meisten europäischen Länder entwickeln bereits einen NQF bzw. planen eine Entwicklung. In Deutschland laufen dazu die Vorbereitungen im BMBF und BIBB (vgl. HANF/REIN 2006). Mit dem Projekt EuroB hat sich die Volkswagen Coaching GmbH das Ziel gesetzt, die Erkenntnisse, die während der Projektlaufzeit gewonnen werden können, in die Diskussion um einen Nationalen Qualifikationsrahmen einzubringen.

Literatur

- BENZ, A. (2004): *Governance – Modebegriff oder nützliches sozialwissenschaftliches Konzept?* In: Benz, A. (Hrsg.): *Governance – Regieren in komplexen Regelsystemen*. Wiesbaden, S. 11–28.
- DREXEL, I. (2005): *Das duale System und Europa*. Berlin/Frankfurt
- EuroB (2006): *Zwischenbericht, Wolfsburg*
- Europäische Kommission (2005): *Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*. Brüssel
- HANF, G.; REIN, V. (2006): *Auf dem Weg zu einem Nationalen Qualifikationsrahmen*, www.bibb.de/de/25722.htm
- MAYNTZ, R. (1997): *Soziale Dynamik und politische Steuerung: theoretische und methodologische Überlegungen*. Köln

Entwicklung von Kompetenzstandards

Die Entwicklung von Kompetenzstandards nach den Maßgaben des EQF erfordert eigene zusätzliche Setzungen, die wir in der Projektgruppe getroffen haben, und die nicht unmittelbar aus den europäischen Vorgaben abgeleitet werden konnten (vgl. EUROB 2006). Im ersten Jahr der Projektlaufzeit haben wir einen Leitfaden entwickelt, mit dessen Hilfe Kompetenzstandards nach Maßgabe des EQF entwickelt werden können und der in voller Länge als Teil des Zwischenberichts EuroB unter www.vw-coaching.de/index.php?id=2881 eingesehen werden kann (vgl. Kasten).

Nachdem die einzelnen Kriterien für den Kompetenzstandard beschrieben sind, werden die Inhalte mit dem EQF abgeglichen und der Kompetenzstandard einem Qualifikationsniveau zugeordnet. Bestehende Spielräume bei der Beschreibung der Kompetenzen werden dazu genutzt, die Eindeutigkeit der Zuordnung zu erhöhen.

Die Beschreibung beruflicher Kompetenzen orientiert sich an den Bedarfen des Arbeitsmarktes – eine Orientierung, die den Einsatz tätigkeitsanalytischer Verfahren bei der Erstellung von Kompetenzstandards nahelegen würde. Ein Nachteil von Tätigkeitsanalysen ist allerdings, dass auf ihrer Grundlage berufliche Handlungen sehr kleingliedrig und detailliert beschrieben werden. Außerdem sind Arbeitsplatzanalysen personalintensiv und zeitaufwändig, so dass wir uns im Projekt EuroB für einen anderen Weg entschieden haben. Unser erster Arbeitsschritt bestand in der Analyse von aktuellen Lehrplänen, Ausbildungsordnungen, betrieblichen Ausbildungsplänen und Fachbüchern.

Eine wesentliche Schwierigkeit beim Identifizieren der Inhalte für die Kompetenzstandards auf Grundlage von Curricula besteht darin, dass Lehrpläne und Ausbildungsordnungen tendenziell abstrakte Angaben beinhalten. Um dem Anspruch einer outcome-orientierten Beschreibung nachzukommen und auch der impliziten Anforderung an die Messbarkeit der zertifizierten Kompetenzen zu genügen, haben wir uns das Ziel gesetzt, die Inhalte so konkret wie möglich und so allgemein wie nötig zu beschreiben.

Ein Nachteil dabei ist, dass Kompetenzstandards nicht aus dem Arbeitsprozess selbst heraus, sondern entlang der Logik überwiegend input-orientierter Curricula entwickelt werden. Um diesen Widerspruch aufzulösen, haben wir in Expertengesprächen die aus den gesetzlichen Rahmenvorgaben entwickelten Inhalte mit Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis konfrontiert.

Ogleich wir uns bei der Entwicklung von Kompetenzstandards auf bestehende Curricula stützen, lassen sich Kompetenzen, wie sie in einzelnen Berufsbildpositionen beschrieben sind, nicht eindeutig in EQF-konformen Termini von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen abbilden. Würde man die Berufsbildpositionen mit Kompetenzstandards gleichsetzen, wäre nicht eindeutig erkennbar, welche Kompetenzen abzurufen sind. Das Dilemma besteht darin,

Kompetenzstandards nach Maßgabe des EQF – ein Vorschlag aus dem Projekt EuroB

1. Schritt: Titel des Kompetenzstandards festlegen

Der Titel des Kompetenzstandards benennt die berufliche Handlung, deren sachgerechte und effiziente Beherrschung zertifiziert werden soll. Er bildet die Antwort auf die Frage: *Welche berufstypische Handlung soll eine Person durchführen?* Berufliche Handlungen sind vollständige Handlungen, d. h., sie enthalten die Elemente der Handlungsplanung, -durchführung und -bewertung.

Der Titel eines Kompetenzstandards besitzt die folgende Form:

Gegenstand + Verb (+ Spezifizierung).

- Die berufliche Handlung, auf die sich ein Kompetenzstandard bezieht, ist diejenige Funktion, die EINE Person im Arbeitsprozess übernimmt, d. h., wenn mehrere Personen arbeitsteilig an ihr beteiligt sind, muss sie kleiner geschnitten werden.
- Die berufliche Handlung muss eine vollständige sein, d. h. Planung, Ausführung und Evaluation beinhalten.
- Die berufliche Handlung muss der Beschäftigungsfähigkeit (employability) dienen, d. h. auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein.
- Die berufliche Handlung muss an einer breiten Palette von Arbeitsplätzen benötigt werden. Es sollen keine betriebs- oder produktspezifischen Kompetenzstandards entwickelt werden, die Mobilität letztlich eher behindern als unterstützen.

2. Schritt: Skills benennen

In einem zweiten Schritt werden diejenigen Fertigkeiten (skills) benannt, die für die Durchführung der beruflichen Handlungen notwendig sind. Fertigkeiten verstehen wir im Sinne des EQF als „funktionale Kompetenz [...], die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist“ (Arbeitsunterlage der Kommissionsstellen der Kommission der EG, 2005, S. 13) und bezeichnen so Teilkompetenzen bzw. Teilhandlungen eines Kompetenzstandards.

Fertigkeiten werden daher entlang der Frage identifiziert: *Welche Teilhandlungen muss eine Person beherrschen, wenn sie die berufliche Handlung des Kompetenzstandards sicher und effizient ausführen soll?*

Als Richtschnur für die Identifikation solcher Teilhandlungen dienen hier die Phasen der Information, Aufgabenplanung, Durchführung, Evaluation und Überlegungen zur Arbeitsprozessverbesserung.

3. Schritt: Kenntnisse festlegen

Den einzelnen Fertigkeiten bzw. Teilhandlungen lassen sich nun Kenntnisse zuordnen. *Welche Kenntnisse sind notwendig, um die entsprechende (Teil-)Handlung sicher und effizient ausführen zu können?* Zu berücksichtigen sind dabei Faktenwissen (Begrifflichkeiten, Einzeldaten), konzeptuelles Wissen zu Zusammenhängen, Regeln und Konzepten sowie Kontextwissen.

Selbstständigkeit und Verantwortung

Die Leitfragen für diese Kompetenzen lauten:

In Bezug auf welche fachlichen, sozialen, ökologischen, ökonomischen und qualitätsbezogenen Konsequenzen der beruflichen Handlung muss die handelnde Person Verantwortung übernehmen und entsprechend agieren?




In Bezug auf welche Kenntnisse und Fertigkeiten wird die Person voraussichtlich künftig Lernbedarfe entwickeln, und welche Lernkompetenz wird sie benötigen, um diesen Anforderungen entsprechen zu können?

Mit welchen Personenkreisen muss die handelnde Person über Gegenstand, Prozess und Verfahren der beruflichen Handlung auf welche Weise kommunizieren?

Die Kategorie des EQF „Selbstständigkeit und Verantwortung“ eröffnet die Möglichkeit, der Beruflichkeit als eigenständigem Beschreibungskriterium innerhalb eines Kompetenzstandards Gültigkeit zu verschaffen.

Die Leitfrage lautet: *Welche Entscheidungen muss die handelnde Person mit Bezug auf die eigene professionelle Kompetenz und das eigene berufliche Ethos jeweils fall- und situationsbezogen treffen und umsetzen?*

Abbildung Beispiel eines Kompetenzstandards aus dem Projekt EuroB

  			
Kompetenzstandard	Elektropneumatische Steuerungen planen und in Betrieb nehmen		Stufe: 3 ¹ Credit: 6 ²
Industriemechaniker Industriemechanikerin	Ausbildungsordnung	Zeitraumen	5
	Rahmenlehrplan	Berufsbildposition Lernfelder	10, sowie 13 und 16 6, sowie 3 und 13
	Kenntnisse z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Elektropneumatische Bauteile und deren Funktion • Eigenschaften von Fluiden • Aufgaben, Funktionen und Darstellung pneumatischer Bauelemente • Pneumatische Steuerungsarten • Physikalische Gesetzmäßigkeiten (Drücke, Kräfte, Volumenstrom, Messtechnik) • Ansteuerung der Ventile über Schütz- bzw. SPS-Techniken • ... 		
Informieren	Fertigkeiten z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Kundengespräch führen, Vorgaben beachten • Pneumatische Schaltpläne lesen können • Entwickeln von einfachen Schalt- und Stromlaufplänen • Funktionsplan erstellen • Erstellen von pneumatischen Schaltplänen • Aufträge unter Beachtung von Sicherheitsvorschriften der Pneumatik ausführen • Pneumatische Steuerungen simulieren • Bauteile überprüfen • Verrohren und Verschläuchen der pneumatischen Komponenten • Systematische Fehlersuche in elektropneumatischen Anlagen durchführen • Probelauf durchführen, Funktionsprüfung • Inbetriebnahme von pneumatischen Systemen • Optimierung von pneumatisch-steuerungstechnischen Systemen • Ändern von pneumatischen Schaltplänen • Erstellen einer technischen Dokumentation • ... 		
Planen			
Entscheiden			
Ausführen			
Kontrollieren			
Bewerten	Selbstständigkeit und Verantwortung z. B.: in Bezug auf den o. g. Arbeitsprozess <ul style="list-style-type: none"> • Informationen in mündlicher und schriftlicher Form formulieren und weitergeben können • Verantwortung für die Ausführung von Aufgaben übernehmen und Eigeninitiative zeigen • Lerndefizite eigenverantwortlich kompensieren • In der Gruppe Verantwortung für das eigene Verhalten übernehmen • betriebsspez. Sicherheits- und Umweltrichtlinien beachten • ... 		

¹ Einordnen zur Zeit nur als Annahme
² Bewertung zur Zeit nur als Annahme

dass Ausbildungsordnungen das Berufsbild sehr allgemein beschreiben, Prüfungen den Auszubildenden jedoch konkrete berufliche Handlungen abverlangen.

Deshalb haben wir uns innerhalb des Projektes EuroB entschieden, die Berufsbildpositionen und Zeitraumen der Ausbildungsordnung bzw. die Lernfelder der schulischen Curricula nicht 1:1 in Kompetenzstandards zu übersetzen. Dies hat folgende Gründe:

- Die Zeitraumen der Ausbildungsordnung sind zeitlich betrachtet sehr lang.
- Die Zeitraumen enthalten Tätigkeiten aus verschiedenen Arbeitsprozessen.

- In der Ausbildungsordnung werden Verfahren wie bspw. Drehen oder Schweißen nicht explizit genannt.
- Qualifikationen des Berufsbildes wiederholen sich in den Zeitraumen, ohne dass Unterschiede in Bezug auf Inhalt oder Niveaustufe benannt werden.
- Lernfelder im schulischen Bereich beziehen sich nicht zeitgleich auf betriebliche Ausbildungsinhalte.
- Ausbildungsinhalte aus verschiedenen Lernfeldern ergeben oftmals erst einen Handlungszusammenhang bzw. bauen aufeinander auf.

Mit Blick auf die europäischen Ziele des lebenslangen Lernens und die Durchlässigkeit der Berufsbildung soll in dem Projekt außer der beruflichen Erstausbildung auch ein Weiterbildungsgang in Kompetenzstandards abgebildet werden. Während die berufliche Erstausbildung durch einheitliche Curricula geprägt ist, orientiert sich Weiterbildung stärker an diversifizierten Kompetenzbedarfen. Als Gegenstand des Projektes EuroB haben wir uns für eine Qualifizierung aus dem Bereich Robotertechnik entschieden.

Nachdem in der ersten Phase des Projektes Instrumente und Verfahren zur Gestaltung der Kompetenzstandards entwickelt und getestet wurden, überprüfen wir aktuell die Standards mit Experten aus der betrieblichen Praxis auf ihre Relevanz für die betriebliche Arbeit. In so genannten Facharbeiter-Experten-Workshops führen wir einen Praxisabgleich einzelner Kompetenzstandards durch.

Resümee

Die Methode der „Offenen Koordination“, mit deren Hilfe die Europäische Kommission den EQF einführen will, ist in besonderem Maße auf Verhandlung und Kooperation, Absprache und Akzeptanz angewiesen. Damit sich eine solche Akzeptanz auch auf der Umsetzungsebene einstellen kann, ist es unserer Ansicht nach notwendig, schon zu einem frühen Zeitpunkt Überlegungen zur Praktikabilität und Durchführbarkeit der Konzepte anzustrengen. Das Projekt EuroB hat daher zum Ziel, die Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmens exemplarisch umzusetzen. Aus der Dokumentation und Analyse derjenigen Setzungen, Interpretationen und Schwierigkeiten, die sich aus einem solchen Experiment ergeben, können Schlussfolgerungen für die Entwicklung eines NQF abgeleitet werden, die auch über das Projekt hinaus von Interesse sind.

Unser vorläufiger Eindruck nach einem Jahr Projektlaufzeit ist jedenfalls positiv: Auch wenn sich eine Fülle von Fragen und Problemen im Zusammenhang mit dem EQF ergeben, so entstehen aus unserer Sicht doch auch zahlreiche neue Optionen in Bezug auf Anrechnung beruflicher Qualifikationen, Transparenz und Durchlässigkeit sowie Personalentwicklung, die es im Sinne einer modernen, qualitativ hochwertigen und inklusiven beruflichen Bildung zu nutzen gilt. ■