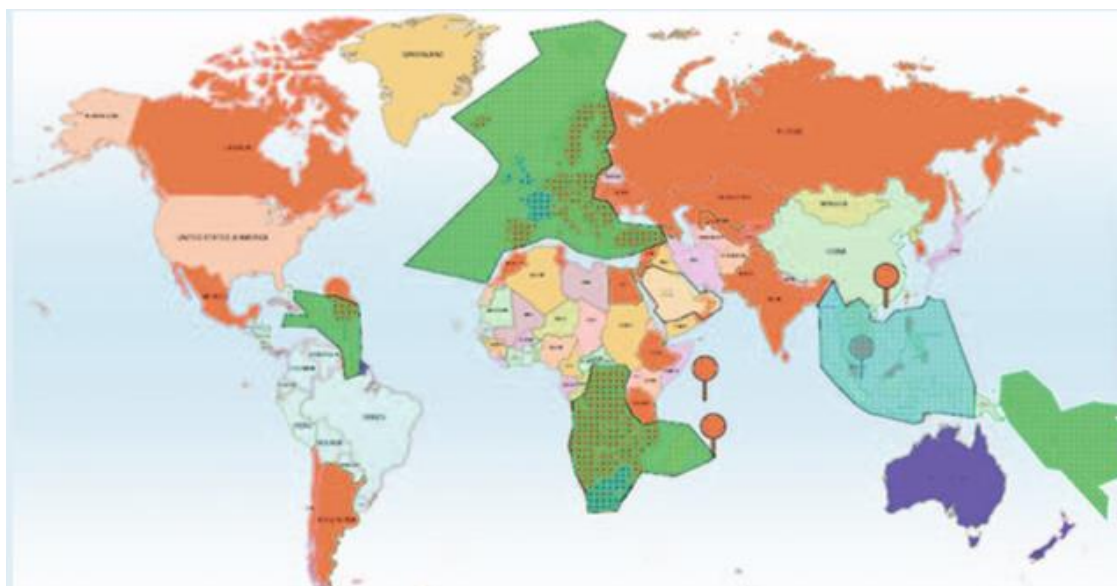


# Das CBET-System in der Entwicklungszusammenarbeit

Orientierung für Fachkräfte des Handwerks, die als Kurzzeit-Experten in Vorhaben der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit eingesetzt werden



# Inhalt

Abkürzungen .....	2
1. Was ist CBET Und wie ist das System aufgebaut? .....	3
2. Wie funktioniert CBET?.....	5
3. Wo liegen die wesentlichen Unterschiede zum dualen System? .....	7
4. Vor- und Nachteile des CBET-Ansatzes .....	8
5. Was bedeutet das für Kurzzeitfachkräfte (KZF) in Entwicklungsländern .....	8

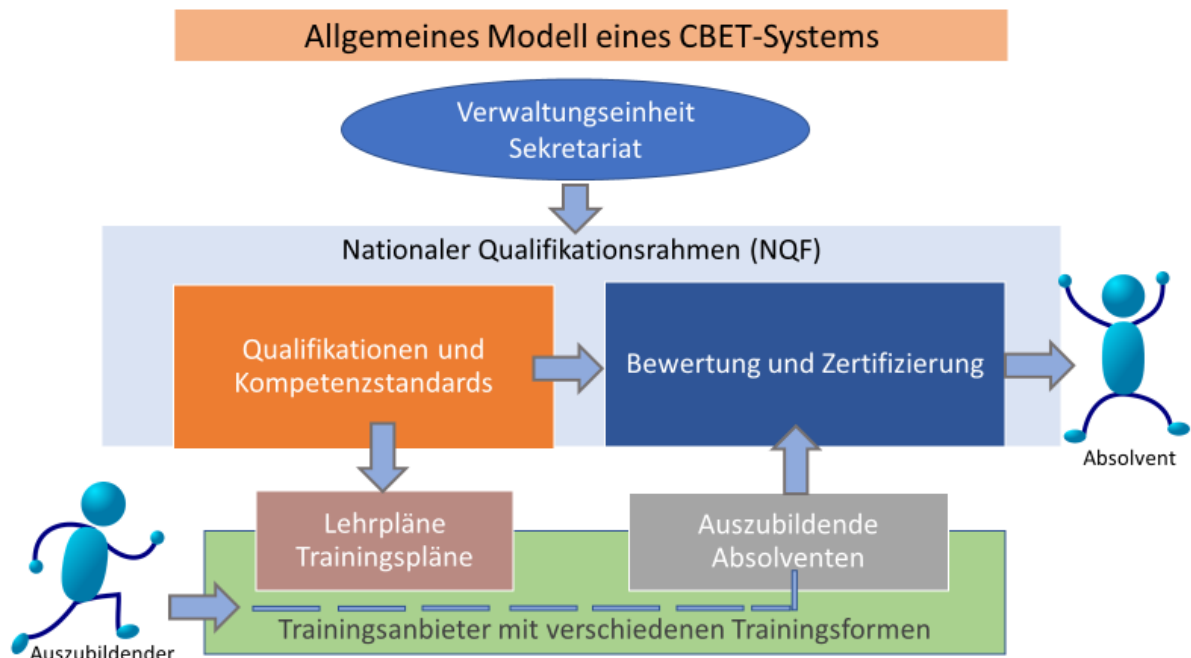
## Abkürzungen

CBET	Competence-Based Education and Training dt.: Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung
EQF	European Qualification Framework
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
NQF	National Qualification Framework
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
NVQF	National Vocational Qualification Framework, dt.: Nationaler Berufsqualifikationsrahmen
SAQA	South African Qualifications Authority, dt.: Südafrikanische Qualifikationsbehörde
RPL	Recognition of prior learning, dt.: Anerkennung von früherem Lernen
TVET	Technical and Vocational Education and Training

# 1. Was ist CBET und wie ist das System aufgebaut?

Der CBET-Ansatz (Competency Based Education and Training oft auch CBT genannt; dt.: Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung) geht bis in die 1980-er Jahre zurück und wurde zunächst in Australien und in den USA sehr populär. Er etablierte sich einerseits wegen der weltweiten Produktionskrise in denjenigen Industrieländern, in denen es keine oder kaum Lehrlingsausbildung gibt und andererseits wegen des daraus resultierenden Mangels an curricularen Vorgaben, die die Bedürfnisse der Industrie nach Qualifikation erfüllen sollten. Seit den 1990er Jahren ist dieses Konzept weiterentwickelt und mittlerweile in fast allen Ländern der Welt eingeführt worden<sup>1</sup>. Im Jahr 2010 wurden 126<sup>2</sup> Länder identifiziert, in denen CBET-Ansatz kopiert und Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) entwickelt wurden. Im NQR sind Abschlüsse aus allen Bildungsbereichen abgebildet. Dadurch wird eine Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen (Bildungsabschlüssen) geschaffen. Da jedes Land seinen NQR oft ein wenig abwandelt, könnte es also 126 verschiedene NQR geben und parallel dazu ebenso viele NVQF (National Vocational Qualification Framework = dt. Berufsqualifikationsrahmen). Wegen der Vielfalt der NQRs werden übergreifend transnationale Qualifikationsrahmen entwickelt, zwecks Angleichung der regionalen Qualifikationsrahmen; daher gibt es z.B. den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF).

Die folgende Grafik zeigt die Hauptelemente eines CBET-Systems mit dem nationalen Qualifikationsrahmen als zentrales Element:



<sup>1</sup> GIZ Publikation: "Through Competence-Based to Employment-Oriented Education and Training", April 2013

<sup>2</sup> EQF Newsletter April 2010 "The External Dimension of the European Qualifications Framework Developments in EU Partner Countries and Beyond"

Die wichtigsten Merkmale des CBET-Ansatzes sind:

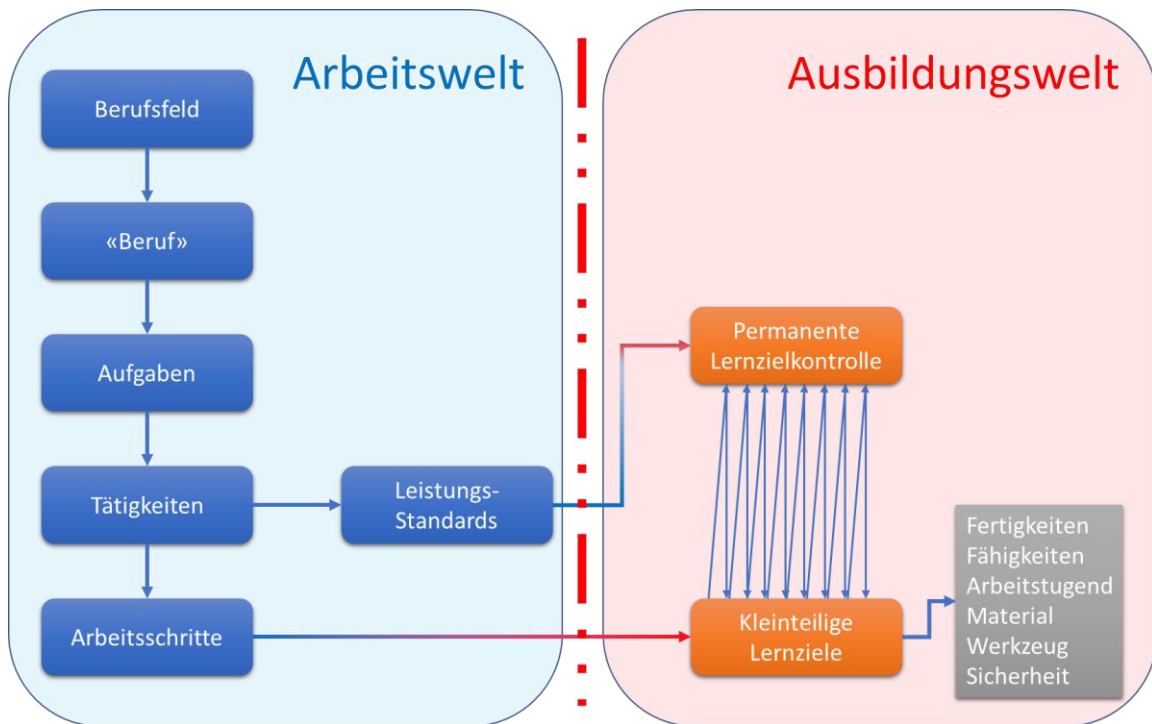
- In den meisten Ländern gibt es heute ein formalisiertes Berufsbildungssystem. Um immer wieder notwendige Anpassungen an einem solchen System durchzuführen - z.B. um die Berufsbildung stärker nachfrageorientiert und arbeitsmarktrelevant zu gestalten, muss es einen entsprechenden Mechanismus geben. Viele Länder haben daher eine **Verwaltungseinheit** (nationale Qualifikationsbehörde) eingerichtet (z.B. die südafrikanische Qualifikationsbehörde SAQA) oder haben diese Aufgabe bestehenden Institutionen wie dem Bildungsministerium, dem Arbeitsministerium und den nationalen Ausbildungsorganisationen (insbesondere in Lateinamerika) übertragen.
- Eine nationale Qualifikationsbehörde wird normalerweise von einem Gremium geleitet, in dem Vertreter der verschiedenen Interessengruppen die Vision, die Mission und die Hauptziele der Institution definieren. Eine Durchführungsorganisation (z.B. eine Agentur für Berufsbildung), die vom Verwaltungspersonal unterstützt wird, plant und implementiert die notwendigen Aufgaben und erstattet dem Vorstand Bericht.
- Eine Hauptaufgabe des Systems besteht in der Planung und Einrichtung des **Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR)**. Sektorarbeitsgruppen verschiedener Branchen bestimmen und validieren **Kompetenzstandards und -qualifikationen** in dem jeweiligen Wirtschaftszweig. Diese Standards werden dann in die Kompetenz- und Qualifikationsmatrix des NQR integriert.
- Diese Kompetenzstandards bilden den Maßstab für die zukünftige **Bewertung und Zertifizierung** von Kompetenzen. Sie bestehen aus einer Hierarchie von Aussagen, die eine erfolgreiche Leistung beschreiben.
- Diese Kompetenzstandards liefern auch relevante Informationen für **Trainingsanbieter**, um modularisierte Lehr- und Trainingspläne zu entwickeln. Eine solche Modulentwicklung kann auf zentraler Ebene (für alle Trainingsanbieter) oder auf individueller Ebene (jeder Anbieter entwickelt eigene Module) stattfinden.
- Basierend auf diesen Modulen wird Training von Trainingsinstitutionen angeboten und durchgeführt. Kontinuierliche (formative) und abschließende (summative) Beurteilung der Leistungen der Schüler begleiten den Ausbildungsprozess. Maßstäbe zur Bewertung sind Leistungskriterien, die in den Kompetenzstandards enthalten sind.
- **Trainingsanbieter** sind dafür verantwortlich, die Entwicklung von Kompetenzen der Lernenden zu fördern. Nationale Qualifikationsbehörde legen Kompetenzstandards fest und überprüfen diese, während Trainingsanbieter die Entwicklung von Kompetenzen bei ihren Schülern fördern.<sup>3</sup>
- Generell ist es von Vorteil, Training und Assessment zu trennen, da Trainer / Trainingsinstitutionen die Ergebnisse ihrer Trainingsbemühungen eher tendenziell bewerten. Daher wurden in einigen Ländern externe **Bewertungen und Zertifizierungen** unter der Leitung unabhängiger Bewertungsinstitute eingerichtet.
- Anerkannt und bewertet werden Kompetenzen, die durch Training in Trainingsinstitutionen erworben werden aber auch Kompetenzen, die durch informales Lernen bereits vorhanden sind (Recognition of prior learning RPL).

---

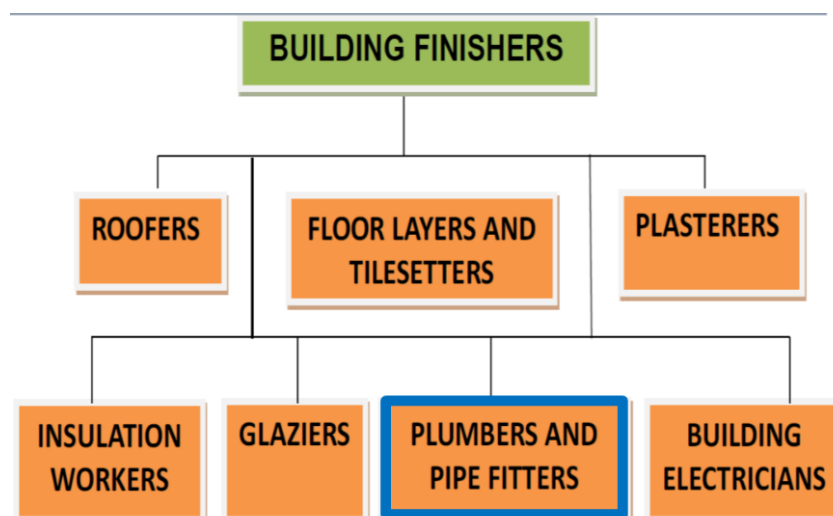
<sup>3</sup> GIZ Publikation: "Through Competence-Based to Employment-Oriented Education and Training", April 2013

## 2. Wie funktioniert CBET?

CBET Systeme werden in der Regel nach dem folgenden Schema aufgebaut.



Damit die Lehrpläne den Bedarfen der Arbeitswelt entsprechen, werden in den verschiedenen Berufsfeldern die relevanten Tätigkeiten und Arbeitsschritte definiert, um daraus Lernziele abzuleiten. Dabei wird der in der Berufsbildung übliche Weg der Definition von Feinlernzielen aus den Groblernzielen besprochen. Allerdings fehlt im CBET Ansatz in der Regel der Bezug zur Handlungskompetenz, da sich die Lernzielkontrollen auf die Beherrschung der Feinlernziele konzentrieren. Einen Einblick in die Logik eines CBET Systems erhalten Sie am folgenden Beispiel des Berufsfelds Bauhandwerk (Building Finisher):



Im nächsten Schritt wird das Tätigkeitsfeld des Installateurs (Plumber) weiter heruntergebrochen:

<b>CORE COMPETENCIES</b>	Install architectural ceiling, wall sheets/panels/boards and floor	Perform plumbing repair and maintenance works	Perform complex and multi-story plumbing installation and assemblies	Prepare tools, painting materials and equipment	Apply special cement finishes to concrete and masonry surfaces	Install hot and potable chilled water-piping system	Install framing works
	Install stair components and/or pre-fabricated stair assembly	Install built-in and/or pre-fabricated cabinets	Perform minor construction works	Repair defective concrete and masonry surfaces	Install formwork components	Strip form work components	Draft plumbing design
	Fabricate/install door/window jams and panels	Perform single unit plumbing installation and assemblies	Plaster concrete/masonry surfaces	Install pre-cast balusters and handrails	Perform basic masonry works	Perform mixing/tinting of color paints	Perform painting repair work
	Prepare masonry materials	Lay brick/ block for structures	Conduct pipe leak testing	Make piping joints and connections	Fabricate form works	Prepare pipes for installation	Estimate paint requirements
<b>COMMON COMPETENCIES</b>	Prepare construction materials and tools	Perform measurements and calculations			Stakeout building lines	Perform painting works	Prepare surface for painting
	Maintain tools and equipment	Observe procedures, specifications and manuals or instructions					
<b>BASIC COMPETENCIES</b>	Receive and respond to workplace communication	Practice basic housekeeping procedures	Demonstrate work values	Work with others	Work in a team environment	Practice professionalism	Practice occupational health and safety procedures
	Lead workplace communication	Solve problems related to work activities	Promote environmental protection	Utilize specialist communication skills	Use relevant technologies	Develop team and individual	Lead small team
	Develop and practice negotiation skills	Plan and organize work	Practice workplace communication	Collect and organize information	Apply problem solving techniques in the workplace	Use mathematical concepts and techniques	

Es erfolgt eine Einteilung in verschiedene Kompetenzkategorien. Bei den sogenannten Basic Competencies (blaue und lila Kästchen) handelt es sich um Schlüsselqualifikationen, die in verschiedene Module aufgeteilt werden. Diese Module werden in der Regel genauso für andere „Berufe“ verwendet. Die Common Competencies (grüne Kästchen) betreffen Handlungsfelder, die in diesem Beispiel auch für andere „Bauberufe“ zutreffen könnten. Die Core Competencies (gelbe Kästchen) beziehen sich schließlich auf Inhalte, die spezifisch für den „Beruf“ des Installateurs entwickelt wurden.

Jedes dieser Kästchen entspricht einem Modul (Trainingskurs). Für jedes Modul müssen erst Leistungs-Standards zusammen mit Vertretern der Branche entwickelt werden. Im nächsten Schritt entsteht dann ein sogenanntes Curriculum mit Prüfungsrichtlinien, wie die beschriebenen Competencies getestet werden sollen. Ist dieser sehr aufwändige Prozess abgeschlossen, bekommt dieses Modul eine feste Nummer und wird im CBET System veröffentlicht. Soll ein solches Modul angepasst werden, muss der gleiche Prozess erneut gestartet werden. Damit jedoch ein solches Modul von einem Bildungsanbieter durchgeführt werden kann, müssen meist Unterrichtsmaterialien entwickelt werden, die dann von einer staatlichen Stelle überprüft und genehmigt werden müssen. Diese Unterlagen dürfen vom Bildungsanbieter oftmals nicht mehr verändert werden, ohne dass eine erneute Überprüfung erfolgt. Damit das Modul wirklich durchgeführt werden kann, müssen sogenannte Assessoren (Prüfer) ausgebildet werden, die nun wieder nach einem bestimmten Curriculum ausgebildet sein müssen, was nur an akkreditierten Ausbildungsinstituten stattfinden kann. Das Assessment eines solchen Moduls kann zumeist nur an einer speziell anerkannten Bildungseinrichtung erfolgen (einer sogenannten Recognized Training Organisation = RTO), die eine entsprechende Lizenz für das jeweilige Ausbildungsmodul von einer staatlichen Stelle erhalten hat.

Wichtig ist es, hier die Unterschiede in der Terminologie zu beachten. In der CBET Welt wird von „competencies“ gesprochen, dies ist jedoch nicht gleichzusetzen mit dem Begriff Kompetenz, den wir im Deutschen verwenden. Während eine Kompetenz etwas Umfassendes beschreibt, was in der Berufsbildung oft auch mit *beruflicher Handlungsfähigkeit* gleichgesetzt werden kann, handelt es sich beim englischen Begriff „competency“ eher um die Beschreibung einer bestimmten Fähigkeit oder Tätigkeit, wie zum Beispiel die Fähigkeit ein Gewinde zu schneiden. Auch wird in der CBET Welt oft von „occupation“ gesprochen, was oben als „Beruf“ übersetzt wurde. Jedoch wird in der angelsächsischen Welt unter „occupation“ in der Regel eine bestimmte Menge von Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, was nicht gleichzusetzen ist mit dem Berufsverständnis im deutschsprachigen Raum, welches die Befähigung beschreibt ein bestimmtes Handwerk vollumfänglich zu beherrschen.

### 3. Wo liegen die wesentlichen Unterschiede zum dualen System?

Bei der Gegenüberstellung wird von einem idealen CBET-System ausgegangen.





## 4. Vor- und Nachteile des CBET-Ansatzes

### Vorteile von CBET



- Anerkennung von informalem Lernen ist möglich (RPL=Recognition of prior learning, Anerkennung von früherem Lernen)
- Modularisierte Berufsbildung ermöglicht schnelle Integration in den Arbeitsmarkt
- Privatsektor ist eingebunden in Lehrplanentwicklung
- Modernisierung traditioneller informeller Lehrlingsausbildung
- Aufwertung der beruflichen Bildung gegenüber der Hochschulbildung
- Für Entwicklungsländer, in denen der Privatsektor sich nicht an der Finanzierung der beruflichen Bildung beteiligt,
- Anerkennung beruflicher Qualifikationen über Ländergrenzen hinweg ermöglichen eine höhere Mobilität von Arbeitskräften
- Unterschiedliche Zertifizierungen beruflicher Bildung können geordnet werden

### Nachteile von CBET



- Die Entwicklung und Anpassung von Lehrplänen und Lernmaterialien erfordert hohe finanzielle Ressourcen
- Wenn das Training in Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt wird, sind hohe Investitionen erforderlich, um die Ausstattung ständig zu aktualisieren
- Der CBET Ansatz bringt einen hohen bürokratischen Aufwand mit sich
- Anbieter beruflicher Bildung -vor allem die staatlichen- kämpfen mit der Flexibilität, die für die Umsetzung höchst individualisierter Ausbildungssequenzen benötigt wird
- Beschäftigungsfähigkeit wird erreicht, wenn das Training nach realistischen Arbeitsprozessen organisiert wird, was im Rahmen von CBET schwierig ist.

## 5. Was bedeutet das für Kurzzeitfachkräfte (KZF) in der Entwicklungszusammenarbeit

### Tipps für die Planung von Trainings- und Beratungseinsätzen

Bei einem Einsatz in einem Partnerland muss man sich darüber im Klaren sein, wie das Ausbildungssystem im konkreten Fall aufgebaut ist bzw. funktioniert. Erfolgt der Einsatz im Rahmen eines strikten CBET Systems, sollte eine Modulbeschreibung vorhanden sein, die in der Regel aus dem CBET Standard und dem CBET Curriculum besteht. Eventuell existieren auch bereits anerkannte CBET Ausbildungsunterlagen, oder man steht vor der Aufgabe, diese Ausbildungsunterlagen zu erstellen. Zur Verbesserung der Ausbildungsqualität wäre es in den meisten Fällen sinnvoll, Praxiseinheiten (duale Elemente) im Betrieb einzubauen, wodurch eine stärkere Verzahnung mit dem Arbeitsmarkt erreicht werden könnte und die Ausbildung die notwendige Relevanz erhielte. Da es jedoch in der Regel schwierig ist, in den Partnerländern alle Lernenden mit einem Ausbildungs- oder Praktikumsplatz zu versorgen, sollte die Ausbildung in den Berufsbildungseinrichtungen nach handlungsorientierten Unterrichtsmethoden erfolgen.



In vielen Entwicklungsländern, in denen CBET eingeführt wurde, konzentrierte man sich allerdings vor allem auf die Implementierung der erforderlichen Strukturen und Institutionen und die Entwicklung von Curricula. Vernachlässigt wurde oftmals die Qualifizierung der Lehrkräfte der Trainingsanbieter, die die Curricula umsetzen. Hier können Kurzeitfachkräfte einen wichtigen Beitrag leisten und handlungsorientierte Unterrichtsmethoden vermitteln und Lehrkräfte in der Fachpraxis schulen. Dabei ist es wichtig, dass sie das CBET Modulsystem verstehen und im Dialog mit den Verantwortlichen in den Einrichtungen ausloten, wie flexibel das System ist und inwieweit der Unterricht im Rahmen der Vorgaben gestaltet werden kann. Zu beachten ist hierbei, dass Berufsbildung in den Partnerländern zumeist als ein lediglich erweitertes Schulsystem betrachtet wird. Während Berufsbildung im Kontext der deutschsprachigen Länder einen Übergang von der Schule in das Berufsleben darstellt.

Im Folgenden wird eine mögliche Vorgehensweise skizziert, die selbstverständlich nur ein Beispiel sein kann, da jeder Einsatz unter einmaligen Bedingungen stattfindet.

1. Informationen einholen über das Ausbildungssystem, das am Einsatzort angewandt wird. Es kann durchaus sein, dass es offiziell ein CBET System im Einsatzland gibt, das aber von den Ausbildungseinrichtungen nicht umgesetzt wird, da es evtl. nicht funktionsfähig ist. In manchen Ländern existieren daher unterschiedliche Systeme nebeneinander.
2. Erfolgt der Einsatz im Zusammenhang mit einem bereits eindeutig definierten CBET Modul, muss abgeklärt werden, welche Handlungsspielräume vorhanden sind, um zu gewährleisten, dass der gegebene Input von der Ausbildungsstätte auch verwertet werden kann.
3. Falls die Vermittlung sinnvoller beruflicher Kompetenzen nur durch die Verbindung von CBET Modulen möglich ist, abklären, ob das System eine solche Flexibilität erlaubt.
4. Abklären, ob es für die Erstellung von Unterrichtunterlagen bestimmte einzuhaltende Vorgaben gibt.
5. Überprüfen, ob Teile der Fähigkeiten und Fertigkeiten wie sie in den CBET Modulen beschrieben sind, auch in Betrieben vermittelt werden können.
6. Ist eine Zusammenarbeit mit Betrieben möglich, sollte gemeinsam überlegt werden, wie diese gestaltet werden könnte.
7. Wenn vom Auftrag abgedeckt: Training der Lehrkräfte von Ausbildungseinrichtungen und Ausbilder von Unternehmen in der Umsetzung von handlungsorientierten Methoden.
8. Abklären, ob in den Prüfungen auch Fachpraxis und nicht nur Theoriewissen geprüft wird.

Impressum:

Herausgeber:  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft  
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40  
53113 Bonn, Deutschland  
T +49 228 44 60-0  
F +49 228 44 60-17 66  
E info@giz.de  
I www.giz.de

Globalvorhaben Stärkung innovativer Ansätze der Zusammenarbeit zwischen dem deutschen Handwerk und Partnern der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit

Autoren:  
Heusinger & Jonda, Protrent, Zürich

Verantwortlich:  
Detlev Axel Jahn, Berlin

Redaktion:  
Bärbel Heiser, Mannheim

Kooperationspartner:  
Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)  
Michael Olma, Berlin

Nachweise für Grafiken:  
Titelbild: EQF Newsletter April 2010, Seite 3: GIZ Publikation „Through Competence-Based to Employment-Oriented Education and Training“ (S. 13), Seite 5 (1): Heusinger & Jonda, Seite 5/6: CBT System Laos in Manual For Developing Competency Based Standards, Version March 2013, ADB Grant 0211-LAO, Strengthening Technical and Vocational Education and Training (STVET) Project, Seite 7: Heusinger & Jonda

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)  
Referat 110, Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, Nachhaltige Wirtschaftspolitik  
Agnes Ciuperca  
Berlin

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.

Bonn, Juli 2018

Im Auftrag des



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung