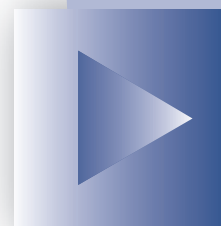


Mutig oder übermütig? – Modularisierung und Kompetenz- orientierung als Eckpunkte der Berufs- ausbildungsreform in Luxemburg



► Mit dem Gesetz zur Reform der Berufsbildung vom 19. Dezember 2008 wird das System der beruflichen Erst- und Weiterbildung in Luxemburg umfassend modernisiert. Zentrale Reformpunkte bestehen in der Ausrichtung der Ausbildung auf eine modulare und kompetenzorientierte Struktur. Das Institut für Wirtschaftspädagogik an der Universität St. Gallen und das BIBB unterstützen und begleiten das Reformprojekt, dessen Implementierung schrittweise bis 2013 geplant ist. Dies umfasst konzeptionelle Entwicklungsarbeiten, das Coaching der curricularen Arbeitsgruppen sowie die Vorbereitung des Lehr- und Ausbildungspersonals. Dieser Beitrag fokussiert auf die beiden zentralen Reformkonzepte Modularisierung und Kompetenzorientierung. Neben dem vertretenen Bedeutungsverständnis wird erläutert, wie die Konzepte bislang in den Ordnungsgrundlagen umgesetzt worden sind.

Modularisierung der Ordnungsgrundlagen

„Modularisierung“ bedeutet prinzipiell die Aufteilung der Ausbildung in sinnvolle Teilabschnitte bzw. Bausteine und Module. Eine modulare Strukturierung ist nicht grundsätzlich neu, da beispielsweise in der schulischen Berufsausbildung immer schon eine Aufteilung in Fächer sowie in der betrieblichen Berufsausbildung eine Aufteilung nach Abteilungen oder Arbeitsbereichen stattfindet. Neu ist nun, dass im Rahmen der luxemburgischen Berufsbildungsreform die Aufteilung in „Bausteine“ zu abgeschlossenen und geprüften „Teilqualifikationen“ führen, die in einer zeitlich begrenzten Phase von sechs bis zwölf Monaten absolviert werden. Damit besitzt ein Baustein eine gewisse Komplexität, in der Regel repräsentiert er einen größeren Arbeitsbereich innerhalb des Berufs.

Von der Reform betroffene Bildungsgänge

In der beruflichen Erstausbildung sind insgesamt 119 Ausbildungsgänge betroffen, die sich auf drei verschiedenen Qualifikationsebenen befinden:

- Das Certificat de capacité professionnelle (CCP), eine dreijährige größtenteils betriebliche Ausbildung, als Einstiegsqualifikation für Schüler ohne Zulassung zur beruflichen Erstausbildung (DAP und DT);
- Das Diplôme d'aptitude professionnelle (DAP), eine dreijährige Berufsausbildung, die schulisch in Verbindung mit Praktika oder als dualer Bildungsgang angeboten wird;
- Das Diplôme de techniciens (DT), eine vierjährige Ausbildung in anspruchsvollen Technikerberufen, die größtenteils schulisch in Verbindung mit Praktika angeboten wird.



DIETER EULER

Prof. Dr., Institut für Wirtschaftspädagogik und Bildungsmanagement an der Universität St. Gallen



IRMGARD FRANK

Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“ im BIBB

STRUKTUR

Ein Baustein wird zumeist weiter in Module aufgeteilt, die jeweils eine sinnvolle Ausbildungseinheit darstellen. Die Ausbildung innerhalb eines Bausteins vollzieht sich in parallel verlaufenden Modulen. Jedes Modul wird über Kompetenzen beschrieben, die von den Modulverantwortlichen im jeweiligen Lernort zu vermitteln und eigenständig zu prüfen sind. Der Durchlauf von Bausteinen und Modulen erfolgt nach sachlogischen Erwägungen. Die Tabellen 1 und 2 (S. 56) zeigen zwei mögliche Varianten.

Tabelle 1 Durchlauf mit einem Baustein/Semester

1. Ausbildungsjahr		
Berufsbezogener Bereich	1. Semester	2. Semester
		TQ/Baustein 1 Modul A (Grundlagen) Modul B Modul C (Betrieb) Modul D
Allgemeinbildender Bereich		
	1. Semester	2. Semester

Tabelle 2 Paralleldurchlauf von zwei Bausteinen

1. Ausbildungsjahr			
Berufsbezogener Bereich	1. Semester	2. Semester	
		TQ/Baustein 1	
		Modul A (Grundlagen) Modul C (Betrieb)	Modul B Modul D
		TQ/Baustein 2	
	Modul E Modul G (Betrieb)	Modul F	
Allgemeinbildender Bereich			
	1. Semester	2. Semester	
	Modul Sprachen Modul Bürgerkunde Modul Sport		

Die beiden Varianten verdeutlichen, dass für die Strukturierung der Bausteine eine große Flexibilität besteht:

- Bausteine können zeitlich aufeinander folgen oder parallel zueinander bearbeitet werden.
- Größere Arbeitsbereiche können in mehrere Bausteine unterteilt werden, die auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten in der Ausbildung vorgesehen werden.
- Zu Beginn der Ausbildung können in Einzelfällen einzelne Module als Grundlagenmodule konzipiert werden. Dabei werden solche Kompetenzen vermittelt, die für den Erwerb berufsbezogener Kompetenzen eine grundlegende Bedeutung haben (z. B. mathematische Kompetenzen in der Techniker Ausbildung). Der Handlungsbezug ist dabei sicherzustellen.
- Insbesondere zum Ende der Ausbildung können u. U. Wahlpflichtbausteine oder auch Wahlpflichtmodule vorgesehen werden, die unterschiedliche Schwerpunkte im Ausbildungsberuf abdecken.
- Je nach Ausbildungsberuf und -niveau werden die Ausbildung sowie die darauf bezogenen Prüfungen mit unterschiedlichen Anteilen in Schule und Betrieb stattfinden. Die Zuordnung der Modul- und Prüfungsverantwortung zwischen Schule und Betrieb ist im Rahmen der Entwicklung der Ordnungsgrundlagen zu entscheiden.

Neben den modulbezogenen Prüfungen werden zur Mitte sowie zum Ende der Ausbildung zwei Integrationsprojekte vorgesehen, in denen die Bearbeitung von bausteinübergreifenden, berufsbezogenen Arbeitsaufgaben im Mittelpunkt steht. Die Integrationsprojekte werden zentral von Prüfungsausschüssen durchgeführt, die durch das Ministerium eingesetzt werden. Diese integrativen Prüfungen zielen auf die Feststellung von modulübergreifenden beruflichen Handlungskompetenzen. Integrationsprojekte müssen erfolgreich absolviert werden, um die Berufsausbildung insgesamt zu bestehen.

POTENZIALE

Die skizzierte Strukturierung der Ordnungsgrundlagen in Form von Bausteinen und Modulen führt zu Ausbildungseinheiten mit einer gewissen Komplexität, wodurch der Gefahr einer Fragmentierung des Ausbildungsgangs und damit einer Gefährdung der Einheitlichkeit des Berufsbilds entgegengewirkt werden kann. In der Reformdiskussion wurden mit dieser Form einer moderaten Modularisierung die folgenden Potenziale verbunden:

- Höhere Intensität durch Konzentration einer Ausbildungsphase auf die Vermittlung der Kompetenzen für bestimmte Arbeitsbereiche innerhalb des Berufs. Dadurch ist eine vertiefte und nachhaltigere Auseinandersetzung mit den Arbeits- und Aufgabenbereichen möglich.
- Wenn nach Abschluss einzelner Bausteine durch geeignete Prüfungen die Kompetenzen festgestellt wurden, dann ergeben sich daraus drei wesentliche Konsequenzen:
 1. Bei Nichtbestehen einzelner Module muss nicht wie bisher ein ganzes Ausbildungsjahr wiederholt werden, sondern in den problematischen Modulen können gezielt spezifische Defizite aufgearbeitet werden.
 2. Bei Ausbildungsabbruch besitzen die Auszubildenden bereits einen Nachweis über die Bereiche der Ausbildung, in denen sie die vorgesehenen Kompetenzen im Rahmen der bestandenen Module erworben haben. Dies erleichtert die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Berufsausbildung und unterstützt eine gezielte Nachqualifizierung.
 3. Mögliche Ausbildungsschwierigkeiten werden bereits am Ende eines Bausteins deutlich. Dadurch ist es früher und gezielter möglich, auf Leistungsschwächere einzugehen und Ausbildungsschwierigkeiten durch gezielte Hilfen zu begegnen.
- Insbesondere bei leistungsschwächeren Jugendlichen kann der erfolgreiche Zwischenabschluss von einzelnen Bausteinen und Modulen das Kompetenzerleben fördern, dadurch die Ausbildungsmotivation positiv beeinflussen und neue Energien freisetzen.
- Eine modulare Struktur erleichtert die Aktualisierung der Ordnungsgrundlagen und die Umsetzung von gezielten Qualitätsverbesserungen in den Curricula.

- Unterschiedliche Bildungsgänge lassen sich besser miteinander verknüpfen – vertikal im Sinne der Verbindung von Aus- und Weiterbildung, horizontal im Sinne der Verwendung einzelner Module in mehreren Bildungsgängen. Dies erlaubt auch eine effizientere Gestaltung der schulischen Bildungsangebote und die Realisierung von Kooperations- bzw. Bildungsverbundlösungen.
- Bessere Umsetzung der Anforderungen aus den Entwicklungen auf der EU-Ebene (z. B. ECVET, EQF).

Kompetenzorientierung in Ausbildungsgestaltung und Prüfung

Das luxemburgische Berufsbildungsgesetz 2008 versteht unter Kompetenzen die Gesamtheit von Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen, die für die Ausübung eines Berufs erforderlich sind. Kompetentes Handeln ist demnach mehr, als nur etwas zu wissen oder ausführen zu können. Vielmehr sind kompetente Mitarbeiter/-innen in der Lage, die Anforderungen in einem Arbeitsbereich in den (1) fachlichen, sozialen und personalen Dimensionen sowie (2) unter Wissens-, Fertigungs- und Einstellungsaspekten zu bewältigen. Hinter diesem anspruchsvollen Bild steckt u. a. die Annahme, dass es in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr ausreicht, Arbeitsprozesse nach vorgegebenen Anweisungen in immer gleicher Routine auszuführen. In vielen Berufen ist es erforderlich, dass Beschäftigte sich flexibel auf immer neue Situationen einstellen, kontinuierlich aus den Arbeitserfahrungen lernen und Aufgaben nicht nur fachlich, sondern auch sozial bewältigen. Die fachlich versierte Kundenberaterin bleibt erfolglos, wenn sie nicht auf den Kunden eingehen kann. Der sozial kompetente Kundenberater bleibt ebenfalls erfolglos, wenn er fachlich überfordert ist. Dazu werden die (moralischen) Einstellungen von Beschäftigten im Beruf immer bedeutsamer, wie nicht nur die Verfehlungen im Zusammenhang der Finanz- und Wirtschaftskrise zeigen. Kompetent im Beruf ist jemand, der oder die selbstverantwortlich und flexibel bestimmte Arbeits- und Aufgabenbereiche gestalten und bewältigen kann.

Entsprechend reicht es nicht mehr, in der Ausbildung ein umfangreiches Buchwissen zu vermitteln, es reicht auch nicht, in der praktischen Ausbildung die Auszubildenden nur auf die Verrichtung bestimmter Tätigkeiten auszubilden. Kompetenzorientierung bedeutet die Entwicklung von Ganzheitlichkeit und Vollständigkeit in der Ausbildung. Dies stellt erhöhte Anforderungen in drei zentralen Bereichen:

- Angemessene Erfassung von Kompetenzen in den Ordnungsgrundlagen,
- nachhaltige Vermittlung von Kompetenzen in Ausbildungsprozessen,
- valide Feststellung von Kompetenzen in der Prüfung.

Die Erfassung der Ordnungsgrundlagen erfolgt auf der Grundlage einer in Anlehnung an die von EULER/HAHN (2007) entwickelte Kompetenzmatrix mit den drei Handlungsdimensionen Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen, die jeweils weiter in die drei Bereiche Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen unterschieden werden. Die Anwendung der Matrix soll an einem Beispiel für die Ausbildung in der Kfz-Mechatronik veranschaulicht werden (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3 Exemplarische Anwendung der Kompetenzmatrix (Techniker in der Kfz-Mechatronik)

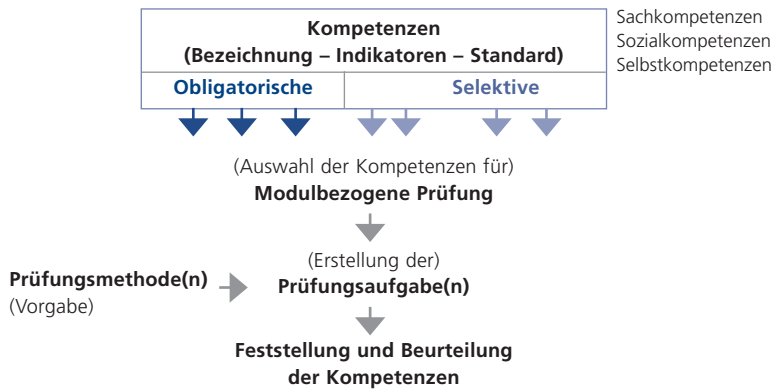
Handlungsschwerpunkte / Kompetenzbereiche	Wissen (Kennen)	Fertigkeiten (Können)	Einstellungen (Wollen)
Sachkompetenz	Die Lernenden führen Kontrollarbeiten unter Berücksichtigung der relevanten Vorschriften und Anleitungen sorgfältig und fachgerecht durch. – Vorschriften und Anleitungen zur Durchführung der Kontrollarbeiten verstehen	– Kontrollarbeiten durchführen	– sorgfältig und fachgerecht
Sozialkompetenz	Die Lernenden verstehen die wesentlichen Schritte eines Beratungsgesprächs und führen dieses systematisch und geplant. Sie erkennen die Emotionen des Kunden und können diesem unter Zuhilfenahme bestimmter Gesprächstechniken vorurteilsfrei und verständnisvoll begegnen. – wesentliche Schritte eines Beratungsgesprächs verstehen – Emotionen des Kunden erkennen	– Einsatz bestimmter Gesprächstechniken	– auf den Kunden vorurteilsfrei zugehen – das Beratungsgespräch systematisch und geplant gestalten
Selbstkompetenz	Die Lernenden sind in der Lage, über die Arbeitserfahrungen im Betrieb selbstständig und eigenverantwortlich zu reflektieren und diese zu dokumentieren. Sie können Fehler beschreiben und sind bereit, aus ihnen zu lernen. – Kriterien für die Reflexion von Arbeitserfahrungen verstehen – Fehler analysieren und beschreiben	– Arbeitserfahrungen im Betrieb dokumentieren	– selbstständig und eigenverantwortlich die eigene Lernkompetenz entwickeln – bereit sein, aus Fehlern zu lernen

Quelle: EULER u. a. (2011)

Die Bestimmung der Kompetenzen erfolgt für die jeweils abgegrenzten Bausteine und Module. Für jedes Modul wird eine begrenzte Anzahl von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen vorgesehen, die im Rahmen der Ausbildung zu entwickeln sind und deren Vorhandensein im Rahmen einer modulbezogenen Prüfung festzustellen ist. Die Feststellung der Kompetenzen kann dabei zu einem bestimmten Zeitpunkt oder gestreckt über den Verlauf des Moduls erfolgen. Dabei sollen nur in sehr begründeten Ausnahmefällen mehr als zwei Teilprüfungen stattfinden. Die Abbildung (S. 58) bietet eine Übersicht über die Zusammenhänge des Prüfungsrahmens.

Im Interesse einer möglichst klaren Fassung des Prüfungsrahmens werden die einem Modul zugeordneten Kompetenzen weiter präzisiert, indem Indikatoren und Standards formuliert werden. Indikatoren geben Hinweise, worauf geachtet werden soll, um das Vorhandensein der Kompe-

Abbildung Rahmen für die Umsetzung der modulbezogenen Prüfungen



tenzen festzustellen. Standards beschreiben das Niveau, zu dem die Kompetenzen erfüllt sein sollen.

Die Kompetenzen werden innerhalb der Ordnungsgrundlagen unterteilt in ‚obligatorisch‘ und ‚selektiv‘ zu prüfen. Die Unterscheidung folgt der Überlegung, dass der Umfang an Kompetenzen innerhalb eines Moduls die zeitlichen Möglichkeiten übersteigt, diese komplett zu jedem Prüfungstermin testen zu können. Daher werden die als ‚obligatorisch‘ bezeichneten Kompetenzen zu jedem Termin geprüft, während aus den als ‚selektiv‘ bezeichneten Kompetenzen innerhalb eines Prüfungstermins eine Auswahl zu treffen ist. In den Ordnungsgrundlagen wird dabei eine Mindestzahl an selektiven Kompetenzen festgelegt, die abgeprüft werden müssen.

In den Ordnungsgrundlagen werden die zugelassenen Prüfungsmethoden vorgegeben, die Erstellung der jeweiligen Prüfungsaufgaben sowie die Feststellung und Beurteilung der Kompetenzen erfolgt für die modulbezogene Prüfung jedoch dezentral durch die jeweils modulerantwortlichen Lehr- bzw. Ausbildungspersonen. Hinsichtlich der Prüfung wird auf das breite Spektrum kompetenzorientierter Methoden zurückgegriffen, z. B. Fachgespräch, Gesprächssimulation, Präsentation, schriftliche Aufgaben (vgl. REETZ/HEWLETT 2009). Zudem wird insbesondere für die Prüfung von betrieblichen Modulen die Methode der modulbegleitenden *Kompetenzfeststellung* eingeführt. Sie ist insbesondere geeignet für die Evaluierung solcher Kompetenzen, die schlecht zu einem (einigen) Zeitpunkt, sondern besser über einen Zeitraum festgestellt werden können (z. B. einzelne Sozial- und Selbstkompetenzen). Ferner eignet sich diese Methode im betrieblichen Kontext, wenn die Kompetenzfeststellung mit ablaufenden Arbeitsprozessen verbunden werden soll. Die Anwendung vollzieht sich mit den folgenden Komponenten:

- In das Modul werden sämtliche Kompetenzen aufgenommen. Alle Kompetenzen sollen in dem vorgesehenen Zeitrahmen (z. B. sechs Monate) geprüft werden. Den Prüfungsverantwortlichen steht hierfür ein Beobachtungsinstrument zur Verfügung.

- Die Prüfungsverantwortlichen sorgen dafür, dass die Auszubildenden die modulbezogenen Kompetenzen erwerben können. Ferner sind innerhalb des Moduldurchlaufs Anlässe zu schaffen, um den Grad der Kompetenzbewältigung zu beobachten.
- Am Ende des Modulzeitraums sollte dafür gesorgt sein, dass die Auszubildenden alle Kompetenzen erworben und gezeigt haben. Ist dies der Fall, so wird das Bestehen des Moduls attestiert.

Weitere Schritte – Langmut ist gefragt!

Die Berufsbildungsreform steht mitten in der Umsetzung. In 2010 begann in den ersten Berufen die Ausbildung in dem neuen Rahmen, im Sommer 2011 folgte das Gros der anderen Ausbildungsberufe. Es ist evident, dass die Implementierung entsprechend der heterogenen Rahmenbedingungen in den unterschiedlichen Ausbildungsbereichen im ersten Durchlauf noch nicht überall perfekt verlaufen kann. So ist allen Beteiligten klar, dass nach den ersten Erfahrungen im weiteren Implementierungsprozess bei den Ordnungsgrundlagen die eine oder andere Formulierung feingearbeitet werden muss sowie die Ausbildungs- und Prüfungsverantwortlichen kontinuierlich an der Bewältigung der neuen Herausforderungen wachsen müssen. „Wer das erste Knopfloch verfehlt, kommt mit dem Zuknöpfen nicht zurande“ – diese von Goethe pointierte Gefahr, eine Reform von Beginn an falsch aufzugleisen, trifft für die Luxemburger Berufsbildungsreform sicherlich nicht zu. Nun gilt es jedoch, die weiteren Knöpfe zu festigen – in so komplex gewebten Gebilden wie der Berufsbildung ist auch dies keine triviale Aufgabe. Zugleich wird deutlich, dass eine Reform dieser Größenordnung den Mut aller Beteiligten erfordert. Kompetenzorientierung ist in der dualen Berufsausbildung in Deutschland inzwischen (fast) unumstritten, eine modulare Gestaltung der Ordnungsmittel wird häufig gleichgesetzt mit der Auflösung des Berufsprinzips. In Luxemburg treffen diese Diskussionen weitgehend auf Unverständnis – für fundamentale Reformen, so die zugespitzte Einschätzung im Nachbarland, fehle wohl doch etwas der Mut ... ■

Literatur

- EULER, D.: *Sozialkompetenzen in der beruflichen Bildung*. Bern u. a. 2009
- EULER, D.; HAHN, A.: *Wirtschaftsdidaktik*. 2. Aufl. Bern u. a. 2007
- EULER, D.; FRANK, I.; KELLER, M.; NUEESCH, CH.: *Reform der Berufsausbildung in Luxemburg – Entwicklung von kompetenzorientierten und modularen Ausbildungsgängen – Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle*. Luxemburg 2011
- EULER, D.; FRANK, I.: *Rahmenkonzept zur Evaluierung von Kompetenzen*, unveröff. Manuskript. Luxemburg 2011
- REETZ, L.; HEWLETT, C.: *Das Prüferhandbuch. Eine Handreichung für die Prüfungspraxis in der Beruflichen Bildung*. Hamburg 2009