

Flury, Johannes

Modularisierung in der Berufsbildung

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 20 (2002) 1, S. 76-83



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Flury, Johannes: Modularisierung in der Berufsbildung - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 20 (2002) 1, S. 76-83 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-134876

in Kooperation mit / in cooperation with:

Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und
Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

BEITRÄGE ZUR LEHRERINNEN-
UND LEHRERBILDUNG

Organ der Schweizerischen Gesellschaft für
Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)

ISSN 2296-9632

<http://www.bzl-online.ch>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Modularisierung in der Berufsbildung

Johannes Flury

Die Modularisierung in der Berufsbildung ist als Antwort zu verstehen auf die Bedürfnisse der sich wandelnden Wirtschaft (Stichwort Globalisierung) und die erhöhte Mobilität der Arbeitnehmer. Während in der Grundbildung für Jugendliche lehrangartige traditionelle Ausbildungsgänge vorherrschend bleiben werden, setzt sich in der Weiterbildung und in der nachgeholtten Grundbildung die modularisierte Form der Berufsbildung immer mehr durch. Es zeigt sich, dass der zentralen Steuerung, einer kritischen Grösse und einer kritischen Instanz des Systems eine wichtige Rolle zukommt, damit die Austauschbarkeit von Modulen und die angestrebte Individualisierung für die Auszubildenden gewährt bleibt. Die bisher beobachteten Vorteile der Modularisierung in der Berufsbildung liegen vorerst nicht auf der Ebene der Benutzer, sondern eher auf jener der Anbieter, die gezwungen sind, bisherige Ausbildungsgänge zu hinterfragen und bestimmten Qualitätsstandards Beachtung zu schenken.

Verwendung des Begriffs in der Berufsbildung

In der aktuellen Berufsbildungs-Diskussion kommt dem Begriff Modularisierung ein grosses Gewicht zu. Dahinter verbergen sich allerdings nicht selten Unklarheiten in der Sache. Nicht zu übersehen ist auch, dass der Begriff häufig dann eingesetzt wird, wenn Unstimmigkeiten im Bildungssystem auftreten, als ob mit der Nennung allein die Unstimmigkeiten schon behoben wären.

Generell wird die Modularisierung in der Berufsbildung als Organisationsprinzip verstanden. Die zu vermittelnden Lehrinhalte der Berufsbildung werden in definierte Einheiten gefasst, welche innerhalb eines umschriebenen Geltungsbereiches gleich sind. Der Anbieter verpflichtet sich, diese Einheiten standardisiert umzusetzen, sodass sie austauschbar mit Einheiten anderer Anbieter sind. Dadurch entsteht ein so genannter Baukasten: Bestimmte Kombinationen einzelner - jeweils verschieden zusammengesetzter - Module führen zu einer bestimmten beruflichen Qualifikation. Durch Hinzufügen anderer Module aus dem gleichen Baukasten ist jede Qualifikation ausbau- und veränderbar. Erst wenn die Module eines solchen Baukastens zu verschiedenen beruflichen Abschlüssen führen, wird in der Berufsbildung von Modularisierung gesprochen. Auf dem Gebiet der Berufsbildung war bis anhin die externe Prüfung durch eine eigens dafür eingesetzte Prüfungskommission Standard. Mit dieser Praxis wird durch die Einführung des modularen Prinzips gebrochen: Es gilt nun der Grundsatz: "Wer lehrt, prüft". Dies zieht aber weitreichende Systemveränderungen nach sich, welche nicht einfach umzusetzen sind.

Ebenfalls nicht einfach umzusetzen ist ein weiteres Grundprinzip von Modularisierung, nämlich jenes, dass jedes Modul zur Erhöhung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zu führen habe und demnach auch so aufgebaut sein muss. Obwohl es auch in der Berufsbildung klar ist, dass eine Konzentration auf blosser Handlungs- oder Wissensinhalte kein nachhaltiges Prinzip sein kann, ist das Ziel der Vermittlung von umfassenden Kompetenzen noch nicht durchwegs erreicht.

Begründungen und Zielsetzungen

Zielsetzung 1: Mobilität erhöhen

Die Aktualität des Themas, weit über eine berufspädagogische Diskussion hinaus, speist sich aus zwei Quellen: dem Druck auf die Arbeitnehmer seitens der Wirtschaft einerseits und dem Druck der Arbeitnehmer auf die Ausbildungsinstitutionen andererseits.

Permanente Strukturveränderungen, der rasante Wandel in der infrastrukturellen Ausstattung der Arbeitsplätze, der immer schnellere Produkte-Zyklus zwingen Berufsleute, sich ständig neuen Anforderungen gegenüber zu qualifizieren und Nachqualifikationen zu ihrer Grundausbildung zu erbringen. Es ist nicht übertrieben, hier eine Auswirkung der Globalisierung zu sehen: Arbeitsplätze sind nicht mehr an einen fixen Ort gebunden. Die Schweizer Wirtschaft ist dauernd vor die Frage gestellt, wie und wo sie ihre im weltweiten Vergleich teuren Arbeitskräfte einsetzen kann.

Mit der Berufswelt verändert sich nun auch die Berufsbildung. Wenn davon ausgegangen werden muss, dass der überwiegende Teil der Arbeitenden nicht mehr in dem Beruf tätig ist, den sie erlernt haben, kann die Berufsbildung nicht mehr ein für allemal gültige Qualifikationen verleihen. Sie muss flexibler werden, vielseitig austauschbare und einsetzbare Qualifikationen vermitteln und vor allem die Bereitschaft stärken, immer wieder um- und weiterzulernen. Neben der Grundbildung gewinnt deshalb auch die betriebliche Weiterbildung massiv an Bedeutung.

Die zweite Quelle ist der Druck der Arbeitnehmer selbst. Sie machen die Erfahrung, dass Betriebstreue heute kein positiver Wert an sich ist und dass von ihnen Mobilität auf allen Gebieten gefordert wird. Dementsprechend verhalten sie sich: Ausbildungen, die für einen Beruf in einem Monopol-Unternehmen qualifizieren (früher PTT und SBB) verlieren bei den Jugendlichen an Wert. Dem Druck auf Mobilität wird mit vermehrter eigener Mobilität begegnet. Von der Ausbildung wird erwartet, dass sie die zukünftigen Berufsleute zu solcher Mobilität befähigt. Ebenso werden für bestimmte Qualifikationen anrechenbare Bestätigungen verlangt. Wiederholungen, Umwege werden nicht mehr in Kauf genommen, sie binden unnötig Zeit und Ressourcen. Pointiert formuliert: Die Arbeitnehmerinnen übernehmen zwar die Logik des Marktes, versuchen diese aber zu ihren Gunsten auszunützen.

Zielsetzung 2: Quer-, Wieder-, Späteinsteigerinnen in Berufswelt eingliedern

Die Statistiken zeigen eine klare Verlagerung von Arbeitsplätzen in den tertiären Wirtschaftssektor. Die für diesen Sektor benötigten Ausbildungsplätze stehen aber nicht in ausreichender Zahl und ausreichender Qualität zur Verfügung. Dies führt dazu, dass man gezwungen ist, Arbeitskräfte mit anders gelagerter Ausbildung heranzuziehen und diese entsprechend auszubilden. Es sind also spezifische Zusatzkompetenzen gefragt. Zudem ist es wichtig, dass diese Kompetenzen vielseitig verwendbar sind: Die Dienstleistungsgesellschaft benötigt Arbeitskräfte mit Kenntnissen, die in ganz verschiedenen Branchen einsetzbar sind, z.B. Sprachen, Informatik, Kommunikation, Marketing. Das Sozial- und Gesundheitswesen als Beispiel rekrutiert eine be-

achtliche Zahl der Berufstätigen unter den Frauen, die nach einer Familienphase wieder ins Berufsleben einsteigen wollen. Sie können sich über breite Erfahrungen in einem individuell unterschiedlichen Bildungsgang ausweisen, der häufig nicht formalisiert ist. Sollen sie in nützlicher Frist ausgebildet werden können, bietet sich eine modularisierte Form an. Diese hat durch ihren "portionierten" Aufbau eine sehr erwünschte Nebenwirkung: Sie erleichtert den Entschluss wieder einzusteigen, weil sie nicht einen umfangreichen Lehrgang zur Wieder- oder Neuqualifikation, sondern überschaubare Einheiten und damit ein dem individuellen Zeitbudget kompatibles Lernen ermöglicht. Auch die Tatsache der modulinternen Prüfungen wirkt in diese Richtung, da mit zunehmendem Alter die Bereitschaft, sich externen Prüfungen zu stellen, abnimmt.

Modularisierte Ausbildungen ermöglichen so einen den jeweiligen Vorkenntnissen optimal angepassten Ausbildungsgang, damit kürzere Ausbildungszeiten und eine Beschränkung auf das jeweils Unabdingbare. Das sind alles Gründe, die in der Wirtschaft auf grosses Verständnis stossen. Signalisiert sei allerdings hier auch die Frage, ob Berufsbildung (als Teil von Bildung überhaupt) über das rein Umsetz- und Anwendbare hinausgehen muss und wie weit einer solchen Forderung in einem streng modularisierten System Rechnung getragen werden könnte.

Konsequenzen der Modularisierung in der Berufsbildung

Für die "traditionelle Grundbildung"

Unter Grundbildung wird die berufliche Erstausbildung verstanden, in der Regel also diejenige Ausbildung, die nach der obligatorischen Schulzeit, beziehungsweise nach der Sekundarstufe II absolviert wird. Welches sind nun Konsequenzen, die sich durch die Einführung von modularisierten Grundausbildungsgängen ergeben?

Sollen Jugendliche im Berufswahlalter und bei Beginn der Grundbildung sich selbst einen Ausbildungsgang in modularisierter Form zusammenstellen, müssen sie das Gesamtsystem kennen und umfassend über die Vor- und Nachteile der jeweiligen Art, dieses System zu durchlaufen, informiert sein. Damit ist eine umfassende Information Vorbedingung. Ferner ist eine Koordination zwischen Betrieb und Schule notwendig. Der Betrieb muss allenfalls bereit sein, seine Ausbildungstätigkeit ebenfalls in modularisierter Form zu vermitteln, damit es nicht zu Unstimmigkeiten zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung kommt. Der Beratung und Begleitung ist hohe Aufmerksamkeit zu schenken, um zum Beispiel zu verhindern, dass alle ungeliebten Ausbildungsteile an den Schluss der Ausbildung verschoben werden oder andere notwendige Ausbildungsteile nicht rechtzeitig absolviert werden.

Ein klarer Vorzug ist, dass die Anbieter von Grundbildungen gezwungen werden, sich über die zwar behauptete, oft aber nicht stringente Stimmigkeit des traditionellen Ausbildungsganges Rechenschaft abzulegen. Das Zusammenspiel der Ausbildung in Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz führt dazu, die als eintönig empfundenen fertigungs- oder wissensorientierten Grundbildungsbestandteile zu minimieren.

Diesen Vorzügen stehen nicht unerhebliche Nachteile gegenüber: Der schon erwähnte Beratungs- und Begleitungsbedarf kann bald einmal hohe Kosten verursachen

und zu einer für den Jugendlichen nur schwer überschaubaren Situation führen. Ihm wird die Verantwortung für einen eigenen Entscheid aufgebürdet, er fühlt sich aber ausser Stande, diesen in umfassender Kenntnis der Sachlage zu fällen. Dazu kommen entwicklungspsychologische Überlegungen. Es handelt sich um Jugendliche in einem Alter, in welchem eine homogene Kohorte während der Ausbildung einen wichtigen Bestandteil des Reifungsprozesses bildet. In einem vollständig modularisierten System würde sich diese Kohorte immer wieder anders zusammensetzen und der soziale Aspekt würde mithin ganz anders gestaltet.

Für die "nachgeholte" und "aufgefrischte" Grundbildung

Anders sieht es aus auf einem Gebiet, das auf der Schnittstelle von Grund- und Weiterbildung anzusiedeln ist, der "nachgeholten" Grundbildung. Trotz aller Anstrengungen des Bildungssystems, allen Schulabgängern eine berufliche Grundausbildung zu ermöglichen, gibt es am Ende der obligatorischen Schulzeit immer noch Erwachsene, die sich auf einem Berufsfeld bewährt haben, aber nie eine Grundbildung erworben haben. Die sich etablierenden Qualitätssicherungssysteme, aber häufig auch der Wille der Betroffenen, ihre berufliche Mobilität und damit ihren Status zu verbessern, rufen Bedarf und das Bedürfnis hervor, die während der Tätigkeit erworbenen Kompetenzen zu validieren und die noch fehlenden Kompetenzen für eine berufliche Erstqualifikation zu erwerben. Hier hat zum Beispiel das CPLN (centre professionnel du littoral neuchâtelois) in Neuchâtel, eines der kantonalen Berufsbildungszentren, eine mehrjährige Erfahrung auf dem Gebiet der kaufmännischen Ausbildung für Leute mit Erfahrung, aber ohne Ausbildung auf diesem Berufsfeld (geregelt durch Art. 41 des gültigen Berufsbildungsgesetzes). Interessanterweise zeigt sich in der Praxis eine beachtliche Stabilität der einmal gebildeten (Lern-)Gruppen, trotz des modularisierten Angebots, welches eigentlich auf die einzelnen Lernenden zugeschnittene Wege ermöglichen würde. Die Möglichkeit, sich seinen eigenen Ausbildungsgang dank der Modularisierung individuell zusammenzustellen, wird nur wenig in Anspruch genommen. Offensichtlich ist das Gruppengefühl im Falle von Motivationskrisen oder Lernschwächen von ausschlaggebender stützender Bedeutung für die Gruppenmitglieder und wirkt sich stärker auf das Wahlverhalten in einem modularisierten System aus als das zur Verfügung stehende strukturelle Angebot.

Eine nochmals andere Interessenlage ergibt sich dort, wo es sich darum handelt, die berufliche Grundbildung wieder aufzufrischen, um zum Beispiel einen Wiedereinstieg ins angestammte Berufsfeld zu ermöglichen. Die heute häufig gebrochenen Berufsbiographien von Frauen mit einer Familienphase führen zur Notwendigkeit solcher Angebote für Personen im vierten Lebensjahrzehnt in Berufen mit einem hohen Frauenanteil, z.B. in den Gesundheitsberufen. Waren diese Angebote zuerst nur durch die besondere Beschäftigungslage in einzelnen Institutionen gesteuert, so sind daraus nun echte Wiederqualifikations-Angebote geworden, welche es zudem erlauben, mit der Validierung schon erworbener Kompetenzen reiche Erfahrungen zu machen. Der Kanton Genf hat diese "reconnaissance des acquis", die ja nicht nur mit der Modularisierung, aber mit ihr zwingend zusammenhängt, zu einem umfangreichen

Angebot ausgestaltet, welches verhindern soll, dass kaum oder wenig qualifiziertes Personal immer wieder das Schicksal der Arbeitslosigkeit erfahren muss.

Da jede Teilnehmerin an solchen Angeboten mit einem eigenen Qualifikationsprofil beginnt, eignet sich die Modularisierung als ausgezeichnetes Mittel, um unnötige und für die Teilnehmerinnen in dieser Situation häufig demotivierende und als entwürdigend empfundene Schlaufen zu vermeiden. Es hat sich bald einmal gezeigt, dass nicht nur der Wiedererlangung der Handlungskompetenz, sondern dem Transfer der Sozial- und Selbstkompetenz vom Privatleben ins Berufsfeld die nötige Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Damit resultiert die gewünschte Mehrdimensionalität, wenn nicht schon in der Modulkonzeption, dann sicher in der Durchführung von selbst. Aber auch hier ist die Wichtigkeit der Ressource der einmal formierten Bildungsgruppe klar hervorgetreten: Der jeweils ganz verschiedene Hintergrund und der dadurch ermöglichte Austausch wirkt stützend, motivierend und lernfördernd.

Für die Weiterbildung

Die Weiterbildung von Arbeitskräften ist oft durch eine widersprüchliche Zielsetzung gekennzeichnet. Sie wird durch zwei sich widersprechende Tendenzen bestimmt: Die Arbeitgeber möchten mit der Weiterbildung für eine ganz bestimmte Funktion oder Tätigkeit qualifizieren, während die Arbeitnehmer umgekehrt Kompetenzen erwerben wollen, die sie auch in einem anders gearteten Beruf oder Betrieb einsetzen können. Hier erweist sich das modularisierte System als vorteilhaft und hat sich weitgehend durchgesetzt: Mit der klaren Umschreibung, welche Module für welche Funktion (z.B. Schreinerpolier oder Schreinermeister oder Werkführer) nötig sind, kann der Betrieb für sich klare Funktionsträger ausbilden. Andererseits kann der sich Weiterbildende mit der Zuordnung einzelner Module innerhalb des gleichen Baukastens zu ganz verschiedenen Ausbildungsgängen Kompetenzen erwerben, die vielfältig einsetzbar sind. Dies gilt im besonderen Masse, wo Module sogar über den einzelnen Baukasten hinaus Gültigkeit haben. (Auf diese Problematik wird unten noch eingegangen.)

Der Schreinermeister-Verband hat seine gesamte Weiterbildung in einem Baukasten modular aufgebaut. Das Bestehen der vorgegebenen Module bringt entweder die Zertifizierung mit dem angestrebten Titel oder aber die Zulassung zum Prüfungsmodul. Das Modell eines modularisierten Ausbildungsganges mit Prüfung wird dort gewählt, wo die Transferfähigkeiten eine besondere Rolle spielen und damit separat in einem Prüfungsmodul noch geschult werden sollen.

Bisherige Erfahrungen mit modularisierten Ausbildungsgängen in der Berufsbildung: die Bedeutung der zentralen Steuerung und einer kritischen Systemgrösse

Das modulare Modell kann dort funktionieren, wo ein Verband klare Richtlinien vorgibt und die Module innerhalb dieser Richtlinien entwickelt und angeboten werden. Wo dies nicht der Fall ist, werden verschiedene Anbieter verschiedene Module zur Erreichung des gleichen beruflichen Ziels entwickeln, um sich auf dem Markt zu behaupten. Dies ist zum Beispiel in den Pflegeberufen bei der Weiterqualifikation vom

Diplomniveau I zum Diplomniveau II so geschehen: Innerhalb der rein formalen Vorgaben der Modulzentrale wurden inhaltlich verschiedene Module entwickelt, die gerade keine Austauschbarkeit untereinander ergeben. Damit wird die eigentlich angestrebte Mobilität während der Ausbildung verunmöglicht. Wenn also die zentrale Steuerung fehlt und die Koordination der Anbieter untereinander nicht spielt, wird die Modularisierung von einem Systemmerkmal zu einem innercurricularen Organisationsprinzip, bei welchem die Teilnehmer die Vorteile eines Modulsystems kaum mehr ausschöpfen können, obwohl sie glauben, eine modularisierte Ausbildung zu absolvieren. Das Schweizerische Rote Kreuz, das als Organisation mit der Qualitätsüberprüfung beauftragt ist, hat nur die Möglichkeit, das Erreichen der Ziele zu überprüfen. Eine Vereinheitlichung der Module scheiterte an der fehlenden gesetzlichen Grundlage.

Es zeigt sich, dass es schwierig ist, nur Teile des Systems in die modularisierte Form zu überführen. Die Vorzüge können sich erst dort entwickeln, wo mindestens innerhalb eines Berufes, besser noch innerhalb einer Branche, die Weiterbildung in modularisierter Form angeboten wird.

Es zeigt sich also, dass einerseits die Bedeutung einer zentralen Steuerung nicht zu unterschätzen ist und andererseits auch eine kritische Systemgrösse vorhanden sein muss, um die Vorteile der Modularisierung ausschöpfen zu können.

Das neue Berufsbildungsgesetz greift diese Thematik auf, besonders darum, weil das Thema der Modularisierung einst in Form eines parlamentarischen Vorstosses in die Berufsbildungslandschaft eingebracht worden war. Das neue Gesetz will dem Bund die Kompetenz geben, neue Qualifikationsformen einzuführen bzw. deren Einführung unterstützen zu können. Nach dem Wortlaut der Botschaft ist dabei ausdrücklich an Ausbildungen in modularisierter Form gedacht. Der Bund soll Vorschriften erlassen können, die zu einer landesweiten einheitlichen Zertifizierung von Modulen und damit zu ihrer Geltung in ganz verschiedenen Berufssystemen ("Baukästen") führen. Damit wird der Erfahrung Rechnung getragen, dass die Modularisierung in der Berufsbildung ihre eigentlichen Vorzüge bei den so genannten transversalen Kompetenzen ausspielen kann. Dazu gehören zum Beispiel Fremdsprachenkompetenzen. Diese wiederum sind nicht losgelöst von der jeweiligen konkreten Situation zu schulen, das heisst Englischkenntnisse von Krankenschwestern werden anders aussehen als jene von Informatikerinnen. Die Zertifizierung müsste aber erbringen, dass bei einem Wechsel des Berufsfeldes möglichst breite Kenntnisse ausgewiesen und bestätigt werden können. Berufliche Weiterbildung muss zum einen ganz konkret sein, wenn sie nicht am Empfänger vorbeireden und wenn sie für die Entsender-Betriebe interessant sein will, und zum andern allgemein genug, um dem Grundsatz der Transversalität genügen zu können. Hier sind noch spannende berufspädagogische Fragen zu bearbeiten.

Der Bund will sich in dieser Situation auf Richtlinien beschränken, welche nach der Vernehmlassung zur Zeit in Überarbeitung sind. Auf die zwingende Einführung von berufsfeldbezogenen Koordinationsstellen ("BEKOM") wird verzichtet, die Berufsverbände werden aber ermuntert, als solche BEKOM's aufzutreten. Damit wird ein Element der Schweizer Berufsbildung in den Vordergrund gerückt: Sie ist eine Ver-

bundaufgabe von Bund, Kantonen und Berufsverbänden. Aus diesem Grunde ist der Bund sehr zurückhaltend, wenn es darum geht, steuernd einzugreifen.

Entwicklungsperspektiven und Wertung

Die Modularisierung ist in der beruflichen Weiterbildung verankert, daran ist nicht zu zweifeln. Sie wird sich auch überall da, wo es um ältere Lernende geht, in der Grundbildung etablieren. Sie wird allerdings eines nicht leisten können, wofür sie in der Berufsbildungsdiskussion nicht selten gebraucht wird: Immer dann, wenn Unstimmigkeiten festgestellt werden, wird zum Zauberstab der Modularisierung gegriffen. Von diesem werden Dinge erwartet, die schlicht von einer spezifischen Organisationsform von Bildung nicht zu leisten sind, (auch wenn die Modularisierung mehr sein will): Ausgleich von Vorbildungen, oder gar Begabungen; Koordination von Ausbildungen bei Anbietern, die zur Koordination gerade nicht willens sind; Ausgleich von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten; Behebung regionaler Ungleichgewichte; Abkürzung auf dem Weg zu beruflicher Qualifikation; Verschmelzen von verschiedenen Ausbildungskulturen usw.

Es wurde oben darauf hingewiesen, dass ein junger, in der Berufswahlphase stehender Mensch schlicht überfordert wäre, selbst für sich einen Ausbildungsweg zusammenzustellen, dies besonders in einer Zeit, in der Information und das Bedürfnis nach Information exponentiell zunehmen. Ein einheitlicher, vom Berufsverband vorgeschlagener und vom Bundesamt genehmigter Ausbildungsgang, allenfalls mit Optionen, kann hier die Methode der Wahl sein. Dieser muss dann auch nicht zwingend modularisiert sein, kann aber auf die Qualifikationsverfahren von Modulen zurückgreifen und kann auch damit ernst machen, dass Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz schon in der Phase ihres Erwerbs gemeinsam geschult werden. (Ein Beispiel: Die Medikamentenlehre beschränkt sich nicht auf das Auswendiglernen der Wirkstoffe, Dosierung, Nebenwirkungen etc. sondern bezieht mit ein, wie ich damit umgehe, wenn ein Patient sich verweigert oder wenn ein Medikament zu verabreichen ist, das ich selbst nie nehmen würde.)

Nicht alles, was zur Zeit in der Berufsbildung unter dem Stichwort Modularisierung segelt, ist eine echte Modularisierung in dem Sinne, dass aus einem übergreifenden Baukasten Module je nach Erfordernis gewählt werden können. Der Beobachter hat nicht selten das Gefühl, es würden Unterrichts- oder Lerneinheiten einfach als Module ausgegeben, ohne den übrigen Erfordernissen an die Modulstruktur grössere Aufmerksamkeit zu schenken. Befragungen von Kursteilnehmern zeigen, dass diese in einem solchen Fall Module gar nicht als solche wahrnehmen und ihre Vorteile demnach auch nicht nutzen können.

In aller Deutlichkeit ist auch darauf hinzuweisen, dass mit der Modularisierung allein noch keine Qualitätsverbesserung erreicht ist. Allerdings zwingt sie dazu, gewissen Qualitätsstandards bis in die Mikrostruktur hinein Bedeutung zu schenken und das ist sehr positiv. Die stete Beachtung der Frage, welche Kompetenzen nun angesprochen sind und wie eine bessere Mischung der verschiedenen Kompetenzbereiche erreicht werden kann, ist ebenfalls ein spürbarer Fortschritt. Zumindest stellt sich die

Berufsbildung damit dem Anspruch, von der reinen Wissens- oder Fertigungsorientierung wegzukommen.

"Modularisierung mit Mass", so liesse sich das Credo der Berufsbildung zusammenfassen, dort nämlich, wo sie einen echten Mehrwert bringt. Dies ist in der Weiterbildung der Fall und dort, wo das System von einer starken Organisation der Arbeitswelt und von der überwiegenden Zahl der Bildungsanbieter gestützt wird. Auf dem Gebiet der beruflichen Grundbildung für Jugendliche sind zur Zeit und wohl noch auf längere Dauer andere Ausbildungsformen aufs Ganze gesehen mindestens ebenbürtig.

Literatur

- Bremer, R. (1996). Modularisierte Berufe. *Die Berufsbildende Schule*, 48 (4), 128-132.
- Brookfield, S. (1986). *Understanding and Facilitating Adult Learning*. Milton Keynes: Open University Press.
- Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (1994). *Konzept zur beruflichen Weiterbildung im Baukastensystem. Bericht der Arbeitsgruppe*. Bern: BIGA.
- Davids, S. (1998). *Modul für Modul zum Berufsabschluss, Modellversuch*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Dehnbostel, P. (1995). *Didaktik moderner Berufsbildung, Standorte, Entwicklungen, Perspektiven*. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Deissinger, Th. (1996). *Modularisierung der Berufsausbildung - eine didaktisch - curriculare Alternative zum Berufsprinzip?* In K. Beck (Hrsg.), *Berufserziehung im Umbruch* (S. 189-208). Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Fachtagung der Universität Kassel (1996). *Die Europäisierung der Berufsbildung - Modularisierung und Anpassungsdruck*.
- Edwards, R. (1997). *Changing Places? Flexibility, lifelong learning and learning society*. London: Routledge.
- Hortsch, H. (2000). *Das britische Modell der National Vocational Qualifications (NVQs) - Ausgangspunkt für eine Modularisierung beruflicher Bildung in Deutschland*. Nürnberg: Kovac.
- Kloas, P. (1997). *Modularisierung in der beruflichen Bildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (1995). *Module in der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Muijsers, P. (1999). *Modularisierung des Pflegeunterrichts*. Wiesbaden: Ullstein Medical Verlag.
- Reuling, J. (1996). *Modularisierung im europäischen Ausland: Tendenzen und Erfahrungen*. Vortrag auf der Tagung "Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem" am 30. Oktober 1996 in Bern, Schweiz.
- Rützel, J., (1997). Reform der beruflichen Bildung durch Modularisierung. *Berufsbildung*, 43.
- Schweizerische Modulzentrale für die berufliche Weiterbildung im Baukastensystem (1997). *Broschüre "Baukastensystem"*. Zürich.
- Schweizerische Modulzentrale für die berufliche Weiterbildung im Baukastensystem: *Schlussbericht über die Pilotphase 1996-1998*. Zürich.
- Sloane, P.F.E. (1997). *Modularisierung in der beruflichen Ausbildung - oder: Die Suche nach dem Ganzen. Duales System im Umbruch* (S. 223-245). Pfaffenweiler: Centaurus Verlagsgesellschaft.
- Voss, R. (1978). *Lebenslanges Lernen und Berufsbildung. Berufliche Bildung Band 6*. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
- Ziehm, S. (1998). Berufskonzept und Modularisierung. *Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik*, 22.