

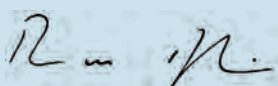


Mehr Durchlässigkeit und Mobilität in der Berufsbildung

Europäische Instrumente zur Förderung von Durchlässigkeit und Mobilität verknüpfen

1 Beim EQR, dem „Europäischen Qualifikationsrahmen“, und ECVET, dem „European Credit Transfer System“ für die Berufsbildung, geht es um die Übertragbarkeit von Lernergebnissen in Europa. So ermöglicht ECVET Lernenden, während eines Auslandsaufenthalts erzielte Lernergebnisse auf den Bildungsgang, aus dem sie kommen, anrechnen zu lassen. ECVET kann aber auch die Durchlässigkeit zwischen Bildungsinstitutionen auf nationaler Ebene unterstützen. Ausgehend von dieser Einsicht werden im DECET-Programm des BMBF Anrechnungsmöglichkeiten an vier Schnittstellen des deutschen Berufsbildungssystems erforscht.

Die Nutzung der europäischen Instrumente in Deutschland kann dazu beitragen, dass Bildungswegentscheidungen leichter korrigierbar werden: während der Erstausbildung und, im Sinne lebensbegleitenden Lernens, darüber hinaus. Eine Verknüpfung von ECVET und ECTS könnte die vertikale Durchlässigkeit im Bildungssystem fördern, wobei nicht die Vergabe von „Credit-Punkten“, sondern die qualitative Beschreibung der erworbenen Kompetenzen das entscheidende Instrument wäre. So können europäische Mobilitätsinstrumente zur Entwicklung des Bildungssystems beitragen und Flexibilisierungsspielräume eröffnen.



Dr. Thomas Reglin

Themen

- 1 Europäische Instrumente zur Förderung von Durchlässigkeit und Mobilität verknüpfen
- 2 Durch internationalen Erfahrungsaustausch zu neuen Wegen der Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen
- 3 Die eigenen Kompetenzen entdecken – informelles Lernen im europass Lebenslauf darstellen
- 4 Die Berufsausbildung weiterentwickeln!
Die deutsche Automobilindustrie benennt Handlungsfelder
- 5 Neue Publikationen
- 6 Lernergebnisorientierte Beschreibungen im europass Mobilität
- 7 Nachlese zur Fachtagung der Initiative „weiter bilden“
- 8 Veranstaltungen

Durch internationalen Erfahrungsaustausch zu neuen Wegen der Feststellung und Anerkennung von Kompetenzen

2 Die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen und innerhalb von Bildungssystemen ist erklärtes bildungspolitisches Ziel. In den letzten Jahren wurden wichtige Schritte getan, um mehr Flexibilität zu schaffen und individuell gestaltbare Bildungswege zu eröffnen. Dennoch sind noch viele Fragen ungelöst.

Wie kann es Studienabbrechern ermöglicht werden, das an der Hochschule Gelernte für anschließende Bildungswege zu nutzen? Wie können für Personen, die sich berufspraktische Kompetenzen angeeignet haben, diese aber nicht durch Praxisbestätigungen oder Zeugnisse nachweisen können, Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung und -dokumentation geschaffen werden? Und wie können Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten zwischen beruflicher und Hochschulbildung so gestaltet werden, dass sie Erwachsene zum lebenslangen Lernen motivieren? In dem fbb-Projekt „Durchlässigkeit im Europäischen Vergleich“ werden diese Fragen im europäischen Kontext diskutiert. Internationale Experten begutachten Fallbeispiele aus Brandenburg und unterbreiten vor ihrem jeweiligen nationalen Erfahrungshintergrund Lösungsvorschläge.

Im Folgenden zwei Schlaglichter auf „Good Practice“:

„Du kannst was!“ – Erfahrungen aus Oberösterreich

In Oberösterreich wurde mit der Initiative „Du Kannst Was!“ ein Weg gefunden, um Erwachsenen, die über die nötige Praxiserfahrung, nicht aber über einen Berufsabschluss verfügen, den nachträglichen Erwerb des Abschlusses zu ermöglichen. In Deutschland wird hierfür die Externenprüfung genutzt. „Du kannst was!“ erprobt einen anderen Weg. Gemeinsam mit den Sozialpartnern wurde ein speziell auf die Bedürfnisse dieser Personengruppe zugeschnittenes Anerkennungsverfahren entwickelt. Es besteht aus einer verbindlichen Einstiegsberatung, Workshops zur Feststellung der erworbenen Kompetenzen und zur Festlegung eines individuellen Weiterbildungsplans sowie einem Abschlussgespräch. Interessant an diesem Ansatz ist, dass formale Prüfungen durch neue Formen der Kompetenzfeststellung ersetzt werden.

„Das System der kompetenzbasierten Prüfungen“ – Erfahrungen aus Finnland

Auch in Finnland wurde ein kompetenzbasiertes Verfahren zum nachträglichen

Erwerb von Berufsabschlüssen entwickelt. Es handelt sich um ein offenes Verfahren ohne Einschränkungen in Bezug auf Alter, Berufserfahrung oder Vorbildung. Das „System der kompetenzbasierten Prüfungen“ geht davon aus, dass eine Person, die in der Lage ist, den Anforderungen eines Berufs in einer direkt am Arbeitsplatz stattfindenden Prüfung zu entsprechen, auch berechtigt ist, das Berufszertifikat zu erhalten. Hierbei ist es unerheblich, wann und wo diese Kompetenzen erworben wurden. Bedeutsam ist allein, dass der Kandidat über die zur Ausübung des Berufes notwendigen Kompetenzen verfügt und sie in der Prüfung nachweisen kann.

Systementwicklung durch europäisches „peer learning“?

Beispiele wie diese werden im Projekt auf internationalen Expertenworkshops sowie Inhouse-Schulungen präsentiert und auf Anwendungsmöglichkeiten für Deutschland untersucht. Die Vergleiche zeigen, dass bereits mit geringen Modifikationen der bisherigen Praxis viel zu erreichen ist.

Das Projekt wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg gefördert. Informationen unter www.tinyurl.com/5rfwko4

Claudia Schmeißer

Die Berufsbildung weiterentwickeln! Die deutsche Automobilindustrie benennt Handlungsfelder

4 Am 6. Oktober 2011 haben rund 200 Experten in Berlin darüber diskutiert, welche Veränderungen nötig sind, um die Qualität und die Flexibilität der deutschen Berufsausbildung auch in Zukunft zu sichern.

Zur Tagung „Kompetenzen fördern. Attraktivität steigern. Qualität sichern“ hatten wichtige Unternehmen der deutschen Automobilindustrie – die AUDI AG, die BMW AG, die Brose GmbH & Co. KG, die Daimler AG und die Volkswagen AG – und das fbb geladen. Ziel der Veranstalter ist es, das im internationalen Vergleich hoch angesehene Modell der deutschen Berufsausbildung unter Wahrung seiner Stärken weiterzuentwickeln und zukunfts- und wettbewerbsfähig zu gestalten. Fünf vordringliche Aufgaben wurden identifiziert:

Flexibilität und Transparenz innerhalb der Berufswege verbessern. Die Unternehmen der Automobilindustrie unterstützen die Schaffung

von Berufsgruppen und plädieren für die Erarbeitung moderner Berufe, die sich zeitnah an die Veränderungen der Arbeitswelt anpassen lassen.

Kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen und Prüfungsformen entwickeln und anwenden.

Neue Berufe sollten kompetenzorientiert nach standardisierten Lerneinheiten beschrieben werden. Wenn Unternehmen ausbildungsbegleitende Kompetenzfeststellungen dieser Lerneinheiten mit gesicherter Qualität durchführen wollen, sollten die Ergebnisse auf die Abschlussprüfung angerechnet werden können. Auch Zusatzqualifikationen sollten direkt im Unternehmen validiert und durch die zuständigen Stellen anerkannt werden können. Dies setzt jedoch eine entsprechende Weiterentwicklung des ordnungspolitischen Rahmens voraus.

Berufsausbildung, Fortbildung und Hochschulbildung enger verknüpfen. Die Definition von Lerneinheiten ist



V. l. n. r.: Jürgen Heiking, IG Metall, Dr. Michael Stahl, Arbeitgeberverband GESAMTMETALL, Manfred Theunert, BMW Group, Michael Stammerger, Brose Gruppe, Ursula Heller, Bayerischer Rundfunk, Dr. Heike Kummer, Daimler AG, Dieter Omert, AUDI AG, Sybille von Obemitz, DIHK, Thomas Sondermann, BMBF

Die eigenen Kompetenzen entdecken – informelles Lernen im europass Lebenslauf darstellen

3 Am 23. September fand zum Abschluss des Projekts europass+2 eine Fachtagung in Mailand statt, an der nationale und internationale Experten teilnahmen. Die Experten diskutierten die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen für den Arbeitsmarkt und deren angemessene Darstellung im Rahmen der europass-Instrumente.

Im Vorgängerprojekt europass+, dessen Durchführung beim fbb lag, wurde ein Instrument entwickelt und erprobt, das Hil-

festellung dazu leistet, jene Kenntnisse und Fähigkeiten, die en passant in der Arbeit, bei Schulaktivitäten oder in der Freizeit erworben wurden, zu erkennen, angemessen zu beschreiben und im europass Lebenslauf darzustellen. Während sich europass+ nur auf die Zielgruppe der Jugendlichen bezog, erweiterte das Projekt europass+2 unter der Leitung von Eurolavoro den Ansatz auf erwachsene Nutzer.

Unternehmen betrachten längst nicht mehr nur die zertifizierten schulischen und beruflichen Qualifikationen ihrer Bewerber. Das Herausstellen der personalen und sozialen

Kompetenzen im europass Lebenslauf schafft möglicherweise jenen „Mehrwert“, der den Arbeitgeber von der Eignung eines Arbeitsplatzbewerbers überzeugt. Europass+2 hilft, diese Kompetenzen einzuschätzen, um gezielt nach Jobs, die dem eigenen Kompetenzprofil entsprechen, suchen zu können. Das Online-Instrument bietet die Möglichkeit:

1. Kompetenzen und Erfahrungen, die über die schulischen und fachlichen Kompetenzen hinausgehen, zu erkennen, zu bewerten und zu dokumentieren,

2. stärkere und schwächere Kompetenzbereiche zu identifizieren, und
3. selbst einzuschätzen, inwieweit diese Kenntnisse und Fähigkeiten bestimmten Arbeitsplatzanforderungen entsprechen und wo noch Entwicklungsmöglichkeiten bestehen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.europassplus2.eu. Dort können Sie das online-Instrument, das derzeit in sechs Sprachen vorliegt, direkt starten. Die Nutzer können anhand von Checklisten feststellen, wie stark Ihre persönlichen und sozialen Kompetenzen ausgeprägt sind. Beispiele helfen dabei, über das eigene Kompetenzprofil zu reflektieren und es zu beschreiben.

Susanne Weber

eine wichtige Voraussetzung für die Schaffung transparenter Anrechnungsverfahren sowohl für berufsqualifizierte Studierende als auch für Studienabbrecher, die in eine berufliche Ausbildung einmünden wollen. Damit ermöglicht sie eine engere Verzahnung von Berufsausbildung, Fortbildung und Hochschulbildung.

Die Chancen der Internationalisierung für die Berufsbildung nutzen.

Die Chancen der Internationalisierung für die Berufsbildung sollten besser genutzt und die europäischen Transparenzinstrumente (EQR/DQR, ECVET, europass) sinnvoll eingesetzt werden.

Die Bewertungen der Berufsschule stärker berücksichtigen.

Die Berufsschule sollte an der Durchführung kompetenzorientierter Ausbildungs- und

5 Neue Publikationen

Strategien gegen den Fachkräftemangel – Kompetenz- und Wissensmanagement im Mittelstand Reihe „Wirtschaft und Bildung“ (Band 64), ISBN 978-3-7639-3610-6, Best.-Nr. 6001889

Ressource Wissen nutzen – Wissensmanagement strategienorientiert entwickeln

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 48), ISBN 978-3-7639-4671-6, Best.-Nr. 6004111

Prozessbegleitung im Übergang Schule-Beruf

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 52), ISBN 978-3-7639-4932-8, Best.-Nr. 6004233

Nachqualifizierungsangebote in der Region entwickeln, erproben und verankern

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ (Band 54), ISBN 978-3-7639-4963-2, Best.-Nr. 6004245

Information und Bestellung aller Publikationen unter www.fbb.de

Prüfungskonzepte beteiligt werden. Ihre Bewertungen sollten in die Abschlussprüfung einfließen. Dies setzt eine Harmonisierung der Ordnungsarbeit voraus, bei der Ausbildungsrahmenplan und Lernfelder stärker aufeinander abgestimmt werden.

Das fbb-Projekt „EDGE – Entwicklung und Erprobung von Modellen der Anrechnung von Lernergebnissen zwischen Ausbildungsberufen im Dualen System auf der Grundlage von ECVET“ ist Teil der DECVET-Initiative des BMBF zur Entwicklung von Anrechnungsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung. Im Projekt wurden zusammen mit Partnern aus dem deutschen Automotive-Sektor Anrechnungsverfahren für Lernergebnisse an der Schnittstelle gemeinsamer berufsbildübergreifender Qualifikationen im Metall- und Elektrobereich entwickelt und erprobt.

www.fbb.de > Projekte > Internationalisierung der Berufsbildung

Heiko Weber

Lernergebnisorientierte Beschreibungen im europass Mobilität


6 Nicht nur im Studium, auch in der Ausbildung werden Auslandsaufenthalte immer wichtiger, und immer mehr Menschen nutzen die Chance zum Lernen und Arbeiten im Ausland. Während im Hochschulbereich die Anerkennung im Ausland erworbener Kenntnisse durch den Bologna-Prozess erleichtert wurde, fällt dies im Bereich der beruflichen Bildung ungleich schwerer. Zu unterschiedlich sind die europäischen Berufsbildungssysteme. Daher muss, schon was die Dokumentation der erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen angeht, sehr viel grundsätzlicher begonnen werden.

Der europass Mobilität aus der Reihe der europass Dokumente ist in Deutschland ein viel genutztes Instrument. Er dient dazu, Lern- und Arbeitserfahrungen aus dem Ausland zu dokumentieren, und wird gemeinsam von der entsendenden und der aufnehmenden Einrichtung ausgestellt, z. B. von einer Berufsschule und einem Betrieb. Neben den Namen, Adressen und Unterschriften der beiden beteiligten Einrichtungen und der Person, die eine Mobilitätsmaßnahme durchgeführt hat, wird im europass Mobilität festgehalten, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Rahmen des Auslandsaufenthalts erworben wurden. Wenn nun ein Auszubildender einen Teil seiner Ausbildung im Ausland durchgeführt hat, erhält er mit dem europass Mobilität eine Bescheinigung über die dort erzielten Lernergebnisse, was einen Pluspunkt für Bewerbungsverfahren darstellt. Verschiedene Evaluationen des europass Mobilität haben jedoch gezeigt, dass die Handhabbarkeit des Dokuments noch zu verbessern ist. So ist den beteiligten Einrich-

tungen z. B. oft der Unterschied zwischen Tätigkeiten/Aufgaben und Fähigkeiten/Kompetenzen nicht klar. Dies begründete den Wunsch nach einem Leitfaden zur Nutzung des europass Mobilität.

An dieser Stelle setzt das Projekt „ECMO – ECVET meets europass mobility“ an. Es erarbeitet einen Leitfaden zur besseren Nutzung des europass Mobilität und stellt dabei den Bezug zu den Kriterien des ECVET (European Credit System of Vocational Education and Training) her. Auszubildende aus dem Restaurant- und Gaststätten-Sektor erhalten am Ende des Projekts einen europass Mobilität, der lernergebnisorientierte Beschreibungen ihrer erlernten Fähigkeiten und Kompetenzen enthält. Ihr Erwerb wird durch Kompetenzfeststellungsverfahren belegt.

Der Europäische Qualifikationsrahmen und seine Umsetzung in Nationale Qualifikationsrahmen unterstützen die lernergebnisorientierte Beschreibung von Qualifikationen. Die Steigerung der Transparenz von Qualifikationen über Ländergrenzen hinweg kommt auch dem europass Mobilität zugute, wenn die verschiedenen Instrumente sinnvoll verknüpft werden.

 Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.ecmo-europe.de
Susanne Weber

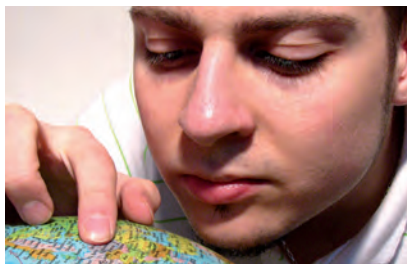



Bild: Christoph Ruhland/aboutpixel.de

7 Fachtagung Initiative „weiter bilden“ – gemeinsam die berufliche Weiterbildung stärken

Die Initiative „weiter bilden“, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird, wurde im April 2009 gestartet. Erfahrungen und Erfolge bei der Umsetzung der ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von

Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie) wurden der Öffentlichkeit nun auf einer Fachtagung am 16. November 2011 in Berlin präsentiert. Vertreter des BMAS, der Europäischen Kommission, der BDA und des DGB machten den – auch in Europa zu-

nehmend anerkannten – Stellenwert sozialpartnerschaftlichen Engagements bei der Förderung betrieblicher Qualifizierung deutlich. Neun im Rahmen der Initiative geförderte Projekte stellten ihre Aktivitäten vor und benannten wesentliche Erfolgsfaktoren. An der Veranstaltung nahmen über 270 Vertreter der Sozialpartner und Experten aus Politik, Wissenschaft und Unternehmen teil.


 Eine Dokumentation der Fachtagung finden Sie unter www.initiative-weiter-bilden.de.

Christine Baer

8 Veranstaltungen

Tagung: Gender Management für Unternehmen – von der Quote zur Erfolgsstrategie

Die Tagung findet am 12. Januar 2012 im Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt in Magdeburg, Turmschanzenstraße 25, statt. Sie informiert darüber, wie Unternehmen neue Beschäftigungspotenziale durch die betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern erschließen können. In parallelen Praxis-Workshops werden Good-Practice-Beispiele aus Unternehmen u. a. zur gendergerechten Gestaltung von Arbeitszeit sowie zu spezifischen Führungskräfteentwicklungsprogrammen für Frauen präsentiert.

 Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.f-bb.de

IMPRESSUM

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de
Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing

ANFRAGEN ZUM NEWSLETTER

Nadine Wacker
Tel.: +49 (911) 277 79-379
Fax: +49 (911) 277 79-50
E-Mail: info@f-bb.de

BESTELLUNG

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de