



**Berufsbildung in
Europa:
Auf dem Wege ihrer
Modularisierung?**



Berufsbildung in Europa: Auf dem Wege ihrer Modularisierung?

Burkart Sellin
CEEFOP

August 1994

1. Nachdruck, Thessaloniki 1996

Herausgeber:
CEDEFOP – Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung
Marinou Antipa 12

GR-57001 Thessaloniki

Postadresse:
P.O.B. 27 – Finikas

GR-55102 Thessaloniki

Telefon: 30-31+49 01 11
Telefax: 30-31+49 01 02
E-mail: info@cedefop.gr
Internet: <http://www.cedefop.gr>

Das Zentrum wurde durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates der Europäischen Gemeinschaften errichtet, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 251/95 vom 6. Februar 1995 und Verordnung (EG) Nr. 354/95 vom 20. Februar 1995.

INHALT	Seite
Einführung	
1. Zur Klärung des Begriffs Modul und dessen Eingrenzung	2
2. Module aus der Sicht der Teilnehmer	4
3. Module aus der Sicht der Berufsbildungsstätte/Anbieter	5
4. Begründung und Ziele einer Modularisierung	6
5. Zur Entwicklung "europäischer Module"	11
6. Bestehende Ansätze in einzelnen Mitgliedstaaten	13
7. Standardisierung und Zertifizierung von Modulen	17
8. Modularisierung und Weiterbildung	18
9. Abschliessende Bemerkungen und Zusammenfassung	20

Einführung

Für die einen ist der Begriff der Modularisierung ein Reizwort, für die anderen eine Chance für die Reform der Berufsbildung und Erneuerung der Curricula sowohl beruflicher Erstausbildung als auch der Weiterbildung angesichts der sich immer rascher ändernden Anforderungen der Teilnehmer, der Betriebe und des Arbeitsmarkts. Erlaubt eine Modularisierung wirklich eine Individualisierung und Dezentralisierung bzw. Effektivierung der Berufsbildung, wie ihre Protagonisten meinen? Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, will man ihre bisher erst ansatzweise Anwendung verbreitern und stärker in die Regelsysteme der beruflichen Bildung in den Mitgliedstaaten der EU überführen? Dies sind die Fragen, die durch dieses Explorationspapier einer Antwort näher gebracht werden sollen.

1. Zur Klärung des Begriffes Modul und dessen Eingrenzung

Der Begriff Modul umfaßt einen Teil eines Gebäudes, eines Systems oder Produkts und ist der technischen Fachsprache entlehnt. Jedes System besteht aus einer Vielfalt von Modulen oder Bausteinen, wovon jedes einzelne zum Funktionieren des gesamten Systems beiträgt oder gar unerlässlich ist.

In der Berufspädagogik ist der Begriff Modul sowohl ein Organisationsprinzip als auch ein didaktisches oder methodisches Prinzip mit dessen Hilfe ein länger dauernder Bildungsgang, ein Curriculum oder Programm in klar umrissene Bestandteile, d.h. in Lehr- und Lerneinheiten strukturiert wird. Der Schwerpunkt bei der Debatte, ob und inwieweit berufliche Erstausbildung oder die Erwachsenen- und Weiterbildung modularisiert werden soll, liegt jedoch bei der Frage des Moduls als

Organisationsprinzip.

Hierbei wird das Modul nicht nur als eine in sich geschlossene Lehr- und Lerneinheit angesehen, sondern gleichfalls als ein Schritt in die Richtung, oder als ein Bestandteil, einer umfassenden Qualifikation oder Kompetenz im Sinne einer am Arbeitsmarkt oder gesellschaftlich anerkannten und abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung. Jedes Lehr- und Lernprogramm, jeder Ausbildungsgang kann in eine gewisse Zahl von Modulen unterteilt sein einerseits, andererseits kann ein Modul jedoch auch eine mehr oder minder klar umrissene Teilqualifikation auf einem bestimmten Gebiet bedeuten, die dann in ganz individueller Weise und je unterschiedlich mit anderen Modulen gekoppelt wird, um eine vollständige staatlich oder betrieblich anerkannte Qualifikation zu erzielen. Das heisst, es vermittelt eine ganz bestimmte Fähigkeit und die dazugehörigen Kenntnisse, praktischen Fertigkeiten und Praxiserfahrung, was auch mit einer spezifischen Leistungsüberprüfung und/oder Zertifizierung verbunden sein mag.

Module beruhen somit auf

- einem bestimmten und klar definierten Lernziel verbunden mit entsprechenden Inhalten und Methoden;
- einem in sich geschlossenen Konzept, welches zwar i.d.R. Bestandteil eines längeren Bildungsgangs ist, jedoch nicht in jedem Fall sein braucht;
- einer von nachfolgenden oder parallel zu belegenden Modulen weitgehend unabhängigen Leistungsbewertung bzw. Lernerfolgskontrolle mit damit ggfls. verbundener Zertifizierung einer bestimmten Teilqualifikation;

- und auf einer zeitlichen und örtlichen Ungebundenheit, die ihre flexible Anwendung und Vermittlung nach je spezifischen Bedürfnissen der Teilnehmer und nach den Möglichkeiten der Organisation erlaubt.

Das thematische Strukturieren eines Inhalts erfolgt i.d.R. durch eine fachlich differenzierte Organisation: Fachlehrer oder Ausbilder bestimmter Professionalität vermitteln entsprechende Kenntnisse oder Fertigkeiten. Ein Modul umfaßt in der Regel mehrere thematische und fachliche Inhalte, d.h. mehrere Fächer, auch wenn innerhalb eines bestimmten Faches ebenfalls differenzierte Lerneinheiten mit je unterschiedlicher Tiefe oder Reichweite als didaktisches Prinzip die Regel sind. Von letzterem soll in diesen Beitrag jedoch abgesehen werden.

Ein Modul in dem hier verwendeten Verständnis bedeutet dementsprechend idealiter,

- daß unterschiedliche Fächer, Lehr- und Lernformen, wie z.B. Theorielernen, praktische Übungen und Praxislernen in der Weise gebündelt und über einen gewissen Zeitrahmen organisiert sind, daß eine in sich geschlossene Einheit entsteht, und

- daß diese Einheit ein gewisses Lernziel und/oder eine bestimmte Fertigkeit in einer bestimmten überprüfbaren Qualität vermittelt.

2. Module aus der Sicht der Teilnehmer

Die Organisation der Berufsbildung in Modulen, erlaubt eine Individualisierung des Angebots je nach

- Vorbildung und oder Berufserfahrung des/der einzelnen

Teilnehmer/innen;

- seiner/ihrer zeitlichen Verfügbarkeit während der Berufstätigkeit oder sonstiger Arbeitsbelastungen.

Die Möglichkeit der Individualisierung der zeitlichen und organisatorischen Anordnung des Lehren und Lernens setzt jedoch gleichzeitig voraus,

- daß Eignung, Neigung und Zeitorganisation zu Beginn des Kurses durch eine intensive Berufsberatung, -orientierung und -information der Teilnehmer mit Beratern und Anbietern abgesprochen und verbindlich festgelegt werden;

- daß die Lehrer und Ausbilder intensiv auf die Bedürfnisse und Lernfortschritte jedes einzelnen Teilnehmers eingehen und in der Lage sind, mit inhomogenen - nach Alter, Vorbildung, Berufserfahrung und persönlichen Merkmalen höchst unterschiedlichen - Gruppen und Teilnehmern umzugehen;

- daß der Anbieter ein hohes Maß an Flexibilität in punkto Organisation und Durchführung der Kurse einkalkulieren muss, ohne dabei Qualitätseinbussen zu riskieren.

3. Module aus der Sicht der Berufsbildungsstätte/Anbieter

Ein Modul ist in eine klare Beziehung zu setzen zu der umfassenden Qualifikation bzw. zu dem anerkannten Standard, der sich aus einer bestimmten Zahl von Modulen zusammensetzt. Das heißt, daß die Lernorganisation in Module nur dann sinnvoll ist, wenn dieser anerkannte Standard, die anerkannte Qualifikation auch in ihrer Gesamtheit klar und eindeutig festgelegt ist. D.h. den Lehrern und Ausbildern, den Teilnehmern und den Nachfragern nach solchen Qualifikationen müssen alle Bestandteile des Systems ebenso wie dessen Ziele bekannt sein. Gleichzeitig ist diese anerkannte Qualifikation einzuordnen oder sollte zuordnungsfähig sein in Bezug auf eine umfassendere Struktur der Qualifikationen des Bildungs- und Ausbildungssystems sowohl in vertikaler als auch in horizontaler Hinsicht, wie sie auf regionaler, nationaler oder EU-Ebene definiert ist.

4. Begründung und Ziele einer Modularisierung

Das Thema der Modularisierung der Berufsbildung ist in den letzten Jahrzehnten immer wieder in das Zentrum der Berufsbildungsdebatte gerückt, ohne daß allerdings, von einigen Ausnahmen abgesehen, eine umfassende und allgemeine Umsetzung dieses Konzepts innerhalb einzelstaatlicher Bildungs- und Ausbildungssysteme erfolgt wäre. Das Konzept wird bis heute erst ansatzweise, in bestimmten Teilsystemen oder unter Bezug auf ganz bestimmte Zielgruppen oder Problembereiche angewandt. Die Modularisierung scheint in allen Mitgliedstaaten der EU über das Stadium von Modell-Versuchen bzw. von punktuellen Innovationen nicht hinausgekommen zu sein. Eine Ausnahme scheinen Spanien

und das Vereinigte Königreich zu sein, wo die Berufsbildung, soweit sie unter der Obhut der Arbeitsverwaltung steht, seit Anfang der 90er Jahre ausschließlich in Form kürzer dauernder Module und/oder Kurse organisiert wird. Hierauf werden wir weiter unten näher eingehen (Vgl. Abschnitt 5).

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO in Genf hat seit Anfang der 70er Jahre insbesondere auf dem Hintergrund ihrer Aufgabe, die Industrialisierung und Entwicklung von Ländern der sog. Dritten Welt zu unterstützen, umfassende Forschungs-Anstrengungen unternommen, um Qualifizierungsmodule (Modules of Employable Skills, MES) zu erstellen und ihre Verbreitung zu unterstützen¹. Die im Zuge dieses Projekts entwickelten Materialien der Berufsbildungsabteilung der ILO können die Akteure und Curriculumdesigner auch der hochindustrialisierten Staaten dabei unterstützen, ihr ureigenes Konzept angesichts der je spezifischen Rahmenbedingungen ihres Landes zu konkretisieren.

Die Aussichten für eine breitere und quasi systemische Umsetzung von Modularisierungskonzepten haben sich in jüngster Zeit verbessert, und zwar im Zuge der Debatte über die, in Gang befindliche und seit längerem überfällige, notwendige Systematisierung der beruflichen Weiterbildung.

Eine solche Systematisierung der Fort- und Weiterbildung incl. der Umschulung erscheint aufgrund der dreifachen Herausforderung überfällig, nämlich aufgrund

- des immer rascher fortschreitenden strukturellen

¹Vgl. insbesondere: Chrosciel, E. und Plumbridge, W.: "Handbook on Modules of Employable Skills Training", ILO(Hrsg.), Genf 1992

Wandels in Industrie und Wirtschaft², durch den mehr und mehr Erwerbstätige gezwungen werden, sich neu zu qualifizieren oder umschulen zu lassen;

- der demographischen Entwicklung, die schon derzeit zu einer Verknappung qualifizierter junger Fachkräfte geführt hat und künftig verstärkt führen wird, und die Betriebe dazu zwingt, sich wesentlich stärker um die Fortbildung und Umschulung des bestehenden Arbeitskräftepotentials zu bemühen;

- der zunehmenden sozialen und wirtschaftlichen Ausgrenzung von mehr und mehr sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes mit nicht mehr angepassten Qualifikationen, bzw. mit bestimmten personalen, ethnischen oder sozialen Benachteiligungen.

Die auf diesem Hintergrund erforderliche Neuorientierung sowohl der Arbeitsmarktpolitik als auch der Berufsbildungspolitik ist in vollem Gange, diese Neuorientierung dürfte zu einer engen Verknüpfung von vorausschauender aktiver Arbeitsmarktpolitik mit Technologie-, Struktur-, Bildungs- und Berufsbildungspolitik führen z.B. in der Weise, dass

- Arbeitsbeschaffungsmassnahmen immer stärker auch mit Qualifizierungsmassnahmen verknüpft werden,

- ganze Betriebe mit dem vorrangigen Zweck zum Erhalt von und zur Vermittlung neuer Qualifikationen angesichts konjunktureller Schwankungen und struktureller Änderungen eingerichtet werden. Stichwort: Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften,

² Europäische Gemeinschaften-Kommission: "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung - Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert- Weissbuch", Luxemburg 1993

Sozialbetriebe; Kombination von Arbeit und Lernen durch spezielle Arbeits-/Ausbildungsverträge etc.;

- staatliche Förderung lokaler Beschäftigungsinitiativen, von neuen Betriebsgründungen, ökonomischer und sozialer ebenso wie ökologischer und kultureller Aktivitäten i.d.R. auch mit Qualifizierung, Umschulung und Fortbildung verbunden wird.

In den einzelnen Mitgliedstaaten der EU gibt es eine ganze Spannweite unterschiedlicher Ansätze, die anknüpfen an

- die bestehenden institutionellen Organisationsstrukturen und Zuständigkeiten in der beruflichen Bildung;

- konjunkturelle und strukturelle Probleme, die den Übergang der Jugendlichen von der allgemeinen Bildung und nach Beendigung der Schulpflicht in die Berufsbildung und/oder in das Erwerbsleben erschweren oder verhindern;

- die Bedürfnisse arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen im Hinblick auf deren Umschulung, Fort- und Weiterbildung;

- die Notwendigkeit der Förderung der Wiedereingliederung von Müttern und/oder Vätern in das Erwerbsleben nach der Familienphase.

Innerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Bildung, branchenspezifische und/oder überbetriebliche Fortbildung der Fachkräfte erleben darüber hinaus einen Boom angesichts des wachsenden Wettbewerbsdrucks auf europäischer und internationaler Ebene und der damit in Verbindung stehenden Entwicklung neuer

Produktionskonzepte, neuer Formen der Arbeitsorganisation sowie angesichts der Notwendigkeit der Verbesserung der Produktivität in Anlehnung an sich immer stärker differenzierende und ändernde Kundenwünsche und wachsende Qualitätsansprüche.

Die Europäischen Normen zu Qualitätsmanagement und zur Qualitätssicherung ISO 9000-1 bis ISO 9000-4³ werden zunehmend auch auf die Bewertung inner- und außerbetrieblicher Schulungs- und Bildungsangebote angewandt. Durch diese europaweit entwickelten und grundsätzlich anerkannten Normen sollen die Anbieter sich verpflichten, die Lehrpläne und Kursgestaltung zu systematisieren und transparent zu strukturieren, was u. E. auch zu deren Modularisierung führen mag. Diese Selbstverpflichtung der Unternehmen und angesichts deren Zwang, im Rahmen des wachsenden internationalen Wettbewerbs zu einem angemessenen Kosten-/Nutzenverhältnis zu gelangen, dürfte dazu führen, dass die Kurse stärker rationalisiert und systematisiert werden dürften, auch um deren rasche Übertragbarkeit in andere Betriebe, Betriebsteile und auf unterschiedliche Zielgruppen oder Branchen sicherzustellen. Die Modularisierung, allerdings aufgrund unterschiedlicher Konzepte und Formen, dürfte somit in absehbarer Zukunft eher die Regel als die Ausnahme sein.

Eine Modularisierung erfolgt darüber hinaus auch im Rahmen des Fernstudiums und/oder durch selbstorganisiertes Lernen im Abendstudium oder am Arbeitsplatz auf der Grundlage entsprechend strukturierter Unterrichtseinheiten in Anwendung

³ EN ISO 9000-1 bis 9000-4: "Normen zum Qualitätsmanagement und zur Qualitätssicherung/QM-Darlegung", dreisprachige Fassung (DE,EN,FR), Hrsg.: DIN Deutsches Institut für Normung e.V., Vertrieb: Beuth Verlag, 10772 Berlin

moderner Informations- und Kommunikationstechniken. Multimedia-Anwendungen bzw. interaktives Lernen mit Hilfe von Personalcomputern am Arbeitsplatz oder in der Privatwohnung erlauben eine breite und effiziente Anwendung von modular organisierten Lerneinheiten und eine vorher nicht vorstellbare Individualisierung des Unterrichts bzw. der Unterweisung.

Entsprechende Lehr- und Lernprogramme sind i.a. in Module strukturiert, und können je nach institutionellen oder individuellen Interessen und Bedürfnissen ganz unterschiedlich zusammengefaßt oder gebündelt werden. Durch diese Techniken werden auch eine Reihe von neuen Möglichkeiten zur Verbesserung der Aus- und Fortbildung von Personen mit gesundheitlichen, physischen und psychischen Behinderungen bereitgestellt.

5 Zur Entwicklung "europäischer Module"

Das Aufarbeiten der vielfältigen und bis heute recht unsystematisch begonnenen Ansätze zur Modularisierung in den einzelnen Mitgliedstaaten und im europäischen Vergleich ist eine vordringliche Aufgabe, wenn man ihre Übertragbarkeit in Regelsysteme von Aus- und Weiterbildung und ihre weitere Verbreitung unterstützen möchte.

Wie bestimmte Vorhaben im Bereich der Forschung und Entwicklung im Rahmen von EU-Programmen gezeigt haben, scheint es zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch zu früh zu sein, unmittelbar an eine gemeinsame Entwicklung europäischer Module herangehen zu wollen. (Vgl. eine Reihe von Projekten im Rahmen der Programme PETRA II, FORCE und Euroform).

Eine Voraussetzung hierfür scheint u.a. zu sein, daß es ein gemeinsames Grundverständnis gibt über

- europäische berufliche und Ausbildungsstandards bzw. Mindestanforderungen,
- eine allseits akzeptierte Struktur der Ausbildungsstufen, und
- eine einvernehmlich festgelegte Berufssystematik als gemeinsamen Bezugsrahmen.

Dies würde wiederum voraussetzen, daß die institutionellen Strukturen sowie organisationspolitischen Rahmenbedingungen, wie z.B. die Mitwirkung der Sozialpartner und zuständigen Stellen der Regierungen bzw. öffentlichen Berufsbildungsorganisationen, es erlauben überhaupt ein Einvernehmen darüber zu erzielen. Eine gemeinschaftliche Sozial-, Bildungs- und Berufsbildungspolitik, die allein in der Lage wäre, solche Mindeststandards zu setzen, wäre Voraussetzung für ein erfolgreiches Angehen der Entwicklung europäischer Module. Solange dies nicht der Fall ist, dürften diese nur zusätzlichen Charakter haben, um beispielsweise die Europafähigkeit der Fachkräfte in punkto Mobilität und Zusammenarbeit sowohl sprachlich-kommunikativ als auch fachlich voranzubringen. Hierauf haben sich die Akteure bei der bisherigen Modulentwicklung auf europäischer Ebene auch weitgehend beschränkt.

Der europaweit in Gang gesetzte soziale Dialog auf der interprofessionellen Ebene müßte z.B. seine Entsprechung finden auf Sektorebene und zwar differenziert nach Ausbildungsstufen, was bisher erst ansatzweise der Fall ist. Erst auf der Grundlage eines breiteren Einvernehmens über die Eckdaten der beruflichen Bildung, der Berufsanforderungen und Bildungsziele könnte die

Entwicklung von Lehr- und Lernbausteinen auf bi- und multilateraler oder europäischer Ebene sinnvoll und mit Aussicht auf Übernahme in das je spezifische staatliche Regelsystem erfolgreich betrieben werden.

Die grosse Schwierigkeiten bei der Verbreitung von Ansätzen der grenzüberschreitenden Modulentwicklung (vgl. die Gemeinschaftsinitiative EUROFORM des Europäischen Sozialfonds, wodurch u.a. das Projekt "Euroqualifications" umfangreich gefördert wurde)⁴, unterstreichen, dass durchaus projektspezifisch erfolgreiche Ansätze gegenwärtig kaum langfristig zu sichern oder gar in die Regelsysteme der beteiligten Mitgliedstaaten zu übertragen sind.

Solange diese Übertragbarkeit in die jeweilige Regelsysteme nicht sichergestellt ist und aus den o.g. Gründen nur schwerlich sicherzustellen ist, solange sehen sich die Akteure solcher partnerschaftlichen Projekte zumeist gezwungen, das Rad immer wieder neu zu erfinden und den Fels immer wieder erneut den Berg hoch zu rollen. Euro-Module als in sich geschlossenen Systemeinheiten bleiben weitgehend Theorie, in der Praxis werden sie bestenfalls als methodische und didaktische Lerneinheiten umgesetzt, nicht jedoch als weitgehend selbständige System-Bausteine.

6 Bestehende Ansätze in einzelnen Mitgliedstaaten

Im Rahmen eines PETRA Forschungsprojektes wurde über

⁴Vgl. Equipe Permanente d'Assistance Technique Transnationale (EPATT): Euroqualification, Info 1, Brüssel 1993 sowie BIBB (Hrsg.): EUROFORM-inform 1-94

Ansätze in 6 Mitgliedstaaten berichtet⁵, wobei die Frage der Modularisierung der beruflichen Erstausbildung im Mittelpunkt stand. Auf der Grundlage des Studiums von Formen der Modularisierung in den 6 Mitgliedstaaten Spanien, Frankreich, Deutschland, Luxemburg, Niederlande und Schottland/UK stellten die Autoren fest, daß sowohl quer zu den Mitgliedstaaten als auch innerhalb derselben die Ansätze sich sehr unterscheiden und zwar selbst dann wenn man dem Konzept nur 4 wesentliche von den o.g. Charakteristika zuordnet:

a) Module sind zeitlich begrenzte Lehr- und Lerneinheiten;

b) Module sind in sich geschlossen, und tragen sich selbst sowohl in punkto Vermittlung als auch hinsichtlich ihrer Evaluierung;

c) Module können mit unterschiedlicher Abfolge und Zusammensetzung gelehrt oder gelernt werden;

d) Modularisierung bedeutet eine bestimmte (Um)Strukturierung eines Curriculums.

Ad a) Umfang

Der zeitliche Rahmen unterscheidet sich enorm von ca. 20 - 30 Unterrichtsstunden bis zu über 1000 (in Spanien), oder von 1 - 2 Wochen bis zu einem Jahr. Die meisten untersuchten Module befanden sich allerdings am unteren Ende dieser Skala. So sind die schottischen "National Council of Qualifications"-Module und die französischen

⁵ Raffe, David et al.: Modularisation in initial vocational training: Recent developments in six European countries, published by the Centre for Educational Sociology at the University of Edinburgh, June 1992

Module der "Unités capitalisables" auf ca. 40 Stunden begrenzt; in den Niederlanden umfassen sie im Rahmen der kurzen vollzeit-schulischen Berufsbildung (KMBO) Einheiten von 4 - 6 Wochen oder maximal 2 - 3 Monate. Die Dauer richtet sich jedoch, besonders im Rahmen von Maßnahmen für frühe Schulabgänger oder für sog. benachteiligte Schüler/Auszubildende, nach dem Lernvermögen der Teilnehmer und kann je nach deren Lernfortschritten länger oder kürzer ausfallen. Diese Flexibilität wird als eine der Stärken der Modularisierung und häufig als wichtigste Begründung für ihre Einführung angeführt⁶.

Ad b) Abgeschlossenheit von Modulen

Zwar kann grundsätzlich jedes Modul als eine in sich geschlossene Einheit angesehen werden, der Unterricht wird jedoch i.d.R. nur im Rahmen von Modulgruppen oder besonders zusammengesetzten "clusters" vermittelt, die ihrerseits auch individuell unterschiedlich zugeschnitten sein können.

Die Prüfung des Lernfortschritts und gfs. eine Zertifizierung erfolgt zwar häufig schon während der Vermittlung oder zu Ende eines Moduls. Meist wird jedoch die entscheidende "Abschlußprüfung" erst zu Ende des gesamten "clusters" oder Curriculum abgenommen, welches, wie in Frankreich, in den Niederlanden oder in Deutschland und in Luxemburg, im Zusammenhang mit dem Zugang zu anerkannten Berufs- bzw. Ausbildungsstandards steht. In Schottland und in Spanien bilden die abgeschlossene Module eine erste in sich geschlossene Stufe der Einarbeitung und/oder Anlernung bezogen auf

⁶ Vgl. insbesondere BBJ-Consult Info III/93: "Qualifizierung in Portionen-Neue Konzepte beruflicher Weiterbildung im Europäischen Vergleich", Berlin 1993

einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine bestimmte berufliche Tätigkeit.

Ad c) Kombinationsmöglichkeiten von Modulen

Während in Spanien und in Schottland die Module beliebig kombiniert werden können, ist dies in den anderen untersuchten Ländern meist nicht der Fall. Sie sind dort fester Bestandteil eines abgeschlossenen oder abschließenden Programms.

Darüberhinaus gibt es in allen Ländern auch zusätzlich angebotene Module auf freiwilliger Basis, die das Grund-Curriculum ergänzen oder einzelne Aspekte vertiefen, wobei das Curriculum selbst nicht notwendigerweise modularisiert ist. Sie beziehen sich dann auf bestimmte Fertigkeiten oder Techniken auf neuen oder zusätzlichen Feldern bzw. auf eine Wiederauffrischung von Fähigkeiten und Kenntnissen. In bestimmten Fällen können sie auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, übertragbaren Fertigkeiten und Kenntnissen oder die Vermittlung umfassender Handlungskompetenzen im Rahmen bestimmter Projektarbeiten zum Gegenstand haben. Im zuletzt genannten Fall brauchen sie nicht in einer unmittelbaren Beziehung stehen zu bestimmten Berufstätigkeiten oder Qualifikationsstandards.

Ad d) Strukturierung des Curriculums

Die Curriculum-Entwickler von Modulen wie auch länderspezifische Ansätze lassen sich in zwei Gruppen einteilen:

- die "Designer", die ein bestehendes und weitgehend bekanntes Curriculum in Module aufteilen, wie z.B. in den Niederlanden; und

- die "Designer", die Module völlig neu entwickeln und

dann versuchen ein gesamtes Curriculum oder Programm darauf aufzubauen wie z.B. in Schottland oder in Spanien.

Ein weiteres Merkmal zur Unterscheidung liegt in der Tatsache, ob das Modul prioritär als Lehreinheit oder Lernprozeß angesehen wird oder prioritär in Bezug auf bestimmte Lernziele und/oder Fertigkeiten, wobei Ziele und Art der Vermittlung nicht unbedingt deckungsgleich sein müssen. Beim zuletzt genannten Fall, wie dies z.B. im Vereinigten Königreich gehandhabt wird, können ganz unterschiedliche Formen der Vermittlung (schulische, betriebliche oder in Kombination beider Lernorte) angewandt werden, um das Lernziel zu erreichen. Geprüft wird nur das Resultat. Diese Art von Modulen sind "outcome based" und erlauben ein hohes Maß an Flexibilität in der Vermittlung, setzen jedoch eine, von diesen Vermittlungsformen weitgehend unabhängige, Evaluierung und Leistungsbewertung voraus, was im Vereinigten Königreich in Form der "assessment centres" oder "training or professional bodies" auch als Struktur vorgegeben ist.

Alle Ansätze zur Modularisierung sind in einer engen Beziehung zu sehen mit den Reformen der Lehr- und Lernmethoden, d.h. es gibt eine klare Tendenz einer immer engeren Verbindung von Zielen mit Inhalten bzw. Methoden. Denn allein hierdurch lassen sich bestimmte Qualitätsmaßstäbe auch durchhalten⁷.

7 Standardisierung und Zertifizierung von Modulen

In Ländern wie Spanien oder dem Vereinigten Königreich,

⁷ Vgl. ISO-Norm 9000 a.a.O.

wo das Berufsbildungssystem völlig neu aufgebaut oder von Grund auf neu strukturiert wird, erleben wir eine weitgehende Standardisierung von Modulen, die landesweit Geltung besitzen und das gesamte System kennzeichnen⁸. Sie treten hier an die Stelle von umfassenderen und landesweit anerkannten beruflichen Standards oder von, gesamte Ausbildungsprogramme umfassenden, Curricula.

In den anderen Mitgliedstaaten sind modulare Systeme mehr auf bestimmte Zielgruppen oder auf bestimmte innovatorische oder Pilotvorhaben beschränkt, ohne das Gesamtsystem notwendigerweise strukturieren zu wollen oder zu können. Aber auch in diesen Ländern gibt es Diskussionen, die möglicherweise zu einer Modularisierung ex post im o.g. Sinne führen.

Während in den erstgenannten Ländern eine in sich geschlossene und ggfls. gestufte Zertifizierung von einzelnen Modulen stattfindet, beschränkt man sich in den letzteren i.d.R. auf eine Bestätigung der erfolgreichen Teilnahme, ohne daß ein darauf bezogener Berufszugang in irgendeiner Weise vorgeprägt wird.

Hieraus wird deutlich, daß die Wertigkeit von Modulen im Bezug auf dem Arbeitsmarkt und/oder die Fort- und Weiterbildung ganz unterschiedlich ist, je nach dem ob eine Standardisierung und/oder landesweite Zertifizierung die Regel ist oder nicht.

8 Modularisierung und Weiterbildung

Soll man die Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung

⁸ Handley, D.: Das reformierte Berufsbildungssystem in Grossbritannien - Stellenwert der modularen Ausbildung für die Qualifizierung Erwachsener" in BBJ-Consult Info III/93, a.a.O., S.27 ff.

sowohl innerbetrieblich als auch außerbetrieblich modularisieren?

Im Zuge der in Gang befindlichen Systematisierung der Weiterbildung und um die Fortbildungsangebote transparenter zu gestalten, tritt die Frage der Standardisierung und Zertifizierung in Zusammenhang mit einer quasi unabwendbar werdenden Modularisierung der Angebotsstrukturen in den Vordergrund der Debatte in den Mitgliedstaaten.

Die Deregulierung bisher festgefügtter Systeme der Berufsbildung wäre Folge eines quasi naturwüchsig im Entstehen begriffenen Marktes für Fort- und Weiterbildung. Dies hat hier und da zur Konsequenz, daß

- die Angebote der Weiterbildung, ob modularisiert oder nicht, in sich weder kohärent noch transparent sind und weder Verbraucher bzw. Teilnehmer noch die öffentliche Hand als maßgeblicher Finanzgeber klare Qualitätsmaßstäbe an die Hand bekommen;

- die Ergebnisse der Weiterbildung auch im Lichte der Abnehmer der Absolventen, d.h. der Betriebe und Arbeitgeber, kaum überzeugen können, solange Inhalte, Methoden und erreichte Ziele nicht im Einvernehmen mit diesen festgelegt sind;

- die Weiterbildner, Lehrer und Ausbilder sich kaum professionalisieren können und dauerhaft Träger und Vermittler hochwertiger Qualität werden können, weil die erforderliche Kontinuität der Arbeitsaufgaben nicht gegeben ist.

Die Modularisierung der Weiterbildung, sowohl innerbetrieblich als auch überbetrieblich, ist in der gesamten EU im Gange und weitet sich mit einer enormen

Geschwindigkeit aus, ohne daß allerdings ein Einvernehmen der Akteure im Bildungssystem, der Sozialpartner, Berufsverbände und Gewerkschaften mit den mehr oder minder zentralisierten zuständigen staatlichen Instanzen über den ordnungspolitischen Rahmen bestünde, innerhalb dessen sie eigentlich stattfinden sollte. Ohne staatliches Handeln in diesem Bereich dürfte man das, was man eigentlich nicht gefährden möchte, um so mehr aufs Spiel setzen, nämlich weithin bewährte Strukturen beruflicher Standards, Ausbildungs- und anerkannte Qualitätsstandards⁹. Diese würden notwendigerweise bei einem Laissez-Faire-Verhalten ausgehöhlt mit allen negativen Folgen für alle Beteiligten.

Die wiederholt genannte ISO-Norm 9000 erlaubt es zwar Verfahren und Ziele der innerbetrieblichen Bildungsanstrengungen transparenter zu machen, mit dem Ziel den Kunden von Produkten und Dienstleistungen gewisse Garantien geben zu können.

Auch wenn diese Norm, was keinesfalls sichergestellt ist, zur umfassenden Anwendung und zur Sicherung von Qualitätsmaßstäben im Hinblick auf je spezifische Produkte und Dienstleistungen führen mag, so hat diese Norm für die Teilnehmer der Schulungsmaßnahmen jedoch nur eine sehr beschränkte, auf den einzelnen Betrieb oder das Produkt bezogene, Wertigkeit.

9 Abschliessende Bemerkungen und Zusammenfassung

Bildung, Ausbildung und Qualifizierung dienen vor allen auch zur Anhebung solcher Qualifikationsstandards, die übertragbar sind und den Absolventen berufliche oder

⁹ Vgl. Kloas, P.W.: "Modulare Weiterbildung - Zur Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung mit dem Ziel anerkannter Berufsabschlüsse" in BBJ-Consult Info III/93 a.a.O., S. 8 ff.

geographische Mobilität, d.h. die freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl sicherstellen helfen, sozialen Aufstieg oder zumindest eine materielle und soziale Sicherung ermöglichen, und sie nicht vorwiegend zu Anhängseln einer Maschine oder eines Produktionsprozesses zu machen.

Mehr denn je ist eine Qualifizierung der Mitarbeiter zu unabhängigen, kreativen und aktiven Teilnehmern am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungsprozeß erforderlich, in den sie sich selbst als Akteure einbringen, gemeinsam mit Kollegen und Kolleginnen neue Anforderungen frühzeitig erkennen und im Rahmen selbständiger Arbeit innerhalb eines Teams Lösungen entwickeln und bereitstellen können. Module und Modularisierung, die vorwiegend als kurzfristige Anpassung an neue Herausforderungen verstanden werden und ausschliesslich auf ganz bestimmte Arbeitsplätze oder -situationen abheben, greifen dann zu kurz, wenn sie nicht eingebettet sind in ein umfassendes Bildungs- und Berufskonzept.

Die (Mit-) Gestaltungsfähigkeit der heutigen und künftigen Arbeits- und Fachkräfte ist angesichts der globalen Herausforderungen, angesichts der Internationalisierung der Märkte und wachsender Differenzierung bzw. Individualisierung der Kundenwünsche einerseits sowie angesichts der erhöhten Flexibilität und Komplexität der Produktionsprozesse, sowie der zunehmenden Variabilität der Produkte und Dienstleistungen eine unerläßliche Kompetenz, deren Erwerb von allen Erwerbspersonen, auf allen Ebenen der betrieblichen und gesellschaftlichen Hierarchie, zu fördern und zu ermöglichen ist.

Wie will man sie vermitteln, wenn man, wie es bei einer rigiden Modularisierung und Standardisierung von Modulen

unabhängig von einem umfassenden Bildungs- und Ausbildungskonzept der Fall wäre, in den Mittelpunkt der Modularisierung ein rigides Anforderungsprofil und nicht ein umfassendes Berufs-, Bildungs- und Ausbildungsprofil stellt. Auch wenn man dies aus unterschiedlichen Gründen nicht in jedem Einzelfall wird erreichen können, so sollte dies jedoch Maßstab sein für entsprechende ordnungspolitische, pädagogische und organisatorische Folgerungen.

Eine gewisse Standardisierung scheint allerdings im Zuge der Modularisierung insbesondere der Weiterbildung unerlässlich zu sein. Hierdurch kann sowohl auf die höchst unterschiedliche Vorbildung, Lebens- und Arbeitserfahrung der Teilnehmer eingegangen werden, als auch deren Anspruch auf den Erwerb anerkannter Qualifikationen und auf ein hohes Maß an Transparenz der Angebote mit gesicherter Qualität befriedigt werden. Zu warnen ist jedoch vor einer zu früh im Rahmen beruflicher Erstausbildung einsetzenden Modularisierung, wie sie in Spanien und im Vereinigten Königreich z.Zt. Vorrang zu haben scheint. Dies kann nur eine Übergangslösung auf dem Wege zu einem kohärenten System der beruflichen Bildung sein, wie wir es insbesondere in Frankreich, Deutschland und in den Niederlanden bzw. in Dänemark und Luxemburg kennen.

Natürlich wird auch dort die in Gang befindliche Modularisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung ihre Rückwirkungen auf die Erstausbildung haben, die sich noch mehr als in der Vergangenheit auf die Vermittlung übertragbarer Kompetenzen und auf eine Einführung in fach- bzw. berufsspezifische Anwendungen wird beschränken können.

Die anwendungsbezogene Vertiefung und die Perfektionierung technischer Fertigkeiten kann unter

dieser Voraussetzung weitgehend der Weiterbildung überlassen bleiben, welche allerdings den Zugang für alle und nicht nur für wenige privilegierte oder konkret von Arbeitslosigkeit betroffene Personengruppen eröffnen müßte. Nicht umsonst ist die Sicherstellung des Rechts auf Zugang zur beruflichen Weiterbildung auch auf der europäischen Ebene in den Vordergrund der berufsbildungspolitischen Debatte gelangt¹⁰. Die Sozialpartner und politische Akteure bleiben aufgefordert, diesen berechtigten Anspruch der Erwerbstätigen auch konkret und einlösbar auszugestalten.

Zusammenfassend bleibt somit hervorzuheben:

Eine Modularisierung der beruflichen Bildung kann eine systematische umfassende Erstausbildung Jugendlicher auf keinen Fall ersetzen, sie kann diese sehr wohl hier und da ergänzen. Module werden jedoch in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union für die Weiterbildung im Zuge ihrer Systematisierung ein unerlässliches Strukturmerkmal der beruflichen Bildung werden.

Um Qualitätsmaßstäbe zu sichern und ein auswahlfähiges Angebot anerkannter Module bereitzustellen, werden die einzelnen Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der europäischen Ebene den ordnungspolitischen Rahmen im Zuge der weiteren Verbreitung von Modulen und einer evtl. Verallgemeinerung der Modularisierung festzulegen gezwungen sein. Gleichzeitig werden dann auch die Akkreditierungs-, Zertifizierungssysteme und -verfahren einer Überprüfung unterzogen werden müssen, mit dem Ziel diese stärker zu individualisieren und zu flexibilisieren einerseits und die entsprechenden Module

¹⁰ Vgl. Weissbuch a.a.O.

wirklich zu Systembausteinen werden zu lassen
andererseits.