

von: Gerhard Labusch (Ausbilder und Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Gerhard Labusch: Fortbildungen brauchen einen verbindlichen Rahmenplan und bessere Prüfungen

Fortbildungen brauchen einen verbindlichen Rahmenplan und bessere Prüfungen

2014 hieß es in einem Artikel in denk-doch-mal.de: „Fachwirte brauchen bessere Prüfungen“. Daran hat sich bis heute nichts geändert.

Die Fachkräftesicherung ist ein wesentliches Element der beruflichen Bildung und in diesem Zusammenhang spielt die berufliche Fortbildung eine immer größere Rolle. In der Stellungnahme der Arbeitnehmer zum Berufsbildungsbericht heißt es dazu, dass die steigende Weiterbildungsneigung und die dahinterliegenden gestiegenen Bildungsansprüche der Beschäftigten besser gefördert werden müssen. Nur so können die zukünftigen Herausforderungen bewältigt werden.

Die beruflichen Fortbildungen müssen dabei konsequent die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit, deren Grundlage in der beruflichen Erstausbildung gelegt wird, auf einer höheren Ebene fortsetzen. [\[1\]](#)

Insgesamt gibt es ca. 221 Regelungen des Bundes für berufliche Fortbildungen und Umschulungen. 2017 haben 94.200 Teilnehmer/-innen eine Fortbildungsprüfung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung abgeschlossen, davon 51,7 Prozent im kaufmännischen Bereich und 37,5 Prozent Meisterprüfungen. [\[2\]](#)

Das Ziel der Gewerkschaften, eine Gleichwertigkeit der höher qualifizierenden Berufsbildung mit Hochschulabschlüssen setzt voraus, dass es nicht nur eine Festschreibung der Prüfungsinhalte gibt, sondern auch einen verbindlichen Rahmenplan, in dem im Sinne einer beruflichen Handlungskompetenz die Handlungsfelder inhaltlich als Mindestanforderungen festgeschrieben sind.

Das würde darüber hinaus gewährleisten, dass es eine deutlich höhere Transparenz über die Lerninhalte und der damit verbundenen Lernprozessgestaltung der einzelnen Anbieter von Fortbildungsmaßnahmen gibt. Heute sind die Kursangebote in Inhalt und Dauer sowie in Qualität sehr unterschiedlich und nicht transparent.

Den oben formulierten Anforderungen und Ansprüchen an die berufliche Fort- und Weiterbildung werden die heute angebotenen Kurse nur zum Teil gerecht. Nur über die Prüfungsinhalte eine gemeinsame Qualität zu erzielen ist, wie die Praxis zeigt nur sehr eingeschränkt möglich.

Das im Referentenentwurf zur Modernisierung des Berufsbildungsgesetzes erstmals auch die Verordnung von Anpassungsfortbildungen möglich sein soll, ist zu begrüßen. Hier gilt dann aber folgendes:

Eine geregelte berufliche Anpassungsfortbildung, muss gegenüber der reinen betrieblichen Anpassungsqualifizierung zu einer erweiterten beruflichen Handlungsfähigkeit führen und damit an neue Anforderungen z.B. der Digitalisierung anpassen und die Kompetenzen insgesamt erweitern. Es muss

von: Gerhard Labusch (Ausbilder und Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

sichergestellt sein, dass die neue Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt und damit über den einzelnen Betrieb hinaus verwertbar ist. Wie oben schon erwähnt, gilt auch hier, dass nicht nur die reinen Prüfungsanforderungen in einer Verordnung formuliert sein dürfen, sondern auch wie bei den „herkömmlichen“ Aufstiegsfortbildungen ein verbindlicher Rahmenplan notwendig ist.

Damit wäre es möglich, dass z. B. das Thema „Digitalisierung“, dass beim Chemikanten und bei den Metall- und Elektroberufen als Wahl- oder Zusatzqualifikation inzwischen Bestandteil der Ausbildungsverordnung ist, als „update“ für qualifizierte Fachkräfte anzubieten, damit diese auf den Stand der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen kommen.

Was bedeutet das für die Prüfungen im Bereich der Beruflichen Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen?

Wie ist die Situation heute? In den Fortbildungsordnungen werden die Prüfungsanforderungen formuliert und in unterschiedlichen Prüfungsbereichen abgebildet.

Es werden in der Verordnung das Ziel der Prüfung, die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, die Gliederung und die Durchführung der Prüfung beschrieben sowie die Zulassungsvoraussetzungen festgelegt. Es folgen dann die Inhalte der Prüfung im Einzelnen, die Anrechnung anderer Prüfungsleistungen, das Bewerten der Prüfungsleistungen und Bestehen der Prüfung sowie der Modus der Wiederholung der Prüfung. Mehr wird in der Verordnung nicht festgelegt.

Wie und welche Inhalte in einer Fortbildung vermittelt werden müssen bzw. sollen, ergibt sich aus diesen Anforderungen. Als Hilfestellung wird dann in der Regel bei den industriellen Fortbildungsberufen vom DIHK ein Rahmenplan mit Lernzielen erarbeitet. Eine paritätische Besetzung für die Erarbeitung dieses Rahmenplans^[3] mit Lernzielen ist nicht vorgeschrieben und dieser Rahmenplan muss käuflich erworben werden. Die überregionale Prüfungserstellung wird von der „DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH“ in Bonn organisiert und durchgeführt. Die sog. Erstellungsausschüsse, die nicht durchgehend paritätisch zusammengesetzt sind, erarbeiten die Prüfungsaufgaben und diese werden dann dem Landesfachausschuss zur Verabschiedung vorgelegt. Es gibt inzwischen eine Verabredung zwischen dem DGB und dem DIHK, dass der Landesfachausschuss die Aufgaben nicht nur verabschiedet, sondern sie auch erarbeitet bzw. die Vorschläge der Erstellungsausschüsse bei Bedarf überarbeitet. Der Landesfachausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern und wird genauso zusammengestellt, wie die Prüfungsausschüsse und die Fachausschüsse in der beruflichen Erstausbildung, die für die Erstellung der überregionalen Prüfungsaufgaben für die Erstausbildung zuständig sind.^[4]

In der Musterprüfungsordnung für die Fortbildungs- und Umschulungsberufe steht:

„§ 14 Prüfungsaufgaben

- Der Prüfungsausschuss beschließt auf der Grundlage der Prüfungsanforderungen die Prüfungsaufgaben.
- Überregionale oder von einem Aufgabenerstellungsausschuss bei der zuständigen Stelle erstellte

von: Gerhard Labusch (Ausbilder und Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

oder ausgewählte Aufgaben sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen sofern dies Aufgaben von Gremien erstellt oder ausgewählt und beschlossen wurden, die entsprechend § 2 Abs. 2 zusammengesetzt sind und die zuständige Stelle über die Übernahme entschieden hat.“[\[5\]](#)

Wie müssten die Prüfungen aussehen, wenn sie den oben beschriebenen Anforderungen gerecht werden sollen?

Im „§ 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung“ des Berufsbildungsgesetz ist dazu u. a. folgendes geregelt:

- Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.
- Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.
- Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.
- Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

Während also bei der Berufsausbildung die berufliche Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einem geordneten Ausbildungsgang erworben wird, bleibt bei der Fortbildung offen, wie die berufliche Handlungsfähigkeit erworben ist. Es wird aber klar formuliert, dass auch die berufliche Handlungsfähigkeit zu prüfen ist. Wie sonst soll geprüft werden, ob diese erhalten, angepasst oder erweitert worden ist.

Insofern gilt für die Anforderung an die Fortbildungsprüfung derselbe Maßstab wie der für die Prüfungen in der beruflichen Erstausbildung. Zu prüfen ist, ob die erweiterte berufliche Handlungskompetenz gegeben ist.

Eine erweiterte berufliche Handlungskompetenz bedeutet, dass komplexe und über die berufliche Facharbeit hinausgehende berufliche Probleme im jeweiligen Kontext der für den Fortbildungsberuf relevanten Arbeits- und Geschäftsprozesse angemessen und kompetent bearbeitet und gelöst werden können. Dabei sind unterschiedliche Herangehensweisen zur Lösung möglich und müssen jeweils reflektiert werden. Durch die schnelle Veränderung der Arbeitswelt und gesellschaftlichen Umfeld Bedingungen, gehört zur beruflichen Handlungskompetenz auch die Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft. Auch ist die interdisziplinäre und multiprofessionelle Kommunikation ein wesentlicher Bestandteil der beruflichen Handlungskompetenz. Das gilt es bei der Auswahl der Prüfungsinstrumente und bei den Bewertungskriterien ebenso zu berücksichtigen wie die Anforderungen aus den DQR Stufen 6 und 7, denen die Fortbildungsberufe jeweils zugeordnet sind.

Die Niveaustufe 6 beschreibt Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld

von: Gerhard Labusch (Ausbilder und Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.[\[6\]](#)

Die Niveaustufe 7 beschreibt Kompetenzen, die zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.[\[7\]](#)

Geprüfte Fachwirte und Meister sowie der Geprüfte Weiterbildungspädagoge sind der Stufe 6 zugeordnet, Geprüfte Betriebswirte sowie der Geprüfte Berufspädagoge sind der Stufe 7 zugeordnet. [\[8\]](#)

Was folgt daraus?

Prüfungsaufgaben müssen komplex und handlungsbereichsübergreifend sein sowie sich an den berufsspezifischen Leistungsprozess orientieren.

Um eine umfassende erweiterte berufliche Handlungskompetenz prüfen zu können, müssen die Prüfungsaufgaben entsprechend den Handlungen der Fachkräfte gestaltet sein (handlungsorientierte und handlungsfeldübergreifende Aufgaben).

Kriterien für handlungsorientierte Aufgaben sind:

- Anforderungsgerecht: Prüfungsaufgaben müssen die zentralen berufstypischen Anforderungen repräsentieren.
- Praxisorientiert: Prüfungsaufgaben müssen aus dem Arbeitsalltag der zukünftigen Fachkraft stammen.
- Problemhaltig: Prüfungsaufgaben müssen komplexe Probleme enthalten, die zur Lösung geistige Operationen und praktisches Handeln erfordern, und sie müssen in einem konstruktiven Gestaltungsprozess zu bearbeiten sein.
- Vollständig: Prüfungsaufgaben müssen alle Phasen einer vollständigen Handlung umfassen und praktische Arbeitsergebnisse fordern (Konzeptionen, Zeichnungen, Arbeitsplanungen; Geschäftsbriefe und Kundenberatungsgespräche sind dabei praktische Arbeitsergebnisse).
- Selbstständig: Prüfungsaufgaben müssen es dem zu Beurteilenden ermöglichen, im Rahmen des Bearbeitungsprozesses der Prüfungsaufgaben Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen zu beurteilen sowie selbstständig Teilziele setzen und begründen zu können. Dies schließt zwingend ein, dass die zu Beurteilenden an der Bestimmung der Erfolgskriterien mitwirken können.[\[9\]](#)

Weitere Kriterien für eine gute Fortbildungsprüfung sind:

- Erstellungsteams müssen berufsübergreifend und interdisziplinär zusammengesetzt sein, um integrative Komplexaufgaben erarbeiten zu können.
- Plausibilität und Stringenz der Ausgangssituation(en) inklusive der vollständigen und realistischen Daten muss gegeben sein (echte Situationsaufgaben).

von: Gerhard Labusch (Ausbilder und Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

- Eine Gliederung der Aufgaben mit Unterfragen ist zu vermeiden, damit es zu keiner „konjunktiven Problemlösung“ kommt, bei denen der Prüfling aufgrund einer unklaren Situationsbeschreibung oder fehlender Daten eine Lösung auf (eigenen) Vermutungen aufbauen muss (kann).

Situationsaufgaben werden bereits jetzt eingesetzt, oftmals aber in Form der unechten Situationsaufgabe.

„Während, echte‘ Situationsaufgaben den Prüfling veranlassen sollen, sich mit der Situation verstehend, analysierend und beurteilend zu befassen, um darauf aufbauend selbständig zu Lösungen zu kommen, treten ‚unechte‘ Situationsaufgaben in zwei Varianten auf: Entweder sind sie dadurch gekennzeichnet, dass die Situationen in ihrer Komplexität ‚zerstückelt‘ werden, indem die Prüflinge durch kleinschrittige Fragen zu vorgegebenen Antworten ‚geführt‘ werden, oder die Situationen sind nur künstlich aufgesetzt, fungieren als Rahmen ohne problemrelevante Informationen, und die Aufgaben/Fragen sind reine Wissensfragen und könnten auch ohne Situationsbezug und damit ohne Kenntnis des Gesamtzusammenhangs gelöst werden.“ [\[10\]](#)

- Die Beurteilung von Begründungen, Kreativität und Lösungswegen muss im Vordergrund stehen. Nicht nur die Ergebnisse dürfen bewertet werden (Begründung statt Wissen). Bei Lösungsvarianten sollte auch die Möglichkeit anderer Perspektiven beachtet werden (Perspektive Prüfling – Perspektive Prüfer). Damit steigt die Anforderung an Prüfende mit Uneindeutigkeiten und Varianten umzugehen und sich über Bewertungen miteinander austauschen zu müssen
- Die Zielbeschreibung sollte klar sein, entweder in Form von Lösungsvorschlägen oder Hinweisen für die Prüfer. Welche Aspekte spielen eine Rolle, welche Kompetenzen sollen geprüft werden?

Die heute schon als Prüfungsinstrumente eingesetzte Projektarbeit, Präsentation und das Fachgespräch bilden die berufliche Praxis und Realität eher ab, als die schriftlichen Aufgabenstellungen. Im Artikel von Frank Kaiser und Hendrik Schwarz, „Fachwirte brauchen bessere Prüfungen“ heißt es dazu:

„Die ... Projektarbeit kann eine Erleichterung für Prüfende und Prüflinge darstellen, weil sie die Prüfung näher an die berufliche Praxis und Realität heranführt, ohne dass insbesondere für kleinere Berufe mit geringeren Teilnehmerzahlen aufwändige Aufgabenerstellungen erforderlich sind. Die Prüflinge können an ihre eigenen Erfahrungen und Expertisen anknüpfen, ohne dass der Prüfungsausschuss gehindert ist die Breite der Qualifikation mit Transferfragen zu überprüfen.“ [\[11\]](#)

Schließlich erlaubt die Projektarbeit die Beurteilung von Produkt- und Prozessqualität und eine Validierung in dem auf der Projektarbeit und Präsentation aufbauenden Fachgespräch.

Fazit

Weiterbildung wird durch den beschleunigten Wandel der Arbeitswelt immer wichtiger. Nicht nur die Industrie steht vor einem massiven Umbruch. Klimawandel, Globalisierung und Digitalisierung führen zu gewaltigen Veränderungen. Berufliche Weiterbildung ist dabei der entscheidende Schlüssel, um den Wandel aktiv und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Dem müssen die Prüfungen für die Fortbildungsberufe Rechnung tragen und auch die Qualität der Lehrgangsangebote muss verbessert

von: Gerhard Labusch (Ausbilder und Betriebsrat) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

werden.

Fortbildungsrahmenpläne oder Inhaltspläne zur Orientierung für Lernprozesse müssen gesetzlich verankert werden. Mit Fortbildungsrahmenplänen würde Fortbildungsinteressierten etwas an die Hand gegeben, um die Angebote von Bildungsanbietern qualitativ zu prüfen und sich besser zu orientieren. Bildungsanbieter bekämen hilfreiche Orientierungen für die Gestaltung ihrer Angebote und ein Instrument, um Anrechnungsprozesse im Hochschulsystem zu vereinfachen und zu systematisieren.

[1] Vgl.: Stellungnahme der Gruppe der Beaufragten der Arbeitnehmer zum Bildungsbericht 2019, Berlin, 15.03.2019

[2] Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Vorabversion vom 10.04.2019; Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2019

[3] Der Rahmenplan mit Lernzielen ist nicht zu vergleichen mit dem Ausbildungsrahmenplan bei den Erstausbildungsberufen. Er wird nicht im Rahmen des Ordnungsverfahrens unter der Regie des Bundesinstitutes von den Bundesachverständigen erarbeitet. Der DIHK stellt die Personen zusammen, die diesen Rahmenplan mit Lernzielen erarbeiten, es ist von daher nicht sichergestellt, dass die Sozialpartner gleichberechtigt beteiligt sind.

[4] Vereinbarung zwischen DGB und DIHK über das Verfahren zur Besetzung der Landesfachausschüsse der IHKs, Berlin, 2014

[5] Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung

Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gem. § 56 Abs.1 in Verbindung mit § 47 Abs.1 Berufsbildungsgesetz vom 27. Juli 2008

[6] <https://www.dqr.de/content/2315.php>.

[7] Ebenda.

[8] Ebenda.

[9] Vgl. „Die Duale Kompetenzprüfung“, Langfassung, IG Metall, Seite ; <https://wap.igmetall.de/pruefen.htm>; siehe auch: Labusch, Gerhard; Müller, Dr. Hans-Joachim: Prüfungen: Eine unerledigte Herausforderung in: DENK-doch-MAL.de 04-2014.

[10] Reetz, Lothar; Hewlett, Clive: Das Prüferhandbuch. S. 49.

[11] Prof. Franz Kaiser, Hendrik Schwarz: Weiterbildung: Fachwirte brauchen bessere Prüfungen in DENK-doch-MAL.de 04-2014.