Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2019), H. 2"

Die Duale Kompetenzprüfung: Die Prüfung der Zukunft?

Von: Hans Borch *(Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB))*, Gerhard Labusch *(Ausbilder und Betriebsrat)*

Die Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung stehen unter einem Modernisierungs- und Veränderungsdruck. Die Digitalisierung verändert die Kompetenzanforderungen an die Fachkräfte im technisch-gewerblichen und ebenso im kaufmännischen Bereich; die Anforderungen sind aber bei der Feststellung der beruflichen Handlungskompetenz zu berücksichtigen. Gleichzeitig schaffen digitale Medien neue Möglichkeiten auch für das Prüfungswesen. Vor diesem Hintergrund hat die IG Metall ein Diskussionspapier zur Zukunft der Prüfungen im dualen System herausgegeben: Die Duale Kompetenzprüfung.[1]

Nach den Vorstellungen der Dualen Kompetenzprüfung soll für den betrieblichen Teil der Abschlussprüfung weitgehend auf schriftliche Aufgabenstellungen verzichtet werden. Stattdessen sollen von den Auszubildenden in den von der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Handlungsfeldern Reporte geschrieben werden, die als Grundlage für ein Fachgespräch mit dem Prüfungsausschuss dienen. Die Reporte können ggf. durch Prüfungsstücke, Arbeitsproben, schriftliche Ausarbeitungen und Simulationen ergänzt werden. Eine überwiegend schriftliche Prüfung, wie bisher bei den Abschlussprüfungen üblich, soll es nicht mehr geben.

Der nachfolgende Beitrag erläutert einige ausgewählte Aspekte dieses Modells.

Was ist zu prüfen?

Ziel der Ausbildung

2005 wurde das Berufsbildungsgesetz novelliert. Das Ziel der Berufsbildung wurde in der Begründung für den Gesetzentwurf wie folgt beschrieben:

„Ziel einer modernen Berufsbildung ist die Entwicklung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit. Dabei geht der Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit von einer ganzheitlichen Sichtweise menschlicher Arbeits- und Lerntätigkeit aus. Durch ihren Erwerb soll jeder Mensch über ein Handlungsrepertoire verfügen, das ihn befähigt, die zunehmende Komplexität der beruflichen Umwelt zu begreifen und durch ziel- und selbstbewusstes, flexibles und verantwortliches Handeln zu gestalten.“[2]“

Hans Borch

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Hans Borch ist gelernter Feinmechaniker und Ingenieur für Elektrotechnik. Er war 30 Jahre im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit der Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen befasst.

Gerhard Labusch

Ausbilder und Betriebsrat

Gerhard Labusch-Schönwandt, geb. 1952, war Betriebsrat und als Ausbilder im technischen, kaufmännischen und Dienstleistungsbereich, sowie in der Qualifizierung von Ausbildungspersonal tätig. Heute arbeitet er als Bildungsplaner für die Qualifizierung von Ausbildungspersonal und als Berater in Fragen der beruflichen Erstausbildung. Seit vielen Jahren Sachverständiger in Neuordnungsverfahren verschiedener Berufe für ver.di und IG Metall; Mitglied in Prüfungsausschüssen bei der Handelskammer für Fortbildungs- und Erstausbildungsberufe; Mitglied in Fachausschüssen der AKA. Mitglied im Fachausschuss für die Geprüften Berufspädagogen und ...
[weitere Informationen]

Die berufliche Handlungsfähigkeit wird im Berufsbildungsgesetz als „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit … notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten …“[3], definiert. Diese Definition ist im Sinne der oben

angesprochenen Sichtweise zu interpretieren, d. h. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten werden nicht getrennt voneinander vermittelt oder bei beruflichen Tätigkeiten angewendet, sondern miteinander verwoben. Bei den industriellen Metall- und Elektroberufen (ME-Berufe)[4] ist der Begriff „Qualifikation“ für die Kombination von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten eingeführt worden, um traditionelle Sichtweisen und damit Missverständnisse zu vermeiden.

Prozessorientierung

In den 1990er Jahren wurde die Arbeitsorganisation der industriellen Fertigung in der Produktion wie auch in der Verwaltung umgekrempelt: von tayloristischen Zerstückelungen hin zu ganzheitlichen Arbeitsvollzügen, von der Funktionsorientierung hin zur Prozessorientierung. Deshalb war es ein vorrangiges Ziel, in den Neuordnungen von Berufen die Verankerung der *Prozessorientierung* festzuschreiben.

Bei der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe (ME-Berufe) 2003/2004 wurde in den Ausbildungsordnungen folgendes formuliert:

„Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen *prozessbezogen* vermittelt werden. Diese Qualifikationen sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit … befähigt werden, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das *Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang* einschließt. … Im Rahmen der berufsspezifischen Fachqualifikationen ist die berufliche Handlungskompetenz in einem Einsatzgebiet durch Qualifikationen zu erweitern und zu vertiefen, die im jeweiligen Geschäftsprozess zur *ganzheitlichen Durchführung komplexer* ***[5]*** *Aufgaben* befähigt.“

Bei den Industriekaufleuten heißt es:

„Die in der Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen funktions- und prozessbezogen vermittelt werden. … In einem Einsatzgebiet ist die berufliche Handlungskompetenz durch Fertigkeiten und Kenntnisse zu erweitern, die im jeweiligen Geschäftsprozess zur ganzheitlichen Durchführung komplexer Arbeitsaufgaben befähigen.“ ***[6]***

Es wird deutlich, dass betriebliche Prozesse die Grundlage der Vermittlung sein sollen, und zwar in einer ganzheitlichen Betrachtungsweise.

In den ME-Ausbildungsordnungen und der Ausbildungsordnung für Industriekaufleute werden die Begriffe „berufliche Handlungs*fähigkeit*“ und „berufliche Handlungs*kompetenz*“ synonym verwendet. Dabei bedeutet Handlungsfähigkeit bzw. Handlungskompetenz das Potenzial einer Person, das ihn befähigt, berufliche Situationen und Anforderungen *denkend und handelnd* zu bewältigen. D. h.

Handlungskompetenz ermöglicht einer Person in konkreten beruflichen Situationen, *anforderungsgerecht und ganzheitlich zu handeln.* ***[7]***

Was bedeutet das nun für die Prüfungen?

Prüfungsgegenstand

Im Berufsbildungsgesetz ist formuliert, dass „durch die Abschlussprüfung festzustellen (ist), ob der Prüfling die *berufliche Handlungsfähigkeit* erworben hat.“[8]

Dieser Text wird fortgesetzt mit dem Text der Vorschrift von 1969[9]:

„In ihr soll der Prüfling nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.“

Die Ganzheitlichkeit, die durch den Begriff „berufliche Handlungsfähigkeit“ betont wird, wird im nächsten Satz zugunsten traditioneller „Fertigkeitsprüfungen“ und „Kenntnisprüfungen“ wieder aufgelöst. In Gesprächen mit Ausbildern und Prüfern wird deutlich, dass diese Dualität von „Fertigkeitsprüfungen“ und „Kenntnisprüfungen“ in deren Bewusstsein tief verankert ist. Das zeigt sich auch in der heutigen Prüfungspraxis, denn die meisten Prüfungsaufgaben und die Organisation der Prüfungen spiegeln genau diese Dualität wider.

Die meisten Kenntnisprüfungen bestehen aus dem „Stoff der Berufsschule“. Dieser Terminus stimmt schon längst nicht mehr mit dem Selbstverständnis der Kultusministerkonferenz (KMK) überein. So ist als Vorspann vor jedem Rahmenlehrplan formuliert:

„(Die Berufsschule) hat die Aufgabe, den Schülerinnen und Schülern den Erwerb berufsbezogener und berufsübergreifender Kompetenzen … zu ermöglichen.“[10]

Diese Aufteilung in „Fertigkeits- und Kenntnisprüfungen“ entspricht nicht dem Kern der Aussage des Berufsbildungsgesetzes, dass die berufliche Handlungsfähigkeit zu prüfen ist, da diese sich nicht in Kenntnisse und Fertigkeiten aufsplittern lässt. Es reicht nicht aus, „Handlungswissen“ in einer schriftlichen Prüfung abzurufen, einzelne Handlungsschritte in einer von dem Aufgabenset vorgegebenen Reihenfolge abzuarbeiten oder Handlungen in einer normierten Umgebung „praktisch“ ausführen zulassen. Durch die Zergliederung von komplexen Prüfungsanforderungen der Ausbildungsordnung in viele Einzelaufgaben wird der Antwortkorridor drastisch reduziert, was zwar die Auswertungsobjektivität erhöht, aber mit der betrieblichen Realität nichts mehr zu tun hat.

Bei der Handlungskompetenz geht es um die Bearbeitung konkreter beruflicher Situationen „in einem umfassenden, sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld“ [11] sowie um „selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung“.

Dabei können Personen zu höchst unterschiedlichen Lösungen kommen. In einer derartigen Situation brauchen die Fachkräfte die berufliche Kompetenz, *Anforderungen denkend und handelnd* zu bewältigen.

Wie kann geprüft werden?

Authentische Aufgaben

Ob ein Prüfling die notwendigen Kompetenzen zur Ausübung seines Berufs erworben hat, lässt sich nur beim Arbeiten in berufsbezogenen betrieblichen Prozessen feststellen.

Wie sonst kann man feststellen, ob ein Prüfling befähigt ist, in konkreten beruflichen Situationen

- anforderungsgerecht und ganzheitlich zu handeln?
- betriebliche Probleme zu lösen?
- auch den betrieblichen Gesamtzusammenhang beim Handeln zu berücksichtigen?

Bei authentischen Aufgaben ist Prüfungsgegenstand ein realer Arbeitsprozess im realen Arbeitsumfeld, der beispielsweise mit den betriebsüblichen Werkzeugen, Vorgaben, Unterlagen, technischen Vorgaben und in Zusammenarbeit bearbeitetet sowie für den Betrieb verwertbare Ergebnisse erzielen soll. Zu diesen Aufgaben müssen die Auszubildenden einen Report über die durchgeführten Arbeiten anfertigen. Auf der Grundlage des Reports kann dann der Prüfungsausschuss ein Fachgespräch durchführen. So lässt sich feststellen, ob der Auszubildende die notwendige berufliche Handlungskompetenz erworben hat. Im späteren Berufsleben wäre das zu vergleichen mit der Dokumentation, die von der Fachkraft als Arbeitsnachweis, Übergabeprotokoll usw. zu erstellen ist.

„Authentische Prüfungen bilden die betriebliche Realität nicht ab, sondern sind Teil dieser Realität“.[12]

Bisher gibt es als authentische Prüfungen die Prüfungsformen

- Betrieblicher Auftrag bzw. betriebliche Projektarbeit und
- Fachaufgabe

Betrieblicher Auftrag

Bei der Prüfungsform Betrieblicher Auftrag muss ein spezifischer Auftrag als Prüfungsgegenstand beim Prüfungsausschuss beantragt werden. Dieser Antrag wird nur genehmigt, wenn der zu bearbeitende Auftrag den Kriterien der Ausbildungsordnung entspricht.

Folgende Argumente gegen den Betrieblichen Auftrag werden von Ausbildern[13] aufgeführt:

- Es gibt im Betrieb keine geeigneten Aufträge, denn nicht jeder Auftrag ist genehmigungsfähig.
- Der Betrieb möchte aufgrund von Vorschriften zur Geheimhaltung keine Unterlagen herausgeben (beispielsweise im militärischen Bereich).
- Der Arbeitsaufwand ist zu hoch, wenn ein Ausbilder für eine Gruppe von Prüflingen betriebliche Aufträge organisieren muss.
- Der Aufwand für die Erstellung der Dokumentation ist zu hoch.
- Der von der Kammer vorgegebene Zeitraum zur Beantragung ist zu kurz.
- Es fehlt an einer Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

In einer Studie „DERBI – Direkte Evaluation der Berufsausbildungsergebnisse in elf industriellen Metall- und Elektroberufen“ wurde der Betriebliche Auftrag intensiv untersucht. Bei aller Kritik, wie oben festgehalten, wurde folgendes festgestellt:

„Der Betriebliche Auftrag (BA) wird von den Prüfern, die an den DERBI-Workshops der IHKs in NRW teilgenommen haben, sehr differenziert beurteilt. Sie sehen viele positive Effekte und Potenziale der Prüfungsform „Betrieblicher Auftrag“. Beteiligte Prüfer sagen, der idealtypische Betriebliche Auftrag

- ist authentisch und bildet reale, betriebliche Aufträge und Arbeitsprozesse ab;
- fördert die Motivation der Azubis;
- entlastet die Ausbildungsabteilungen bei der Prüfungsvorbereitung;
- fördert und fordert Prozesskompetenz;
- eignet sich zur Individualisierung, also zur Erfassung individueller Kompetenzen und Erfahrungen und
- wird im Anwendungskontext durchgeführt (ist eine situierte Aufgabe)“**[14]**.

Es besteht die Vermutung, dass die Kammern vom Betrieblichen Auftrag abraten[15]. Warum das so ist, ist auch klar: Die Kammern bevorzugen Aufgaben, die unproblematisch abzuwickeln sind. Die Wirtschaftlichkeit schlägt die Validität.

Vor allem hat sich bei einigen Ausbildern nicht die Erkenntnis durchgesetzt, dass normale Alltagsarbeit Prüfungsgegenstand eines Betrieblichen Auftrags sein kann. Stattdessen werden besondere Projekte gesucht oder für die Lehrwerkstatt konstruiert. Oft ist dies mit aufwendigen Dokumentationen und organisatorischem Aufwand verbunden. Hier gibt es noch Verbesserungsbedarf, der auch in der oben erwähnten Studie gut dargestellt wird.

Fachaufgabe

Die Prüfungsform Fachaufgabe wird bei kaufmännischen Berufen eingesetzt. Bei dieser Prüfungsform müssen die Prüflinge zwei Fachaufgaben erledigen und darüber jeweils einen Report schreiben, der maximal drei Seiten umfassen soll. Der Prüfungsausschuss

wählt einen Report aus und führt darüber das Fachgespräch. Eine Genehmigung ist nicht vorgesehen; es bleibt voll in der Verantwortung der Ausbildungsbetriebe, welche Qualität die Fachaufgaben und die Reporte haben.

Auch die Zusatzqualifikationen bei den ME-Berufen werden über die Prüfungsform Fachaufgabe geprüft. Bemerkenswert ist, dass in der Ausbildungsordnung geregelt ist, welche Bestandteile der Report haben muss.

Lösungsansatz der IG Metall

Die IG Metall stellt Folgendes zur Diskussion:

1. Die Auszubildenden schreiben in den von der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Handlungsfeldern Reporte. In der Ausbildungsordnung ist vorgegeben, welche Bestandteile diese haben müssen. Für die Erstellung ist kein spezieller Zeitraum vorgegeben, sie werden dann angefertigt, wenn die Auszubildenden in dem jeweiligen Handlungsfeld entsprechende Fachaufgaben erledigen.

Das erinnert an das früher übliche Berichtsheft. Aber auch heute werden von einigen Ausbildungsbetrieben von den Auszubildenden Berichte über Betriebseinsätze gefordert – wie sonst kann eine Ausbildungsleitung eine Übersicht über vermittelte Qualifikationen erlangen?

Auch in anderen Zusammenhängen werden Berichte propagiert, beispielsweise als „Lerntagebuch“, in dem Lernprozesse *dokumentiert, reflektiert und beurteilt* werden.

In einem Modellversuch wurde das Konzept Lerntagebuch mit dem Berichtsheft verbunden. Das Führen des Berichtshefts wurde in konventioneller Weise beibehalten; zusätzlich wurden verpflichtende Aufgaben gestellt, die in bestimmten, vorgegebenen Zeitabschnitten erledigt werden mussten. Durch die Berichte sollten praktische Erfahrungen im Betrieb systematisch aufgearbeitet und die Auszubildenden zu gezielter Beobachtung und Reflexion im Berufsalltag angeleitet werden. Die Berichte wurden in der Berufsschule als Lernhintergrund genutzt.[16]

Eine andere Form ist das „Arbeitsjournal“.

Ein Arbeitsjournal ist ein Arbeitstagebuch, ein Werkstattbericht oder Portfolio, allgemein eine vorläufige Dokumentation, die begleitend zu einem Arbeitsprozess erstellt wird. In einem Arbeitsjournal werden Arbeitsschritte, Zwischenergebnisse, Daten, Überlegungen zur Methode, Hypothesen und Fragen bis hin zu Resultaten und Theorien eingetragen, um den Arbeitsprozess zu dokumentieren und zu kontrollieren.[17]

2. Die Reporte müssen mehrere Wochen vor einer Teil-1 oder Teil-2- Prüfung der Gestreckten Abschlussprüfung bei der Kammer eingereicht werden. Die Kammer kann auch anhand der Reporte die Berufsausbildung überwachen, und Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater können Betriebe auf dieser Basis beraten. Die Prüfungsausschüsse prüfen, ob die Reporte den Vorgaben der Ausbildungsordnung entsprechen. Falls die Reporte mängelfrei sind, werden die Auszubildenden zur Prüfung zugelassen. Ansonsten müssen Auszubildende und Ausbildende die Mängel beseitigen.
3. Der Prüfungsausschuss wählt die Reporte aus, die Prüfungsgegenstand sein sollen. Auf der Grundlage der ausgewählten Reporte führt der Prüfungsausschuss das jeweilige Fachgespräch und beurteilt die Kompetenzen des Prüflings.

Die Reporte können entsprechend der jeweiligen Vorgaben der Ausbildungsordnung durch Prüfungsstücke, Arbeitproben, schriftliche Ausarbeitungen und Simulationen ergänzt werden.

Durch Arbeitsproben kann auch das Verhalten des Auszubildenden geprüften werden.

Beispiel für den technisch-gewerblichen Bereich:

- Verhält sich der Auszubildende beim Installieren eine Anlage sicherheitsgerecht und berufstypisch angemessen?

- Geht der Auszubildende kompetent bei einer Inbetriebnahme oder Fehlersuche vor?

Beispiel für den kaufmännischen Bereich:

- Kann der Auszubildende ein Angebotsvergleich erstellen, z. B. für die Beschaffung von Büromöbeln einschließlich Tabellenkalkulation, Textverarbeitung, betrieblicher Beschaffungsrichtlinien, Recherche, Kalkulation etc. ?

Die Arbeitsprobe ist damit auch ein Prüfungsinstrument, mit dem die oftmals beschworenen handwerklichen Fähigkeiten durch die Beobachtung und Kontrolle geprüft werden können.

Bei einer Arbeitsprobe kann das Instrument der gutachterlichen Stellungnahme eingesetzt werden. Nach den Vorgaben des Prüfungsausschusses kontrolliert der Gutachter, ob ein bestimmtes Verhaltensmerkmal vorhanden ist. Dieses Gutachten fließt in das Fachgespräch ein und kann damit vom Prüfungsausschuss bewertet werden.

Beim Prüfungsinstrument „Simulation“ geht es nicht um Simulationen, die Teil des Handlungsfeldes sind – diese gehören zur originären Handlungskompetenz. Beispielsweise bilden CNC-Simulatoren auch komplexe Bearbeitungsmaschinen realitätsgetreu ab, wodurch damit alle Komponenten auf Kollision geprüft werden können, bevor das CNC-Programm real eingesetzt wird.

Es geht um Simulationen, die inszeniert werden, um zu prüfen, was sonst nicht prüfbar wäre. Ein Beispiel ist ein Kundenberatungsgespräch. Ein anderes Beispiel ist der Ausbildungsberuf Eisenbahnerin bzw. Eisenbahner im Betriebsdienst, bei dem ein Teil der Prüfung an einem Stellwerkssimulator abgenommen wird, um auch das Verhalten des Prüflings bei Abweichungen vom Regelbetrieb und bei Störungen prüfen zu können.

Wie kann die Berufsschule in die Abschlussprüfung einbezogen werden?

Modelle der Einbeziehung der Berufsschule

2018 wurde in einem Forum der IG Metall-Bildungstagung die „Zukunft der Prüfungen“ diskutiert.[18]

- Zum Thema schriftliche Prüfungen gab es unterschiedliche Meinungen. Für einige waren schriftliche Prüfungen sinnvoll, wenn sie im Kontext mit der praktischen Prüfung standen. Andere meinten, man bräuchte sie nicht. Da in den schriftlichen Prüfungen überwiegend der „Stoff der Berufsschule“ geprüft würde, reichten die Schulnoten aus. Der duale Partner erhielte dadurch einen neuen Stellenwert.
- Auch für den Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde bräuchte man keine eigenständige, schriftliche Prüfung. Die Themen, die unmittelbar in einem betrieblichen Zusammenhang stehen (beispielsweise das Thema Arbeitszeit), können im Fachgespräch angesprochen werden. Die anderen Themen gehören zum Schulstoff.
- Multiple-Choice-Aufgaben wurden einhellig abgelehnt.

Die Idee, Schulnoten in die Abschlussprüfung einzubeziehen, ist nicht neu. Die KMK fordert die „Berücksichtigung kontinuierlich erbrachter Leistungen in der dualen Berufsausbildung durch Einbeziehung von Noten der Berufsschule in das Gesamtergebnis der Ausbildungsabschlussprüfung“ seit vielen Jahren.[19]

Im Jahr 2001 wurde in einem Gutachten[20] untersucht, ob dies verfassungsrechtlich möglich sei. Einerseits gibt es das durch das Grundgesetz vorgegebene Gebot der beruflichen Chancengleichheit zwischen Berufsbewerberinnen und -bewerbern, die bundesweit zueinander im Wettbewerb stehen. Das Grundgesetz (GG) fordert im Bereich des Prüfungsrechts eine besonders weitgehende Gleichbehandlung, um die Chancengleichheit zu gewährleisten. Andererseits gibt es eine ausschließliche Landeskompetenz für das Schulwesen. Nach dem im GG verankerten Bundesstaatsprinzip sind die Gesetzgeber der Bundesländer nicht gehindert, von der Gesetzgebung anderer Länder abweichende Regelungen zu treffen. Der Gutachter kommt zu dem Schluss, dass die Anrechnung berufsschulischer Leistungsfeststellungen in der Berufsabschlussprüfung voraussetze, dass diese Leistungsfeststellungen einem Mindestmaß an Vergleichbarkeit entsprächen (Gleichheitsminimum). Dazu gehören vergleichbare Leistungen in den Berufsschulen aller Länder mit vergleichbaren Bewertungssystemen. Dieses Gleichheitsminimum liegt bisher – für jeden erkennbar – nicht vor.

Außer der Anrechnung von Noten gibt es auch andere Modelle für die Einbeziehung der Berufsschule.

- Für Fortbildungsprüfungen sieht das BBiG vor, dass „der Prüfling auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die zuständige Stelle zu befreien (ist), wenn er eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat“. Dies ließe sich auch für die Abschlussprüfung so regeln. Die Berufsschulen müssten „vergleichbare“ Prüfungen entsprechend den Vorschriften der Ausbildungsordnung abnehmen.
- In Österreich sieht das Berufsausbildungsgesetz vor, dass „bei der Lehrabschlussprüfung die theoretische Prüfung (entfällt), wenn der Prüfungswerber die Erreichung des Lehrzieles der letzten Klasse der fachlichen Berufsschule … nachweist.“
- In Baden-Württemberg sieht die Berufsschulordnung[21] vor, dass „in der Abschlussprüfung der Schüler nachweisen (soll), dass er über die allgemeinen und berufstheoretischen Kompetenzen verfügt und damit das Ausbildungsziel der Berufsschule erreicht hat. … Die Prüfung … erstreckt sich auf „Deutsch“ und „Gemeinschaftskunde“ sowie auf die in den jeweiligen Ausbildungsordnungen des Bundes ausgewiesenen schriftlichen Prüfungsbereiche.“ Um Doppelprüfungen zu vermeiden, werden auf der Grundlage eines Staatsvertrags die Prüfungsfragen von jeweils einer Berufsschule erstellt. Die Prüfung selbst wird gleichzeitig sowohl nach den Vorschriften des BBiG als auch nach den landesrechtlichen Vorschriften abgenommen.

Vorschlag der IG Metall

Die IG Metall schlägt vor, die traditionelle Kenntnisprüfung bzw. schriftliche Prüfung entfallen zu lassen. Stattdessen sollten die Leistungsfeststellungen der Berufschule in das Abschlusszeugnis aufgenommen werden.

Dieser Vorschlag ist aber an Bedingungen geknüpft:

1. Es soll in der Berufsschule geprüft werden, ob die Schülerinnen und Schüler Kompetenzen erworben haben. Dazu müssen handlungs- und praxisorientierte Situationsaufgaben eingesetzt werden.

Diese Aufgaben werden unter Zugrundelegung realer, betrieblicher Arbeitsaufträge entwickelt. Dazu werden die betriebliche Situation und der anstehende Arbeitsauftag geschildert (Situationsaufgabe). Die Schülerinnen und Schüler sollen sich analysierend, planend und problemlösend mit der Aufgabe auseinandersetzen. Sie können dabei auch Hilfsmittel einsetzen, die Fachkräfte im Betrieb auch einsetzen würden. Die Aufgaben können als Klausurarbeiten gestellt werden. Es ist auch möglich, sie als Gruppenarbeit in der Schule oder als Hausarbeit im Betrieb bearbeiten zu lassen, gekoppelt mit einem individuellen Fachgespräch.

Es dürfen allerdings keine unechten Situationsaufgaben gestellt werden.

Entweder sind diese dadurch gekennzeichnet, dass die Situationen in ihrer Komplexität „zerstückelt“ werden, indem die Prüflinge durch kleinschrittige Fragen zu vorgegebenen Antworten „geführt“ werden, oder

die Situationen … 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.[22]

Eine Situationsaufgabe ist auch dann unecht, wenn die geschilderte Situation ausgedacht ist und keinen Bezug zur wirklichen, betrieblichen Situationen aufweist oder künstlich verfremdet wurde, um die Bearbeitung bestimmter Problemstellungen zu erzwingen – diese Probleme haben mit realen Problemen nichts mehr zu tun.

2. Es wird vorgeschlagen, die Lernfelder zu Kompetenzfeldern zu bündeln (in Bezug zu den Handlungsfeldern der Ausbildungsordnung) und für diese Felder einen Referenzprozess zu hinterlegen. In diesen Kompetenzfeldern wären die authentischen Aufgaben anzusiedeln.
3. Da für einen bundesweiten Arbeitsmarkt ausgebildet wird, muss in den Kompetenzprüfungen der Schule ein Mindestmaß an Bundeseinheitlichkeit erreicht werden. Dazu werden nicht etwa bundeseinheitliche Aufgaben gefordert, sondern bundeseinheitliche Anforderungen an die Prüfungsaufgaben.

Die Handlungsfelder und Kompetenzfelder mit ihren jeweiligen Referenzprozessen werden bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen abgestimmt.

Fazit

Das von der IG Metall zur Diskussion gestellte Prüfungsmodell „Die duale Kompetenzprüfung“ wäre ein Neuanfang für das Prüfungswesen. Es wird bewusst der Terminus „Handlungskompetenz“ statt „Handlungsfähigkeit“ verwendet, um diesen Neuanfang im Prüfungswesen mit ganzheitlichen Prüfungsformen zu verdeutlichen. Die Komponenten dieses Modells sind nicht neu, sondern entsprechen einer Berufsbildungstradition oder sind zumindest seit Jahren in der Diskussion. Dieses Prüfungsmodell bietet Chancen für die Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. Die Reporte stehen den Berufsschulen zur Verfügung und können als Hintergrund für die Gestaltung von Berufsschulunterricht dienen. Die Entwickler der handlungs- und praxisorientierten Situationsaufgaben sind darauf angewiesen, Anregungen für geeignete betriebliche Situationen zu bekommen.

Man sollte dieses Modell über eine Erprobungsverordnung in ausgewählten Berufen testen.

[1] Die Duale Kompetenzprüfung, Konzept zur Weiterentwicklung der Abschlussprüfung zu einem Kompetenznachweis für die Lernorte Schule und Betrieb, Frankfurt, IG Metall-Vorstand, 2019.

[2] Bundestagsdrucksache Nr. 15/3980,Begründung zu § 1BBiG.

[3] § 1 Abs. 3 BBiG.

[4] vgl. § 3 der Ausbildungsordnungen für die industriellen Metall- und Elektroberufe jeweils in der Fassung vom 28. Juni 2018 (BGBl. I S. 896 und S. 975)

[5] Komplexität ist als „Verknüpfung von verschiedenen Teilen zu einem verflochtenen Ganzen“ definiert. Eine komplexe Aufgabe ist eine aus mehreren Teilaufgaben zusammengesetzt, die miteinander verzahnt sind.

[6] Verordnung über die Berufsbildung zum Industriekaufmann/ zur Industriekaufmann § 3, Absatz 1

[7] vgl. Das Prüferhandbuch, 1. Auflage, Seite 23; Herausgeber: ver.di

[8] § 38 BBiG

[9] mit einer kleinen Abweichung. 1969 hieß es „der vermittelte Lehrstoff“, 2005 der „zu vermittelnde Lehrstoff“.

[10] siehe auch: Rahmenvereinbarung über die Berufsschule (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.03.2015)

[11] vgl. DQR Niveau 4

[12] Lennartz, Dagmar (2004): Aktionsfeld Prüfungen: Zwischenbilanz und Zukunftsperspektiven. In: BWP, H. 1, S. 14–19 Zitiert aus: Reetz, Hewlet: Das Prüferhandbuch, Hrsg.: ver.di

[13] im Prüferberaterkreis der IG Metall

[14] Projekt Derbi, Ergebnisbericht zu den Prüfer-Workshops an den IHKs in NRW, März 2015

[15] siehe auch „Qualitätsstandards für Betriebliche Aufträge am Beispiel der Metall- und Elektroberufe sowie des Mechatronikers. Eine Handreichung der IHK-Organisation https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/handreichung-qs-betrieblicher-auftrag/at_download/file?mdate=1462798135175. Nach dieser Handreichung wird durch den betrieblichen Auftrag lediglich eine „betriebliche Handlungsfähigkeit“ geprüft, die „berufliche Handlungsfähigkeit“ wird nur durch die Praktische Aufgabe geprüft.

[16] Frackmann M. und Tärre, M. Hrsg. Lernen und Problemlösen. Ein Handbuch für Lehrer/innen und Ausbilder/Innen in der Beruflichen Bildung. Hamburg: VSA;2003

[17] Wikipedia, abgerufen am 17.06.2019

[18] https://wap.igmetall.de/doku-bildungstagung-2018.htm#

[19] Erklärung der Kultusministerkonferenz über Möglichkeiten der Ausgestaltung der Ausbildungsabschlussprüfung als gemeinsame Abschlussprüfung in der dualen Berufsausbildung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 26.06.1992 i. d. F. vom 16.02.2017) https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/1992/1992_06_26-Gemeinsame-Abschlusspruefung-in-der-dualen-Berufsausbildung.pdf

[20] Prof. Dr. Fritz Ossenbühl: Die Einbeziehung berufsschulischer Leistungsfeststellungen in die Berufsabschlussprüfung, Rechtsgutachten erstattet dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn im Januar 2001

[21] Verordnung des Kultusministeriums über die Ausbildung und Prüfung an den Berufsschulen (Berufsschulordnung), vom 10.07.2008

[22] Das Prüferhandbuch, S. 49