

## Lindemann: Module, Grundlagen einer praxisnahen Gestaltung

Module sind Teile eines Ganzen: „Jedes System besteht aus einer Vielzahl von Modulen (...), wovon jedes Einzelne zum Funktionieren des gesamten Systems beiträgt oder gar unerlässlich ist“. <sup>1</sup>

Eine einheitliche Definition des Modulbegriffes ist bis heute weder in der internationalen noch in der deutschen Debatte vorhanden. Die anzutreffenden Definitionen sind - genau wie die des jeweiligen Kompetenzbegriffes - kontextgebunden. Es geht darum, in dem Projekt für den Kontext der zu entwickelnden Module eine Definition zu finden und umzusetzen, eine Definition mit der das Projekt zum einen gut arbeiten kann und die zum anderen weitgehend den Anforderungen der aktuellen berufspädagogischen Debatte entspricht. Es gibt zwei wesentliche Kriterien: Von Modulen sprechen wir im engen Sinne immer dann, wenn es zu einem Modul eine Alternative gibt und somit eine Gesamtqualifikation auf unterschiedlich gestalteten Lernwegen erreicht werden kann. Ferner ist die Zertifizierung jedes einzelnen Moduls ein wichtiges Kriterium. Sind die Kriterien nicht erfüllt, sprechen wir nach meinem Verständnis nicht von Modulen, sondern in der Regel von Bausteinen. Bausteine können auch Teile eines Moduls sein. Es ist möglich, ein Modul aus unterschiedlichen Bausteinen zusammenzusetzen.

Modularisierung kommt in zwei Grundvarianten vor:

- als generelles Ordnungsprinzip beruflicher Kompetenzen, oder aber
- als didaktisches Gestaltungsprinzip.

Ausgangspunkt dabei ist die Frage, was genau zerlegt bzw. in Module unterteilt werden soll. Werden Qualifikationen als Anforderung aus dem Arbeitsprozess modularisiert oder aber wird ein Lernprozess modularisiert?

Im ersten Fall modularisiert man ausschließlich *Lernergebnisse*. Wird Modularisierung als generelles Ordnungsprinzip verstanden, handelt es sich um zerlegbare und in sich abgeschlossene und damit zertifizierbare Teilqualifikationen. Man modularisiert ausschließlich Lernergebnisse im Hinblick auf ihre Verwertbarkeit im Arbeitsprozess und dieser ist – je nach Methode seiner Erfassung – die Referenzgröße für die Modulschneidung und Modulgestaltung.

Im zweiten Fall, beim didaktischen Gestaltungsprinzip, werden hingegen Qualifikationsbündel, meist ausgedrückt als Lernziele oder Lernfelder bzw. Lernbereiche, in Lerneinheiten oder –abschnitte zerlegt und nach ausbildungs- und/oder curricularen Prinzipien gebündelt. Dies geschieht vornehmlich nach Kriterien der Lernorganisation, der gesammelten Erfahrung mit Ausbildung sowie Konzepten didaktischer Gestaltung von Lernumgebungen und Lernorten.

<sup>1</sup>

Sellin, Burkhard: Berufsbildung in Europa: Auf dem Weg in ihrer Modularisierung? CEDEFOP Panorama 1994, S. 2

Die erste Variante zerlegt, wie ausgeführt, eine Gesamtqualifikation in Teilqualifikationen. Diese wiederum werden als Lernergebnisse bzw. Kompetenzen beschrieben. Sie werden einzeln geprüft und zertifiziert. Die Summe der zertifizierten Teilkompetenzen ergibt nach einem vorgegebenen Standard -verstanden als Anforderungsprofil gezeigter Handlungsdispositionen, auch Performance genannt- eine anerkannte Gesamtqualifikation, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist.

Die zweite Variante zerlegt den Lernprozess in Lerneinheiten nach curricularen und didaktischen Prinzipien. Die Prüfung erlernter Kompetenzen ist in aller Regel mehr oder weniger eng mit dem System der Aus- und Weiterbildung verbunden und erfolgt über eine Abschlussprüfung. Der Unterschied dieses als stärker „input-gesteuert“ bezeichneten Systems besteht in der nachgeordneten und zusammenfassenden Bewertung der Lernergebnisse einzelner Module: Sie sind keine Teilqualifikationen mit eigener Zertifizierung, und in diesem Sinne für sich genommen wertlos. Erst als Ganzes ergeben sie die nötigen Qualifikationen für einen Abschluss.

In der Praxis haben wir es heute in den meisten Fällen mit einer dritten Variante zu tun, die eine Kombination der vorgestellten Varianten darstellt. Es handelt sich dabei um eine Kombination oder vielmehr Erweiterung der ersten Variante, und damit um ein sowohl input- wie auch output-gesteuertes System von Modulen. Module werden auf der Outputebene, der Ebene erworbener Kompetenzen als einzeln zertifizierbare Kompetenzbündel verstanden. Sie beziehen sich auf zerlegte Tätigkeiten, sind also einerseits Teil eines Tätigkeitszusammenhanges, der in Kompetenzen oder Teilkompetenzen ausgedrückt wird. Auf der anderen Seite beschreiben Module auch Eingangsqualifikationen sowie Lerninhalte, eine sinnvolle Strukturierung der Inhalte sowie Handlungszusammenhänge, in denen die Handlungen ausgeführt werden sollen.

Ich fasse zusammen: Ein Modul verstehen wir als eine selbstständige, in sich abgeschlossene (Aus- bzw.) Weiterbildungseinheit, die eine bestimmte Größe aufweist und sowohl über einen voraussetzungsdefinierten Eingang (Lernvoraussetzungen) wie auch über einen kontrollier- bzw. zertifizierbaren Ausgang (Lernergebnis) verfügt. Das Lernergebnis soll als Bündel von Kompetenzen beschrieben sein. Die Module sind durch die Lernenden entweder frei oder eingeschränkt wähl- und kombinierbar und führen zu flexiblen Qualifikationen auf unterschiedlichem Niveau. Auf diese Weise beziehen sie sich auf die individuellen Voraussetzungen der Fachkräfte, auf berufliche Anforderungen und nicht zuletzt auf gesellschaftliche Anforderungen.

Beispiel: Wir erarbeiten ein Modul für Facharbeiter des Bauhauptgewerbes (individuelle Voraussetzungen), die fähig sein sollen, bestimmte – das heißt von uns nach einer Tätigkeitsanalyse zu bestimmende - Wärmedämmmaßnahmen an der Gebäudehülle, insbesondere an Außenwandkonstruktionen, fachgerecht (berufliche Anforderung an die Tätigkeit) und gemäß den Anforderungen der EU-Gebäuderichtlinie und der ENEC (gesellschaftliche Anforderung) auszuführen.

Weiterhin ist es erforderlich, sich auf ein pragmatisch anwendbares Verständnis von Kompetenzen zu verständigen. Aus pädagogischer Sicht sind Kompetenzen in der deutschen Tradition des Bildungssystems als dem Menschen eigentümliche (subjektive) Fä-

igkeiten oder auch Handlungsdispositionen anzusehen, die er unabhängig von einer speziellen Handlungssituation aufweist.<sup>2</sup>

Im Gegensatz dazu verstehen wir unter Qualifikationen die angemessene Bewältigung konkreter Anforderungen eines Tätigkeitsbereiches in bestimmten konkreten Arbeitssituationen.

Im Kontext des Projektes sei unter Kompetenz die Fähigkeit, eine Arbeitsaufgabe richtig auszuführen, verstanden. Es steht die situationspezifische Handlungsfähigkeit in der Arbeitspraxis im Vordergrund. Für die Untersuchung der auszuführenden Tätigkeiten hat Kompetenz mindestens zwei verschiedene Dimensionen: praktische Fertigkeiten und Kenntnisse, konkretes Fachwissen sowie das Wissen von Zusammenhängen.

Kompetenz meint in diesem Zusammenhang und im Sinne beruflicher Handlungskompetenz die Fähigkeit, eine Arbeitshandlung effizient und gut, d.h. den geforderten Tätigkeitsanforderungen entsprechend, auszuführen.

Ich schlage zur Beschreibung der Module folgende Gliederung vor:

1. **Kompetenzen:** Leitfrage: Was kann die Fachkraft nach Absolvierung des Moduls? Beschreibung der Kompetenzen, die mit dem Modul erreicht werden sollen. Dazu gehört auch eine klare Abgrenzung des Kompetenzbündels dieses Moduls gegen das anderer Module (Einordnung des Moduls in eine Modulstruktur). Zum Kompetenzbegriff sei auf das Papier Kompetenzen und Zertifizierung verwiesen im Projekt Umbau und Ko.
2. **Prüfung:** Wie soll die neu erworbene Kompetenz gezeigt werden (*Performance* und *Performance-criteria*)? Wie sollen die Kompetenzen geprüft werden, damit zertifiziert werden kann? Wer zertifiziert? Hierzu gehört aus meiner Sicht eine Musteraufgabe oder die Beschreibung mehrerer Aufgaben, die zu erfüllen sind. An dieser Stelle ist zu klären, ob sich jemand zur Zertifizierung anmelden kann, ohne das Modul in der Institution belegt zu haben. Eine klare Beschreibung der Aufgaben, die ausgeführt werden sollen, lässt die Zertifizierung zu. Denkbar ist auch, das jemand nur einen oder zwei Baustein(e) eines Moduls belegt, weil er sich bereits anderweitig zum Teil qualifiziert hat.
3. **Kontext / Situationsbeschreibung:** kurze Beschreibung des Handlungszusammenhangs, in dem die Tätigkeiten ausgeführt werden sollen. Kurze Beschreibung der Anforderungen an die Tätigkeiten wie z.B. Qualitätskriterien, sowie des gesellschaftlichen Hintergrundes –z.B. ENEC in der Fassung von 2002, Gebäuderichtlinie der EU, Hinweis auf Klimaziele.
4. **Zugeordnete Fertigkeiten und Inhalte:** Auflistung der Fertigkeiten und der erforderlichen Kenntnisse (Fachinhalte), die erlernt werden sollen.
5. **Lernvoraussetzungen:** Angabe zu den Voraussetzungen. Dazu gehört auch, welche Module dem zu absolvierenden Modul vorausgehen, wenn nach einiger Zeit mehrere Module zum Thema erstellt worden sind. Beispiel: „Dieses Modul richtet sich an (z.B.) Fachkräfte, die den Facharbeiterabschluss haben und über einige Jahre Berufserfahrung verfügen.“ Oder: „Voraussetzung ist die Absolvierung des

---

<sup>2</sup> Sellin, Burkhard: Berufsbildung in Europa: Auf dem Weg in ihrer Modularisierung? CEDEFOP Panorama 1994, S. 2

Grundmoduls „Grundlagen der Energieeinsparung durch die Außenhülle(...)und zugehörige Berechnungsverfahren gem. ENEC“.

Es sei an dieser Stelle offen gelassen, ob methodische Hinweise in eine Modulbeschreibung aufgenommen werden sollen. Das gehört im Sinne einer Outcomeorientierung genau genommen nicht in die curriculare Beschreibung des Moduls. Dies ist der Lernorganisation zuzurechnen. Es ist allerdings sinnvoll, einen Hinweis auf ein handlungsorientiertes Lernen oder auch ganzheitliches Lernen aufzunehmen. Wichtig ist dieses bei der Prüfung der Kompetenzen: Wenn das Projekt eine Musteraufgabe zur Prüfung der Kompetenz vorlegt, ergibt sich daraus, ob ein Teil der Prüfung handlungsorientiert erfolgt. Darüber ist indirekt ein Methodenhinweis gegeben, denn wenn in der Prüfung eine Handlung, z.B. eine Beratung ausgeführt werden soll, muss auch handlungsorientiert oder in einem kleinen Ausbildungsprojekt oder mit Lern- und Arbeitsaufgaben ganzheitlich ausgebildet werden.

Was ist zu tun und worüber muss sich das Projekt verständigen, bzw. welche einheitlichen Normen sind aufzustellen?

1. Auf welchen Niveaustufen entwickeln die Projektmitarbeiter Module? Beispiel: Für Auszubildende als Zusatzqualifikation, Facharbeiter mit Berufserfahrung, Meister – hier ist vor allem zu klären, ob die Voraussetzungen zwingend über formale Ausbildungsstufen beschrieben sind oder stellen wir z.B. sehr erfahrene Facharbeiter, die sich bereits weiterqualifiziert haben und Fachkräfte auf der Meisterebene (Poliere) gleich?
2. Welchen zeitlichen Umfang sollen Module haben? (z.B. 40, 80 Stunden – 120 Stunden)
3. Soll ein Modul in zwei oder drei Bausteine gegliedert werden können?
4. Wie beschreiben wir ein Modul – Gliederung s.o.

Es sind Setzungen erforderlich, um das Projektziel einer einheitlichen Gestaltung einhalten zu können. Diese Setzungen sind die Voraussetzung für eine einheitliche Zertifizierungsstrategie.

Berlin, 5.5.2005

Hans-J. Lindemann