

Abschlussbericht der Study Tour nach Israel  
zum Thema

## „Kompetenzfeststellung und Prüfungswesen in der Berufsbildung Israels“



10. bis 19. April 2016

## Inhaltsverzeichnis

1. Summary.....	2
2. Einführende Darstellung der Berufsbildung in Israel.....	6
3. Berufsbildung in Israel – involvierte Institutionen.....	7
4. Gesetzliche Grundlagen für Prüfungen in Israel.....	9
5. Ausbildungen und deren Prüfungen in Israel, Überblick und Beispiel.....	10
6. Auswahl und Qualifikation von Prüferinnen und Prüfern.....	12
7. Die Bedeutung von Evaluationen und Prüfungen für die Schulen.....	13
8. Kompetenzverständnis und Kompetenzfeststellung in Israel anhand ausgewählter Beispiele, oder: „The brain is faster than the heart“.....	14
9. Curriculumentwicklung in Israel.....	18
10. Trends und Perspektiven.....	20

## 1. Summary

Vom 10. bis 19. April 2016 reisten wir in einer Gruppe von zwölf ausgewählten deutschen Bildungsexperten nach Israel. Die Teilnehmenden kommen aus den unterschiedlichsten Feldern der Berufsausbildung in Deutschland. Sie arbeiten an Berufsschulen, in Ausbildungsbetrieben, bei Bildungsträgern, Arbeitsagenturen sowie zuständigen Stellen und erfüllen über ihre Berufstätigkeit hinaus vielfältige Aufgaben im Prüfungswesen der beruflichen Bildung.



Abbildung 1: die deutsche Gruppe in Tel Aviv

Die Hintergründe und Erfahrungen der Teilnehmenden wurden so unterschiedlich ausgewählt, weil alle aus verschiedenen Bundesländern kommen und Bildung in Deutschland nicht bundeseinheitlich geregelt ist, sondern in den Hoheitsbereich der einzelnen Bundesländer fällt. Das macht das deutsche Bildungs- und Schulsystem zu einem der komplexesten in Europa. Darum erzielten Schüler aus unterschiedlichen Bundesländern in überregionalen Leistungstests wie PISA auch

unterschiedlich gute Ergebnisse. Grund genug, nach Wegen für künftige Bildungsreformen in Deutschland auch über Grenzen hinweg zu suchen. Und weil man in

Israel vor ähnlichen Herausforderungen wie in Deutschland steht, macht es – bei aller Unterschiedlichkeit der Berufsbildungssysteme – Sinn, sich über Erfahrungen auszutauschen.

Inhaltlich war das Programm dieser Study Tour auf „Das Prüfungswesen in der Berufsbildung Israels, Kompetenzfeststellung, Qualifikationsprofil von Prüfer/-innen“ ausgerichtet. In den ersten Tagen erhielten wir vorwiegend Informationen über das israelische Berufsbildungssystem. Auf dieser Grundlage war das weitere Programm mit Vorträgen, Präsentationen, Fachbesuchen und Diskussionen mit Verantwortlichen aus den unterschiedlichsten Institutionen des israelischen Bildungssystems aufgebaut.

Israel ist bekannt für seine gute Hochschulbildung und exzellente Forschung. Probleme im Schulbereich wurden jedoch spätestens im Rahmen der PISA-Studien ausgemacht. Darin schnitten Israels Schüler bis 2009 immer relativ schlecht ab und lagen jeweils unter dem OECD-Durchschnitt. Wir haben erfahren, dass die Gründe dafür in den vier nach religiösen und ethnischen Aspekten (säkular, religiös, arabisch, ultra-orthodox) getrennten Schulsystemen gesucht wurden. Die Regierung unternahm große Anstrengungen, entsprechende Reformen auf den Weg zu bringen und hat bereits beachtliche Erfolge erzielt, unter anderem mit dem Reformprogramm "New Horizons" ab 2007. Tatsächlich schnitt Israel bei der letzten PISA-Studie 2012 besser ab. Eine neue Regierung beschloss jedoch 2013, zumindest den nationalen "Testwahn" in Form der Schulleistungsstudie "Meitsav" zunächst auszusetzen.

Den Reformen geht Laurence Wolff in seinem Artikel "Learning Assessments in Israel's Schools: Beyond Controversy and Towards Best Practice" (2014) nach. Der Artikel gibt einen guten Überblick über und Ausblick auf Israels Schulsystem und dessen Herausforderungen.

Im Rahmen der Reformen wurden beispielsweise spezielle Programme entwickelt, um Schülerinnen und Schülern aus Immigrantenfamilien den Schuleinstieg zu erleichtern. Dazu gehören die Erstellung von Lehrplanhilfen und die Einführung von kurzfristigen Klassen, in denen die Schüler mit den Unterrichtsinhalten bekannt gemacht werden, die sie in ihren jeweiligen Herkunftsländern nicht gelernt haben. Darüber hinaus wurden z. B. an dem von uns besuchten MOFET-Institut spezielle Ausbildungskurse für israelische Lehrkräfte eingerichtet, in denen sie auf die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern aus Immigrantenfamilien und ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen vorbereitet werden. Es wurden aber auch Schulungen für immigrierte Lehrerinnen und Lehrer angeboten, um deren Anstellung im israelischen Erziehungs- und Bildungssystem zu erleichtern. Hier steht Deutschland noch in den Anfängen und könnte unserer Meinung nach von den Erfahrungen Israels im Hinblick auf die Integration der vielen jugendlichen Flüchtlinge profitieren.

Die weiterführenden Schulen in Israel bieten Lehrveranstaltungen im Bereich der Natur- und Geisteswissenschaften an, die auf ein Hochschulstudium vorbereiten und zum Erwerb des Bagrut, der

Zulassungsqualifikation für das Studium an einer Universität oder einem College, führen. Einige der weiterführenden Schulen bieten zusätzlich zu dem allgemeinen Lehrplan spezielle berufsorientierte Programme an, die als Vorbereitung und Qualifikation für ein Hochschulstudium dienen. Darüber hinaus werden berufsorientierte Ausbildungen für Berufe aller Art angeboten an Technischen Berufsschulen, Landwirtschaftsschulen, Militärvorbereitungsschulen, Gesamtschulen und Yeshiva-Schulen. Letztere sind religiöse Oberschulen vor allem für junge Männer, die hauptsächlich ein intensives religiöses Studium bieten.

Höhere Bildung spielt eine Schlüsselrolle in der ökonomischen und sozialen Entwicklung des Landes. 1925 wurde die Hebräische Universität in Jerusalem als Hochschulzentrum für die israelische Jugend gegründet. 154.000 Studierende sind aktuell an Hochschuleinrichtungen in Israel immatrikuliert, die alle gesetzlich garantierte volle akademische und administrative Freiheit haben und offen für alle Bewerber/innen sind. Wegen des obligatorischen Militärdienstes, der für Männer drei und für Frauen fast zwei Jahre dauert, sind die meisten jüdischen israelischen Studierenden bei Studienbeginn älter als 21 Jahre.

Im Rahmen unseres Besuchs an der Hebräischen Universität haben wir erfahren, dass eine Berufsausbildung für die meisten Schulabgänger in Israel im Vergleich zu einer akademischen Ausbildung unattraktiv ist. Aktuell erlernen nur etwa 5 % aller Israelis ihren Beruf durch reine Berufsbildungsprogramme. Bei der Entwicklung und dem Ausbau der dualen Berufsausbildung orientiert Israel sich auch am deutschen Modell des dualen Systems.

Die Berufsausbildung findet in Israel meistens in zwei Phasen statt, weil sie vom Militärdienst in den Israeli Defense Forces (IDF) unterbrochen wird. Vor dem Militärdienst absolvieren israelische Jugendliche vor allem Ausbildungen in den Bereichen Bau, Metallverarbeitung, Holzverarbeitung, Elektrotechnik, KFZ-Mechanik, Verwaltung, Gastronomie, EDV, Friseurwesen und Kosmetik, Pflege und Zahnmedizin. Die Ausbildung findet in Industrial Schools, Apprenticeship Schools und Arbeitsgruppen (sog. working groups) bzw. Kursen (courses) statt. Industrial Schools kooperieren mit großen Firmen, Hotels oder den IDF. Dort werden theoretische Kurse sowie praktische Arbeit in den Firmen angeboten. Apprenticeship Schools arbeiten mit kleinen und mittelständischen Unternehmen zusammen und bieten gemeinsame Kurse in regionalen Zentren an.



**Abbildung 2: Fachlicher Austausch zwischen deutschen und israelischen Expert/innen im Ministerium für Wirtschaft und Industrie**

Nach dem Militär existieren verschiedene Systeme. Hier ist die Vielfalt nahezu unüberschaubar groß und auch die Zuordnung der Verantwortlichkeiten ist für uns teilweise schwer nachvollziehbar. Dies gilt auch für die Entwicklung der entsprechenden Curricula und das ausgesprochen umfangreiche Evaluationssystem. Es gibt eine Vielfalt von Institutionen, Trainingszentren oder Berufsbildungsnetzwerken, die Kurse anbieten, und genauso viele unterschiedliche Vorgehensweisen.

Israel investiert viel Geld in das Bildungssystem, vor allem für wichtige Evaluationssysteme, zukunftsfähige Bildungswege und die Innovation von pädagogischen Projekten. Online-Kommunikation wird mehr als in

Deutschland vorangetrieben und integriert, ebenso wie eine Vielzahl von einzigartigen Online-Lehr- und Lernmethoden. Auch die Prüfungen werden zunehmend online absolviert und koordiniert. Wir haben erfahren, dass es in Israel (nicht nur dabei) eine andere, von trial-and-error geprägte Herangehensweise an die Dinge gibt und der Mut, Fehler zu machen, in Israel ausgeprägter ist als in Deutschland. Es wird probiert, verworfen und behalten was sich bewährt. In Deutschland sind die Wege deutlich länger.

Die Vielfalt der Präsentationen und Diskussionen in den unterschiedlichen Einrichtungen, u.a. im MOFET - Institut in Tel Aviv mit Frau Dr. Sara Ziv, Leiterin der Internationalen Abteilung, im College ORT Network mit Dr. Eli Eisenberg und Dr. Shmaryahu Rosner und insbesondere mit Herrn Shmuel Pur aus dem MTDB (Management Training and Development Bureau) beim Ministry of Economy and Industry gaben uns einen Überblick über die berufliche Bildung und ihre Instrumente. Dabei konnten nicht immer sofort alle Begrifflichkeiten zugeordnet und verstanden werden. Gemeinsam mit sechs israelischen Kollegen gelang es uns aber, in den einzelnen Workshops einige der Fragen zu beantworten und die Aufgaben und Zuständigkeiten besser zuzuordnen.

Nach vielen Präsentationen und Workshops an zahlreichen Orten in Tel Aviv und Jerusalem konnten wir feststellen, dass auch in Israel Abschlussprüfungen in der Berufsbildung ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung sind. In Deutschland wurden in den vergangenen Jahren die Prüfungen in vielen Berufen im Hinblick auf eine handlungs- und prozessorientierte Berufsausbildung umgestaltet. Gerade in der dualen Berufsausbildung wurden neue Prüfungsinstrumente eingeführt. In Deutschland wird die Messung beruflicher Handlungsfähigkeit schwerpunktmäßig anhand der Feststellung von Kompetenzen durchgeführt. Das bedeutet, dass gleichzeitig auch die Anforderungen an das Prüfungspersonal gestiegen sind. Vor diesem Hintergrund sind verlässliche Ergebnisse zur Gestaltung von Prüfungen und zur Validität der Prüfungsergebnisse erforderlich. Die deutschen und israelischen Kolleginnen und Kollegen sind sich hier einig, dass durch Abschlussprüfungen festgestellt werden soll, ob Absolventinnen und Absolventen die für den Erwerb des Berufsabschlusses erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Diese Begrifflichkeiten werden in Israel gleichbedeutend verwendet. Der in Deutschland durch die duale Berufsausbildung bereits integrierte Begriff der Kompetenzen dagegen ist im pädagogischen Instrumentarium Israels bislang noch nicht so deutlich greifbar.

Ein Thema in den Diskussionen war auch: „Messen die Prüfungen in Deutschland und Israel wirklich das, was sie messen sollen, nämlich berufliche Handlungskompetenz? Und in welcher Relation stehen Prüfungsergebnisse zu anderen Bewertungssystemen – beispielsweise Selbsteinschätzungen, Experteneinschätzungen, Arbeitszeugnissen?“ In Übereinstimmung mit den israelischen Kolleginnen und Kollegen stellten wir fest, dass die bisherigen Erkenntnisse für eine Beantwortung dieser Fragen unzureichend sind. Sowohl in Deutschland als auch in Israel bedarf es daher einer kontinuierlichen sowohl theoriebasierten, als auch methodisch anspruchsvollen weiteren Forschung, um valide Antworten finden zu können.

Im Ergebnis der Study Tour stimmen israelische und deutsche Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Auffassung überein, dass Abschlussprüfungen nicht nur die Leistungen der Auszubildenden messen, sondern auch ein Indikator für die Qualität und die Leistungsfähigkeit des beruflichen Bildungswesens sind. Für Prüfungen als zentrales Instrument zur Qualitätssicherung der Berufsbildung müssen demnach einheitliche Standards entwickelt werden, um die Leistungen der Auszubildenden objektiv zu messen und evaluieren zu können. Der Entwicklung einer Evaluationsroutine zur Prüfung der Nachhaltigkeit von Vorhaben im Rahmen der Berufsausbildung sollte in allen Bildungssystemen oberste Priorität eingeräumt werden.

Insgesamt erlebten wir eine besonders angenehme Atmosphäre und eine gute Zusammenarbeit mit den israelischen Kolleginnen und Kollegen. Besonders beeindruckend war für uns, mit wie viel Freude und Engagement alle Referent/innen den Aufbau und die Funktionsweise des beruflichen Bildungssystems dargestellt und dabei immer wieder den Bezug zur Geschichte Israels hergestellt haben. So erschien die Entwicklung des Staates Israel als eine Erfolgsgeschichte, basierend auf einer ungeheuren inneren Kraft, das eigene Land aufzubauen und gestalten zu wollen.



Abbildung 3: Das Gastland erleben - ein Kulturprogramm ist Teil der Study Tour

Es ist wohl wahr, dass wer sich auf eine Reise nach Israel begibt, mit 100 Fragen hinfährt und mit 200 wieder zurückkommt. Man wandelt ständig auf den Spuren der großen Weltreligionen. Die meisten Sehenswürdigkeiten in diesem Land haben einen biblischen Ursprung. Kaum ein anderes Land bietet eine solche ethnische und kulturelle Vielfalt. Für unsere Gruppe Stoff genug für das eigene Verständnis, aber auch Stoff, um Lehrinhalte im eigenen Unterricht selbst besser zu nachvollziehen zu können und verständlich zu machen. Einerseits ist Israel eine hochmoderne Gesellschaft mit einer lebensfreudigen, vielfältigen Kultur, andererseits geht Israel derzeit durch eine der schwersten Krisen seit der

Staatsgründung: Der Friedensprozess liegt auf Eis, das Land ist in der Region isoliert. Das Zusammenleben von Juden und Arabern im Alltag schwankt zwischen Akzeptanz – mitunter Freundschaft – und Ablehnung.

Wir haben mehrfach erfahren, dass sicherheitspolitische Fragen nichts an Aktualität verloren haben und nach mehr als 60 Jahren nach der Staatsgründung der israelisch-palästinensische Konflikt leider

noch immer nicht gelöst ist. Kriege mit den arabischen Nachbarstaaten haben Israels Geschichte bis in die jüngste Vergangenheit bestimmt. Der Wunsch nach Frieden und Sicherheit blieb bislang unerfüllt.

Gleichzeitig erlebten wir Tel Aviv als eine moderne, junge, pulsierende und fröhliche Stadt, die nach einer Idee von Theodor Herzl, dem Begründer des Zionismus, gebaut wurde. Der Name Tel Aviv bedeutet „Hügel des Frühlings“.

Ausflüge unternahm man nach Masada und ans Tote Meer. Mit Masada hinterließ Herodes ein machtstrotzendes Bauwerk mitten in der Wüste. Er wählte diesen Ort nach strategischen Gründen aus: Masada sollte ihm als Zufluchtsort vor seinen Feinden dienen. Im Jahr 66 n. Chr., der Aufstand gegen die Römer war voll entbrannt, übernahmen und verschanzten sich dann jüdische Rebellen in dieser Festung. Sie wurden belagert und als ihre Lage aussichtslos war, begingen sie am ersten Tag des Pessachfestes kollektiven Selbstmord, um nicht in die Hände des Feindes zu fallen und versklavt zu werden. Für viele Juden ist Masada sowohl Inspirationsquelle als auch Mahnmal.

Ein anderer Höhepunkt war für uns das Erleben des Toten Meeres. Es ist der tiefste Punkt der Erdoberfläche und der Salzgehalt des Wassers liegt bei 30 Prozent. Wir konnten nicht baden im klassischen Sinne, vielmehr bewegten wir uns durch dickflüssiges Wasser. Untergehen ist ausgeschlossen, denn der Körper treibt bei diesem enormen Salzgehalt immer oben.

Jerusalem schließlich erlebten wir ganz anders als Tel Aviv. Die Kulturen prallen hier enger aneinander, die Stadt atmet Geschichte. Die Klagemauer ist für alle Juden das wichtigste Heiligtum, denn sie stellt die Reste des 70 n. Chr. von den Römern zerstörten Tempels dar. Männer und Frauen beten dort getrennt.

Vom Ölberg hat man wunderbaren Blick auf die Altstadt von Jerusalem, vor allem auf den Tempelberg mit der golden glänzenden Kuppel des Felsendoms. An dem zum Kidron Tal gewandten Hang des Ölbergs befindet sich ein großer jüdischer Friedhof, dessen Gräber alle zum Tempelberg ausgerichtet sind. Im Tal selbst befindet sich der Garten Getsemani mit der Kirche der Nationen. Geschichtlich hielt sich hier Jesus mit seinen Jüngern auf und hier soll er auch vor seiner Kreuzigung verhaftet worden sein. Während unserer Stadtführung erfuhren wir viele geschichtliche Hintergründe, gingen ein Stück des Kreuzwegs auf der Via Dolorosa und erlebten die ganze ethnische und religiöse Vielfalt Jerusalems.

Der Besuch in Yad Vashem, der zentralen israelischen Gedenkstätte für die während der Shoah ermordeten mehr als sechs Millionen Juden hat unsere Gruppe tief beeindruckt und emotional berührt.

Die Study Tour hat uns deutschen und den israelischen Teilnehmenden die Möglichkeit, von den Erfahrungen im jeweils anderen Land zu lernen, innovative Ansätze auszutauschen und diese für die eigene Praxis zu nutzen. Zudem förderte die Study Tour die Bildung von nationalen und internationalen Netzwerken und ermöglichte umfangreiche interkulturelle Erfahrungen der Teilnehmenden. Israel hat uns den Eindruck vermittelt, Menschen mit unterschiedlichen ethnischen, religiösen, kulturellen und politischen Hintergründen zu verantwortungsbewussten Menschen des Landes machen zu wollen und alle an Bildung teilhaben zu lassen. Denn Bildung heißt in Israel Zukunft.

Unser Bericht gibt einen Überblick über das uns dargestellte Bildungssystem Israels mit den Schwerpunkten Prüfungen, Curricula und Kompetenzfeststellung. Wir haben versucht, unsere Darstellungen möglichst objektiv wiederzugeben und erheben hier keinen Anspruch auf Vollständigkeit. An manchen Stellen greifen wir auf subjektive Eindrücke der Study Tour zurück und sind gezwungen zu verallgemeinern.

Wir danken dem Deutsch-Israelischen Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung - einer Kooperation zwischen dem israelischen Ministerium für Wirtschaft und Industrie und dem deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) - für diese tolle Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs. In ganz besonderem Maße gilt dieser Dank Shmuel Pur vom MTDB Ministry of Economy and Industry in Israel und Stefanie Kupka von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, die unsere Reise mit viel persönlichem Engagement in ganz hervorragender Weise organisiert und geleitet haben.

## 2. Einführende Darstellung der Berufsbildung in Israel

Berufe ohne akademische Ausbildung genießen in Israel kein hohes Ansehen. Dabei herrscht dort schon heute für bestimmte Berufe ein Fachkräftemangel. Diesem wird durch zahlreiche Einzelinitiativen begegnet, weil eine duale Ausbildung in Israel nicht breit verankert ist.

Israel ist vor allem für Nobelpreisträger, High-Tech-Unternehmen und hochtalentiertere Forschungs- und Entwicklungsabteilungen bekannt. Das verstärkt das Imageproblem der klassischen Berufe. Zwar gibt es auch Berufsschulen in Israel, die oftmals Bildungsnetzwerken wie z.B. AMAL oder ORT angeschlossen sind, allerdings werden die Schüler dieser Institutionen in der Gesellschaft als Schüler zweiter Klasse angesehen, die es ins normale akademische Ausbildungssystem nicht geschafft haben. Es gibt in Israel kein einheitliches Ausbildungssystem für Facharbeiter. „Das passt natürlich gar nicht zu den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, denn auch in Israel brauchen wir Facharbeiter und Handwerker“, kommentierte Prof. Yehuda Bar-Shalom von der School of Education and Society am Ono Academic College die momentane Situation der Berufsschulen in Israel. Er erklärte uns dieses Imageproblem auch mit der historisch gewachsenen religiösen und kulturellen Kluft zwischen den Aschkenasim (Juden mit mittel-, nord- und osteuropäischem Hintergrund) und den Mizrachim (Juden mit arabischem Hintergrund bzw. aus hauptsächlich muslimisch geprägten Ländern) und deren unterschiedlicher Assimilation und Integration in die israelische Gesellschaft.

Die von großen öffentlichen Einrichtungen und dem Militär parallel zu den Berufsschulen angebotenen Bildungsgänge, in denen ein Beruf erlernt oder ein Zertifikat erworben werden kann, sind in ihrer Qualität nicht einheitlich. Deswegen werden in Israel regelmäßig Forderungen nach einer breiteren gesetzlichen Verankerung der Berufsausbildung laut – bislang allerdings ohne nachhaltige Wirkung.

Eines der größten Probleme liegt allem Anschein nach darin, dass es auf der Entscheidungsebene wenig Koordination gibt. Das Ministerium für Bildung und das Ministerium für Wirtschaft und Industrie haben unterschiedliche Verantwortlichkeiten und Kompetenzen. Während aber von Seiten der Politik immerhin Einigkeit darüber besteht, dass Israel ein nachhaltiges Modell für die Berufsausbildung dringend benötigt, sind Unternehmer im Land oftmals nicht bereit, ein solches Modell mitzufinanzieren. Es fehlt eine Institution, die sich umfassend und übergreifend mit der Berufsausbildung befasst, die sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientiert und eine Kooperation zwischen der Industrie, dem Handwerk, den Unternehmern und dem öffentlichen Sektor auf allen Ebenen herstellt. „Im Moment gibt es eine solche Institution nicht und deshalb macht jeder für sich das, was er für richtig hält. Es gibt keine klare Linie“, erklärte uns Yehuda Bar-Shalom.

Tatsächlich gibt es in Israel viele Einzelinitiativen. Dazu gehört auch eine Kooperation für Automechaniker-Lehrlinge zwischen der IGA (Israeli Garage Association) und der Kfz-Innung Frankfurt/Main, die uns Kobi Avital, Vizpräsident des Israel's Automobile Teachers Seminars vorstellte. Im Rahmen dieses bilateralen Ausbildungsprojekts, das seit 2005 läuft, kommen israelische Kfz-Schüler nach Deutschland, um dort in einem fünfwöchigen Ausbildungsprogramm an Schulungen der Landesfachschule teilzunehmen. Diese Schülerinnen und Schüler kommen überwiegend aus problematischen Verhältnissen und fallen in Israel aus dem klassischen Schulsystem heraus. Eine weitere Einzelinitiative ist die des in Deutschland geborenen israelischen Unternehmers Stef Wertheimer. Der Gründer von „ISCAR“, einem Global Player der metallverarbeitenden Industrie, möchte die berufliche Bildung in Israel stärken. In einer Initiative hat er in Kooperationen mit dem Bundesland Baden-Württemberg ein Projekt zur Meistersausbildung durchgeführt.

Doch diese Projekte sind Ausnahmen. „In Israel wird sehr stark auf akademische Ausbildung gesetzt. Nur ungefähr fünf Prozent der jungen Israelis besuchen Berufsschulen. Umso wichtiger ist es, dem drohenden Fachkräftemangel mit gut ausgebildeten Absolventen zu begegnen“, meinte dazu Martina Wichmann-Bruche, die uns in der deutschen Botschaft in Tel Aviv empfing und dort für die Themen Arbeit und Soziales verantwortlich ist. Rund 10.000 qualifizierte Arbeitnehmer/innen fehlen schon heute in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen. Die Mehrzahl der russischen Immigranten aus den 90er Jahren, die als Fachkräfte in ihren jeweiligen Berufen die israelische Wirtschaft maßgeblich mit angekurbelt haben, verabschiedet sich bald ohne Aussicht auf ähnlich gut ausgebildete Nachfolger in den Ruhestand.

Doch auch für die gleichberechtigte Beteiligung der Bevölkerungsgruppen am Arbeitsmarkt könnte die Berufsausbildung hilfreich sein. Denn so hervorragend das Land volkswirtschaftlich derzeit auch dasteht, muss langfristig die Berücksichtigung aller Bevölkerungsteile auf dem israelischen

Arbeitsmarkt und deren Integration in den Wertschöpfungsprozess gelingen. Aktuell existiert hier noch ein deutliches Ungleichgewicht, das nicht nur Israels Wachstumsrate dämpft, sondern durch das auch viele soziale Ungleichheiten begründet sind. So gehen bisher lediglich 40 Prozent der ultraorthodoxen Männer und 20 Prozent der arabischen Frauen einer Erwerbstätigkeit nach. Hier könnte die Berufsausbildung ein nachhaltiges Angebot an Lösungen bereithalten.

Das Interesse an einem Austausch mit Ländern wie z.B. Deutschland, die eine umfassende Berufsausbildung anbieten, ist daher groß. Und bis zu einer breiteren gesetzlichen Verankerung einer dualen Ausbildung in Israel soll insbesondere durch eine bessere Schulung der Lehrkräfte, die an den Berufsschulen unterrichten, ein qualitativ höheres Niveau der Ausbildung garantiert werden. Viele gute Initiativen und Beispiele für eine bessere Qualifizierung der (Berufsschul-) Lehrerinnen und Lehrer wurden uns im MOFET-Institut in Tel Aviv vorgestellt.

### 3. Berufsbildung in Israel – involvierte Institutionen

Israel und Deutschland haben durchaus einige Gemeinsamkeiten in der Berufsbildung, insbesondere die Arbeit mit (paritätisch besetzten) Gremien und die Zuständigkeit zweier Ministerien: das Ministerium für Bildung und das Ministerium für Wirtschaft und Industrie.

Das Ministerium für Wirtschaft und Industrie ist zuständig für die Konzeption und Durchführung verschiedener Berufsausbildungen in VET (Vocational Education and Training). Es ist verantwortlich für die Erstellung und Evaluierung der Lehrpläne und unterhält dazu nach Berufsgruppen gegliederte beratende Ausschüsse, die mit Vertretern der Hersteller, der Gewerkschaften, anderer zuständiger Ministerien, der Universitäten und der Lehrkräfte an den Bildungseinrichtungen besetzt sind. Parallel dazu hat das Ministerium für Bildung andere Verantwortlichkeiten und es bestehen signifikante Unterschiede in der Arbeitsweise.

Gemeinsam müssen sich beide Ministerien den gesellschaftlichen Herausforderungen stellen, die Verbesserung der Chancengleichheit ethnischer Minderheiten (z. B. junger arabischer Frauen) und der Integration religiöser Minderheiten (z. B. ultraorthodoxer jüdischer Männer) in den Arbeitsmarkt voranzutreiben, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft in einer auch in Israel alternden Gesellschaft zu sichern.

Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben haben die Ministerien das Land in Bezirke aufgeteilt und die „local authorities“, vergleichbar mit Bezirksämtern, überwachen dort alle Aktivitäten, insbesondere die Qualitätsstandards der in Bildungsnetzwerken organisierten Bildungsanbieter. Es gibt zahlreiche solcher Organisationen, von denen – bezogen auf die Anzahl der Schulen, die sie unterhalten – das ORT-Netzwerk und das Amal-Netzwerk die wichtigsten sind. Etwa 40% der Berufsschülerinnen und -schüler sind in Bildungsmaßnahmen bei ORT und Amal eingeschrieben.

#### ORT Bildungsnetzwerk

ORT Israel wurde 1949 als gemeinnützige Gesellschaft gegründet und ist Israels führendes Bildungsnetzwerk für Technik, Wissenschaft und öffentlichen Dienst. ORT betreibt landesweit 206 Institute mit 100.000 Schüler/innen und 8.000 Lehrkräften in 55 Bezirken, darunter Industrie-Berufsschulen, Bildungszentren, Technologie-Hochschulen und akademische Ingenieurschulen. Etwa 30% aller Ingenieur/innen und Techniker/innen in Israel sind ORT-Absolventen und etwa 10% der israelischen Schüler/innen und Studierenden lernen in ORT-Einrichtungen. Die 206 Institute gliedern sich in eine Grundschule, 55 Schulen der Sekundarstufe 1, 76 im Bereich der Sekundarstufe 2 und die restlichen im berufsbildenden bzw. tertiären Bereich.

Darüber hinaus betreibt ORT eines der weltweit größten Forschungs-, Entwicklungs- und Ausbildungszentren für Technik und Wissenschaft. Das F&E-Zentrum ist u. a. spezialisiert auf die Erstellung von Inhalten für innovative Bildungsprogramme und Projekte, einschließlich der Lehrpläne für Robotik, Nanotechnologie, biomedizinische Technik, Hirnforschung sowie Luft- und Raumfahrt. Die jahrzehntelange Erfahrung und das Wissen von ORT werden von den Ministerien häufig für die Entwicklung innovativer Methoden und Lehrpläne für das gesamte israelische Bildungssystem herangezogen. Der Hauptfokus liegt dabei auf Bildungsgängen im MINT Bereich, die jedoch immer auch ethische und humanistische Aspekte umfassen sollen und großen Wert auf die Integration historischer und kultureller Bildung legen.



### Amal Bildungsnetzwerk

Das Amal Bildungsnetzwerk wurde bereits 1928 gegründet und betreibt in Israel ein Schulnetz mit landesweit 128 Bildungseinrichtungen mit 40 000 Schüler/innen einschließlich Mittelschulen, weiterführenden Schulen und Hochschulen. Amal ist bei allen ethnischen Gruppen vertreten und legt den inhaltlichen Schwerpunkt auf Technologie, Wissenschaften und Künste und versucht dabei, junge Menschen aus allen Bevölkerungsschichten anzusprechen. Von der Einrichtung von „Amalnet“, einem computerunterstützten Kommunikationsnetz, das die Amal-Einrichtungen mit Schülerinnen, Schülern, Lehrkräften und dem Technologiezentrum verbindet, wird eine deutliche Verbesserung der Qualität von Unterricht und Lernen in Israel erwartet.

Das folgende Schaubild zeigt die verschiedenen Wege ins Arbeitsleben Israels auf. In einem Überblick über die schulische, berufliche und universitäre Ausbildung werden darin die gemeinsame schulische Ausbildung bis zum 9. Schuljahr und die anschließenden Möglichkeiten ab dem 10. Schuljahr verdeutlicht. Es veranschaulicht außerdem die Zuständigkeiten der beiden Ministerien.

**TABLE 1 TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING AND THE LABOUR MARKET IN ISRAEL**

	Age/ years	Grades	Ministry of Education, Culture and Sport		Ministry of Industry, Trade and Labour	
	27	22		Universities PhD, DSc Degrees		
	26	21				
	25	20				
	24	19		Universities & Colleges MA, MSc ,M.Ed Degrees	Technical Colleges (adults) Technicians & Practical Engineers Degrees	Vocational Training Courses Vocational diplomas
	23	18				
	22	17		Universities, Colleges (incl Teacher Training Colleges) Undergrad Degrees (BA,BSc.,B.Ed)		
	21	16				
	20	15		Technical Colleges (Young) Technicians and Practical Engineers Diploma		
19	14					
Compusory and free education	18	13	Senior High School Matriculation Certificate	Choice of technical tracks (3 curricular subjects)		Industrial Schools Vocational Certificate Partial Matriculation Certificate
	17	12				
	16	11				
	15	10	Junior High School			
	14	9	Primary School			
	13	8				
	12	7				
	11	6				
	10	5				
	9	4	Kindergarten			
	8	3				
	7	2	Nursery school			
	6	1				
5						
4						

Aus: Technical and vocational education and training and the labour market in Israel, Herausgegeben von THE EUROPEAN TRAINING FOUNDATION, Dr. Eli Eisenberg, 2006, S. 14.

Beide Ministerien sind auch verantwortlich für die Erstellung der national einheitlichen Prüfungen. Die Aufgabenerstellung geschieht für beide Ministerien in quasi unabhängigen nationalen Regierungsbehörden wie „RAMA“ und „NITE“, die direkt an die Ministerien berichten. Im Ministerium für Wirtschaft und Industrie koordiniert die Prüfungsabteilung alle wesentlichen Fragen zum Thema.

#### RAMA

Die „Nationale israelische Behörde für Messung und Evaluation im Bildungssystem“, RAMA, wurde 2006 im Rahmen des Reformprogramms "New Horizons" gegründet mit dem Ziel, das Schulsystem und das Abschneiden der israelischen Schüler bei internationalen Leistungsstudien zu verbessern.

#### NITE

NITE (The National Institute for Testing & Evaluation) wurde 1981 gegründet und ist vor allem mit der Entwicklung, Auswertung und dem Scoring nationaler Zugangsassessments zu Universitäten und Hochschulen befasst.

## **4. Gesetzliche Grundlagen für Prüfungen in Israel**

Einen dem deutschen Berufsbildungsgesetz, der Ausbildereignungsverordnung sowie den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen vergleichbaren, auf die Prüfungen in der Berufsausbildung bezogenen Rechtsrahmen gibt es in Israel nicht. Vielmehr ergibt sich dieser Rahmen aus den allgemeinen Arbeitsgesetzen (z.B. Employment Service Law, Youth Labor Law), den Arbeitsschutzvorschriften (z. B. Israeli Electricity Law, Workplace Safety Laws & Regulations, Gas Law & Regulations, Emergency Regulations, Traffic Law & Regulations), den Sozialgesetzen (z.B. Equal Rights for People with Disability Law, Discharged Soldiers Law, Public Health Law) und den Handelsgesetzen (z. B. Regulations on Consumer Goods and Services, Contractors Registrar Law & Regulations, Business Licensing Law).

Gleichwohl hat das israelische VET-System stark zentralisierte Steuerungselemente. Insbesondere die landesweiten nationalen Prüfungen, die Lehrpläne, die Lehrbücher und die Schulaufsicht fallen sämtlich in die Zuständigkeit der beiden wichtigsten Ministerien, die in VET tätig sind. Das Ministerium für Bildung und das Ministerium für Wirtschaft und Industrie unterhalten, verwalten und finanzieren zwei völlig getrennte und dennoch parallel laufende Systeme beruflicher Bildung. Diesbezüglich wird die Arbeit der Ministerien scheinbar kaum miteinander koordiniert. Jedes Ministerium arbeitet regional ausschließlich mit den eigenen „Local Authorities“ (Bezirksämtern).

Auf der anderen Seite werden die Akteure und Bildungsanbieter von den Ministerien ermutigt, selbst Initiativen in der Bildungsforschung und der Projekt- und Curriculumentwicklung zu ergreifen und gemeinsame Netzwerke im Bereich des Lehrens und Lernens zu bilden. Diese Bildungsnetzwerke sind ein ganz besonderes Merkmal in der Organisation und Verwaltung von Bildungseinrichtungen in Israel.

Den Bildungsnetzwerken, den etablierten Bildungsanbietern sowie den Bezirksämtern kommt sowohl bei der dezentralen Gestaltung formaler Rahmenbedingungen als auch in der Umsetzungspraxis von Lehre und Prüfung große Bedeutung zu. Es wird in diesem Zusammenhang so argumentiert, dass die zentralen Bestimmungen der Ministerien – unterhalb der Gesetzes- und Verordnungsebene – einen Qualitätsrahmen für das VET-System als Ganzes schaffen, innerhalb dessen die Bildungsnetzwerke eine starke Eigenverantwortung für gute Leistungen und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess übernehmen.

## 5. Ausbildungen und deren Prüfungen in Israel, Überblick und Beispiel

Die Zuständigkeiten über die politische Steuerung und Koordination der Ausbildungs- und Schul- bzw. Studiensysteme sind im folgenden Schaubild dargestellt:

TABLE 2 GOVERNANCE AT DIFFERENT LEVELS OF THE TVET SYSTEM – AN OVERVIEW

Entity	Main actors	Functions	Level of operation
Responsible ministries	Ministry of Education Ministry of Economy	Strategic, policy development, system governance, finance and quality assurance, teacher standards and training Centralised control of curriculum, inspection and national examinations	National; each ministry has district offices Some functions devolved to education networks, local authorities and TVET providers
TVET Provider networks	ORT AMAL	Following ministry requirements, manage networks of schools, including day-to-day management, initiatives and developments, some CPD and funding	Operate at the national, intermediate and TVET-provider establishment levels
Regional and local authorities	Regional or district authorities Local authorities	Draw up more local plans for implementing national programmes and requirements for IVT Contribute to initiatives, funding, and partnerships	Function at the intermediate territorial level between national government, and schools and colleges
Social partners	Manufacturers' Association*	Consultative and initiative-taking roles, engagement with policy development and project implementation Involvement in teachers' professional development	Extensive but ad hoc engagement in a wide range of long and short-term policy and implementation issues at national and more local levels
TVET schools and colleges	Schools, colleges, training centres, etc.	Required to conform to national curriculum, inspection procedures and national examinations, but some autonomy in other respects	Engagement with local and network initiatives and partnerships as well as centrally-defined activity

(\*) Histadrut is engaged to some extent, but does not seem to be a major actor in the way that the Manufacturers' Association is.  
Aus: GEMM Governance Mapping Report, Section A, @ European Training Foundation, 2014, S. 16.

### Eine Ausbildung vor dem 18. Lebensjahr:

Wie oben aufgezeichnet, können Schülerinnen und Schüler ab der 9. oder auch 10. Klasse auch einen schulischen Bildungsgang mit technischem Schwerpunkt besuchen (technical track). Dieser kann dann weiter verfolgt werden, um ein Berufsschulzertifikat mit einer Teilanerkennung zur Einschreibung an einer Hochschule zu erlangen. Daneben können öffentliche Institutionen besucht werden, um eine Ausbildung zu absolvieren und/oder an Workshops teilzunehmen. Des Weiteren gibt es noch die *Apprenticeship Schools* and *Work Groups in large Public Institutions*.

Die Ausbildung dort dauert in der Regel drei Jahre, ausgehend von einer 6-Tage-Woche:

1. Ausbildungsjahr: 6 Tage Schule
2. Ausbildungsjahr: 3-4 Tage Schule, 2-3 Tage Betrieb
3. Ausbildungsjahr: 3-4 Tage Schule, 2-3 Tage Betrieb

Während der Ausbildung können bis zu 14 Zertifikate gesammelt werden. Diese können verwendet werden, um einen höheren Abschluss zu erhalten. Um später gegebenenfalls studieren zu können, benötigt man dann nur noch 7 Zertifikate.

### Eine Ausbildung nach dem 18. Lebensjahr:

Nach dem Militär gibt es die Möglichkeit einer verkürzten Ausbildung von nur noch 8 Monaten, entsprechend 1000 Unterrichtsstunden. Dabei gehen die erwachsenen Schüler/innen 3 Tage in der Woche in eine kostenpflichtige Schule, an den restlichen Tagen gehen sie arbeiten (in dem zu lernenden Beruf oder in einem ausbildungsfremden Beruf), um sich das Schulgeld und den Lebensunterhalt zu verdienen. Dieses geschieht u.a. in *Technical Colleges* (adults) mit dem Abschluss des *Technicians & Practical Engineers Degrees* oder in *Vocational Training Courses*, in denen *Vocational Diplomas* erlangt werden können. Es handelt sich hierbei auch um private Schulen, die unter staatlicher Kontrolle agieren. Der eigentlichen Ausbildung können zwei Monate vorgeschaltet werden. In dieser Zeit wird an 5 Tagen die Woche 8 Stunden nur Theorie unterrichtet, um gegebenenfalls Wissenslücken zu schließen.

Daneben gibt es an Privatschulen noch Kurse für ungelernete Arbeiter/innen oder Gelernte, die sich fortbilden wollen. In diesen Kursen kann man Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikate erwerben. Eine Teilnahmebescheinigung erhält man, wenn man zwar den Kurs besucht, aber nicht an der Abschlussprüfung teilnimmt. Ein Zertifikat bekommt man nach erfolgreichem Kursbesuch (mindestens 85% Teilnahme) und erfolgreich absolvierter Prüfung. Obwohl es sich um Privatschulen handelt, wird das Zertifikat immer auch vom Ministerium abgezeichnet. Deswegen muss sich die Schule auch vor Unterrichtsstart zertifizieren lassen.

Als Beispiel dafür sei hier die Ausbildung in der Dan Gourmet Culinary School in Tel Aviv genannt. Die Dan Gourmet Culinary School ist eine Privatschule für Köche, Bäcker und Konditoren, gegründet von dem Dan-Konzern, der u.a. Luxushotels und -restaurants betreibt. Die Ausbildungskurse dauern in der Regel acht Monate, es gibt aber auch für jedermann zugängliche Kochkurse zwischen einem Tag und mehreren Tagen – die Schule muss neben der staatlichen Unterstützung auch eigenes Geld verdienen. Die Lehrkräfte an dieser Schule müssen kein pädagogisches Studium vorweisen, es können auch erfahrene Fachleute aus den jeweiligen Berufen als Lehrer tätig sein und sich auf freiwilliger Basis fortbilden.

### Prüfungen und deren Inhalte am Beispiel des Kochberufs

Am Ende der Ausbildung stehen die Prüfungen an. Zuerst wird eine theoretische Prüfung abgenommen. Diese muss bestanden werden, um an der praktischen Prüfung teilnehmen zu können. Um am Ende Chefkoch oder auch Masterchef werden zu können, sind insgesamt 5 Stufen zu durchlaufen. Die folgende Tabelle gibt dazu einen Überblick:

Stufe	Voraussetzungen	alternativ	Prüfungen und deren Inhalte
1	Ausbildung an einer Berufsschule für angehende Köche mit abschließender Prüfung und Erlangen eines Kochzertifikats  → 3 Jahre	Nachweis einer Berufserfahrung von mindestens 3 Jahren sowie Ablegen einer externen Prüfung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit	Ordnung und Reinigung, Hygiene; richtiger Gebrauch der Arbeitsgeräte; Vorbereitung von Geflügel, Fleisch und Fisch für die Zubereitung; Verarbeitung von Gemüse; Grundlagen der Fachbegriffe; Koscher-Regeln; Vertrautheit mit Gewürzen; Sicherheit am Arbeitsplatz, die Prüflinge ziehen aus einem vorgegebenen Pool mit unterschiedlichen Speisen ihr 2-Gang-Prüfungsmenü, bestehend aus einer Vorspeise und einem Hauptgang. Diese beiden Gänge müssen sie in vier Stunden für vier Personen zubereiten.
2	Plus zwei Jahre Berufspraxis im Anschluss an die Erlangung des Kochzertifikats kann Prüfung unter Führung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit durchgeführt werden. → 5 Jahre	oder nach fünf Jahren Berufserfahrung (ohne Zertifikat)	Zerlegen von Fleisch; Zerlegen eines Viertel Rindskopfes; richtiges Schneiden von rohem und gekochtem Fleisch; klassische und nationale Gerichte; Kochen nach Rezept; Ausrechnen der notwendigen Mengen und Zutaten; Anrichten der Gerichte; Grundlagen des Kochens; Kenntnisse über die richtige Lagerung der Zutaten und übliche Gewichtsangaben. Die Prüflinge bereiten ein 4-Gänge-Menü für fünf Personen in vier Stunden zu. Der Warenkorb ist vorher bekannt, das Menü kann eingeübt werden.
3	Plus ein weiteres Jahr Berufspraxis nach dem Erhalt des Zertifikats der Stufe zwei  → 6 Jahre	oder nach insgesamt sieben Jahren Berufserfahrung	vertiefte Kenntnisse im Zerlegen von Fleisch; erweiterte Kenntnisse über die Verwendung von Gemüse; Zubereitung vegetarischer und von Diät-Gerichten, etwa für Diabetiker und Magenkranke; Grundlagen der Patisserie; Zubereitung von Speisen zu festlichen Anlässen; Verwertung von Resten; Kenntnisse der Fachsprache auf Französisch; Zusammenstellung von Menüs; Berechnung von Kalorienangaben und Anweisungen an Küchenhelfer. Die Prüflinge bekommen einen Warenkorb. Sie erstellen daraus ein 4-Gänge-Menü und schreiben in 30 Minuten eine Warenanforderung. Sie bekommen anschließend nur die angeforderten Lebensmittel und bereiten nun in vier Stunden ihre 4 Gänge für 5 Personen zu. Der Warenkorb ist vorher nicht bekannt und kann somit nicht eingeübt werden.

Stufe	Voraussetzungen	alternativ	Prüfungen und deren Inhalte
4	Plus ein weiteres Jahr Berufspraxis nach dem Erhalt des Zertifikats der Stufe drei → 7 Jahre	oder nach insgesamt acht Jahren (ohne Zertifikat)	Bestellung von Zutaten; Organisation der Arbeitsabläufe in der Küche; Eiszubereitung; Fähigkeit zur Anleitung und zu schnellen Entscheidungen; Kenntnisse des Arbeitsrechts und der relevanten kommunalen Regelungen. Ab diesem Grad wird nur noch theoretisch geprüft: Die Prüfung besteht aus fünf mündlichen Prüfungen von jeweils 30 Minuten.
5	Plus ein weiteres Jahr Berufspraxis Ablegen der Chefkoch -Prüfung. → 8 Jahre	oder nach zwei Jahren Berufserfahrung mit Stufe drei oder nach insgesamt neun Jahren Berufserfahrung, davon mindestens eines in Israel (ohne vorherige Prüfung)	Grundlagen der Lagerung; vertiefte theoretische Kenntnisse zu Materialien, Menüs/Speisekarten, Service und Getränken; Grundlagen zum Einkauf, Ausrüstungsaufbewahrung; Koscher-Regeln und Traditionen; zwischenmenschlicher Umgang und Verhalten gegenüber den Mitarbeitern; Planung von Neuerungen in der Küche u.v.w.m.

Aus: Informationen des Ministeriums für Wirtschaft und Industrie in Israel und der israelischen Botschaft in Berlin, 2016.

Der Prüfungsausschuss besteht aus Vertreter/innen des Ministeriums und der Schule sowie Fachleuten der jeweiligen Ausbildungsrichtung, die vom jeweiligen Ministerium (hier: Ministerium für Wirtschaft und Industrie) berufen werden. Die Qualifizierung der Prüfer findet in speziellen Kursen statt.

#### Training on the Job

In Israel sind eine Ausbildung und ein zertifizierter Abschluss in vielen Berufen (vor allem Handwerksberufen) für die Erwerbstätigkeit nicht erforderlich. Viele Israelis lernen ihren Beruf „on the job“ mit der Folge, dass man bei Bewerbungen nicht unbedingt ein Zeugnis oder Zertifikat vorzuweisen hat, sondern ersatzweise zeigt, was man kann. Auch bekommt man durch eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Zeugnis oder Zertifikat nicht unbedingt mehr Gehalt („gelernte“ versus „ungelernte Fachkraft“). Aber man hat mit Zeugnis oder Zertifikat größere Chancen, in bestimmten Instituten, Ministerien oder z. B. Kliniken arbeiten zu können.

## 6. Auswahl und Qualifikation von Prüferinnen und Prüfern

Die berufliche Bildung in Israel lässt sich nicht von Schulen trennen, wenn es um formale Abschlüsse geht. Prüfungen zum Abschluss der High School werden durch das Center for Educational Technology (CET) entwickelt, durchgeführt und ausgewertet. Der Chief Inspector bildet eine Arbeitsgruppe, die die Prüfungen durchführt.

Das CET entwickelt auch die Prüfungen, die an Apprenticeship Schools eingesetzt werden. Wer als externer Prüfling an einer Prüfung teilnehmen möchte, muss Berufserfahrung nachweisen und wird dann zu den Prüfungen zugelassen. Die Entscheidung darüber trifft das Wirtschaftsministerium.

#### Beispiel Zahntechniker/Zahntechnikerin:

Im VET System werden unter anderem Zahntechniker/innen an ORT Schulen ausgebildet. Es können die ersten drei von vier Zertifikaten erworben werden. Dazu legen die Auszubildenden eine schriftliche und eine praktische Prüfung ab. Der Prüfungsausschuss besteht aus Expert/innen des Gesundheitsministeriums und des Wirtschaftsministeriums sowie einschlägig Berufstätigen, in der Regel selbstständigen Zahntechniker/innen. Die Qualifikation der Prüferinnen und Prüfer bezieht sich auf deren eigene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie Erfahrungen. Die Auswahl der Prüfer/innen trifft das Gesundheitsministerium in Abstimmung mit dem Wirtschaftsministerium.

Bei medizinischen Berufen können auch nur zwei Prüfer/innen eingesetzt werden, z.B. im Fach Kommunikation. Dieses wird als Rollenspiel geprüft, so dass ein Prüfer im Rollenspiel als Patient fungiert und der andere Prüfer das Prüfungsgeschehen beobachtet und protokolliert.

Das Institut NITE entwickelt auch für VET-Berufe Prüfungen, dabei untersteht es dem Ministerium für Wirtschaft und Industrie. Vergleichbar wären in Deutschland die zentralen Aufgabenerstellungseinrichtungen wie z. B. PAL, Aka und ZPA Nord-West. Es werden Prüfungen für die Stufen low, middle und high entwickelt.

#### Beispiel Koch/Köchin:

Für Köchinnen und Köche der Stufen 4 und 5 werden die Prüfungsausschüsse aus Vertreterinnen und Vertretern der Schule, des Ministeriums und Fachleuten zusammengesetzt, die in der Regel Küchenchefs, selbständige Restaurantbetreiber und andere Experten der Fachgebiete sind. Der Prüfungsausschuss umfasst fünf bis sieben Mitglieder. Jedes Mitglied prüft in seinem Fachgebiet mündlich bis zu 45 Minuten. Die Prüferinnen und Prüfer werden vorher geschult und erhalten ein Zertifikat des Ministeriums für Wirtschaft und Industrie.



Abbildung 4: Kochausbildung kennenlernen

Am MOFET-Institut, das dem Bildungsministerium untersteht, werden Lehrkräfte und Dozenten für die Lehrerausbildung ausgebildet. Die Beurteilung eines Lehrenden schließt auch seine/ihre Verlaufsbeurteilung während der Ausbildung ein. Die Prüfer für die Lehrkräfte werden vor den jeweiligen Prüfungen ernannt. Die Prüfung umfasst eine Unterrichtsplanung, eine Unterrichtsdurchführung und eine schriftliche Prüfung.

Die Prüferinnen und Prüfer für die Dozenten rekrutieren sich aus den Ausbildern. Sie entwickeln auch die Prüfungsaufgaben und werten sie aus. Es wurde berichtet, dass es manchmal vorkommt, dass nur ein Prüfer den Dozenten prüft. Auch in der Dozentenbeurteilung fließt die Verlaufsbeurteilung ein.

## 7. Die Bedeutung von Evaluationen und Prüfungen für die Schulen

An einem konkreten Beispiel lässt sich darstellen, welche Bedeutung die Abschlussprüfungen und deren Ergebnisse für die israelischen Schulen im Arbeitsalltag haben. Wir hatten die Gelegenheit, das ORT Singalovsky Institut in Tel Aviv zu besuchen, ein sogenanntes College of Practical Engineering, das die Sparten Mechatronik, Elektrotechnik und Informatik, Medien sowie erneuerbare Energien lehrt. Im Gespräch mit dem Leiter und weiteren Verantwortlichen wurden verschiedene Aspekte der Prüfungen und der Evaluation erörtert.

Bei privaten Instituten wie ORT ist die Finanzierung durch den Staat über die Vergabe von Bildungsmaßnahmen an die Ergebnisse der Abschlussprüfungen gekoppelt. Der sogenannte Achievement Level Index des Ministeriums gibt im nationalen Vergleich Aufschluss über den Lehr- und Lernerfolg der einzelnen Institute und bildet damit die Basis für die Allokationen. Aus diesem Grund sind besonders hohe Erfolgs- und Bestehensquoten nicht nur für das Renommée, sondern in erster Linie für die Finanzierung der Institute von großer Bedeutung. Um hier eine entsprechende Quote zu erzielen, wird bereits bei der Auswahl der Studierenden eine Prognose über den möglichen Erfolg angestellt und über geeignete Tests versucht, diejenigen zu identifizieren, deren Potenzial für den gewählten Bildungsgang am höchsten ist. Im Laufe des ersten Jahres finden weitere Tests zur Identifizierung potenziell schwacher Kandidaten statt. Fördermaßnahmen sollen diejenigen, deren Erfolg in Frage steht, auf das geforderte Niveau bringen, bei einem Scheitern müssen diese Schülerinnen und Schüler das College dann aber ggf. auch verlassen.

Anhand der Prüfungsergebnisse der letzten Durchgänge wurde uns das spezifische Bewertungssystem vorgestellt, das über Indizes den Lehr- und Lernerfolg ausdrückt. Ein Index von 5 bedeutet, dass der Durchschnitt der Ergebnisse mehr als 90% betrug, 4 mehr als 80% usw. So kann leicht identifiziert werden, in welchen Fachbereichen verstärkt in Unterricht investiert werden muss, um in den folgenden Durchgängen bessere Ergebnisse zu produzieren.

Auch die Auswahl der Lehrkräfte trägt dem klaren Ziel möglichst hoher Absolventenzahlen Rechnung. Hier zeigt sich vor allem im Bereich der Informatik jedoch ein Problem, das in identischer Weise auch in Deutschland zu beobachten ist: Weil Schulen und Betriebe auf dem Arbeitsmarkt um

hochqualifizierte Informatiker konkurrieren, herrscht in diesem Fachgebiet - nicht nur am Singalowsky Institut - eine hohe Fluktuation bei den Lehrkräften, die dem Unterrichtsgeschehen nicht zuträglich ist.

Ein weiteres Bewertungsinstrument sind interne Evaluationen. Jährlich werden alle Studierenden mit Evaluationsbögen befragt, die in bestimmten Bereichen generalisiert und für alle ORT Institute identisch sind, in anderen Bereichen aber auf das jeweilige Institut zugeschnitten werden, um den konkreten Gegebenheiten vor Ort Rechnung zu tragen. Auf die Anmerkungen der Studierenden wird reagiert. So wurden z.B. in der besichtigten Einrichtung zusätzliche Wasserspender installiert, die von allen Klassenräumen aus schnell zu erreichen sind, um Zeitverluste in den Pausen zu minimieren. Konkrete Verbesserungen können damit zügig umgesetzt werden und zum Erfolg des Instituts beitragen. Die Ergebnisse der Befragung werden zudem innerhalb des ORT-Netzwerks veröffentlicht und Rankings erstellt, die die einzelnen Institute zu weiteren Anstrengungen zur Verbesserung der Platzierung motivieren sollen.

Resümierend lässt sich feststellen, dass ein direkter Vergleich mit der Situation deutscher Schulen schwer fällt. Private Bildungseinrichtungen arbeiten unter anderen finanziellen Bedingungen als staatliche und sind meist erfolgsorientierter. Im Umkehrschluss verfügen sie über Auswahlinstrumente bezogen auf die Schülerschaft, während sich staatliche Einrichtungen eher den Gegebenheiten der Lernenden anpassen müssen. Interessant sind sicherlich die in Israel verbindlichen und regelmäßigen internen Evaluationen, deren Ergebnisse öffentlich zugänglich sind und so für Transparenz und Motivation für Verbesserungen sorgen.

## **8. Kompetenzverständnis und Kompetenzfeststellung in Israel anhand ausgewählter Beispiele, oder: „The brain is faster than the heart“**

Der Austausch über pädagogische und arbeitswissenschaftliche Fachbegriffe kann bereits in einer gemeinsamen Sprache problematisch sein. Dieser Schwierigkeitsgrad wird aber durch den Gebrauch einer von den meisten Beteiligten zwar gut, aber nicht perfekt beherrschten Fremdsprache noch erheblich erhöht. Das gilt besonders wenn es darum geht, definitorische Feinheiten abzustimmen. Deshalb kann hier nur der Versuch unternommen werden, sich dem Kompetenzverständnis in Israel anhand beobachteter Indikatoren und der durch die israelischen Fachexpertinnen und -experten gemachten Äußerungen anzunähern.

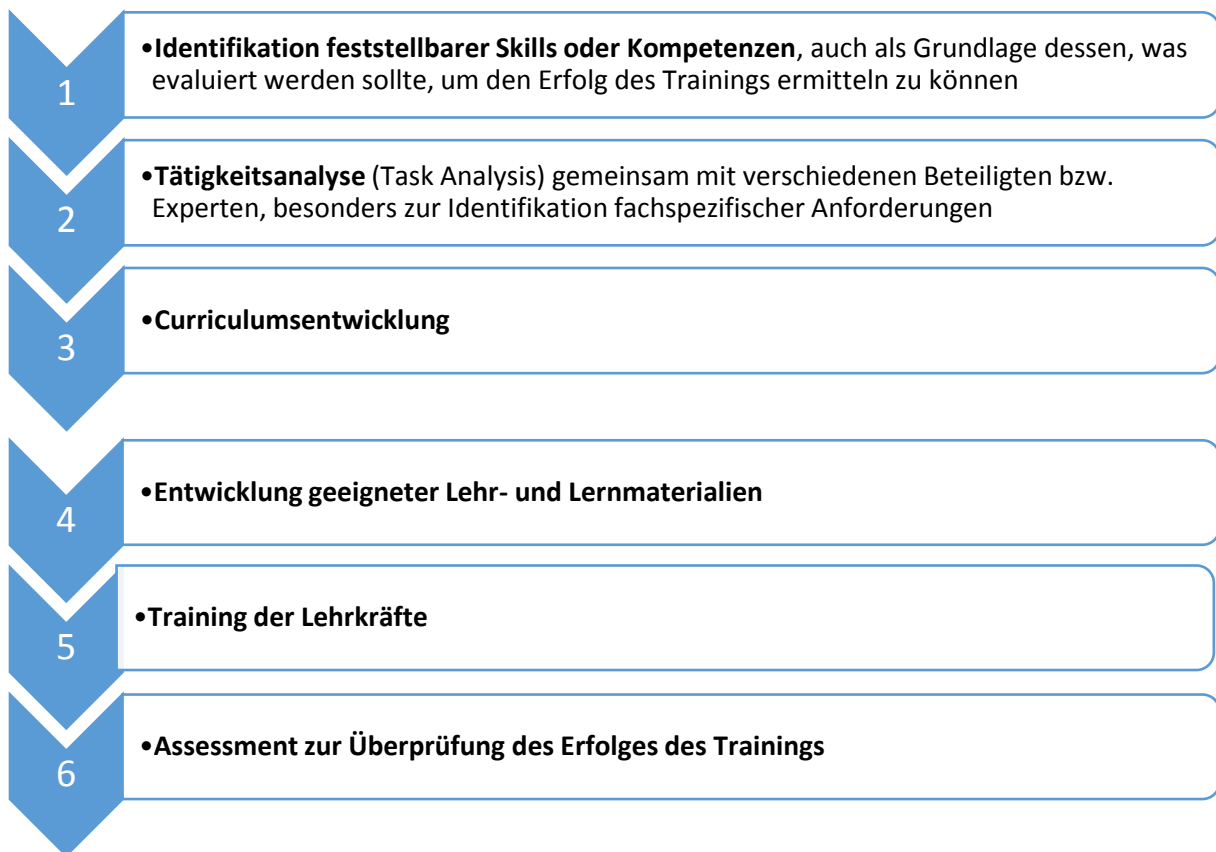
Um es vorwegzunehmen: Auch wenn der Begriff „Kompetenz“ in Israel im Gegensatz zum deutschen Berufsbildungswesen weniger gebräuchlich ist, als der im anglo-amerikanischen Sprachraum verwendete Begriff „Skills“, hat es dennoch den Anschein, dass erwartungsgemäß das Kompetenzverständnis der israelischen Expertinnen und Experten dem deutschen Kompetenzverständnis entspricht und somit auf dieser Basis auch in Zukunft gut zusammengearbeitet werden könnte. Erkennbar wird das u. a. in den Ausführungen von Dr. Eli Eisenberg, Senior Deputy Director General und Head of Administration for R&D and Training, ORT Schools Network, Tel Aviv. Für ihn besteht eine zentrale Herausforderung in der Frage: „Wie gelingt Erziehung in einer zunehmend technologisierten Umgebung?“ oder „How should you educate the future, you don't know, to the generation of the future?“

Für Beschäftigte, gleich welcher Branche, reicht es heute i.d.R. nicht mehr aus, sich „nur“ zu qualifizieren, vielmehr ist ein gesicherter Zugriff auf verschiedene vernetzte Kompetenzen erforderlich, um in konkreten Situationen auf der Basis eines verinnerlichten Wertesystems angemessen agieren zu können. Eine Möglichkeit angemessener Vorbereitung stellt die Entwicklung kompetenzbasierter berufsbezogener Trainings dar, deren Planungsprozess vom angestrebten Ergebnis ausgeht - also davon, zu was der Lernende selbstorganisiert in verschiedenen komplexen Situationen befähigt sein soll, wenn er das Training absolviert hat.

Prozessschritte zur Entwicklung kompetenzbasierter Trainings und Kompetenzfeststellungsverfahren  
Hier wird bewusst der Begriff „Training“ gewählt, da es verbindliche Ausbildungsordnungen, wie sie in Deutschland zentral entwickelt und verabschiedet werden, in Israel in dieser Breite nicht gibt. Vielmehr können auch private Institute und Schulen Trainings unterschiedlicher Dauer im Bereich beruflicher Bildung entwickeln und sich ggfs. von staatlichen Stellen deren Inhalte und Qualität zertifizieren lassen.

Für die Prozessentwicklung weist Eisenberg auf das "agile design thinking" als besonders geeignetes Verfahren hin. Gerade bei hochtechnologischen Inhalten, die schnellen Entwicklungszyklen unterliegen, müssen seiner Ansicht nach die entsprechenden Curricula und Lehrertrainings ständig weiterentwickelt werden, idealerweise mittels Feedback möglichst vieler Beteiligter, also z.B. auch der Schüler oder Studenten.

Zur Entwicklung solcher Trainings schlägt Dr. Eisenberg grundsätzlich den nachfolgend dargestellten Prozess vor, der gemäß dem Kompetenzverständnis vom angestrebten Ergebnis ausgeht:



#### Identifikation notwendiger Skills

In Anbetracht hoher Jugendarbeitslosigkeit in Israel wie in Europa hält Dr. Eisenberg folgende "Skills" für die besonders im Bereich der technologischen Berufsbildung zentral zu fördernden, die sowohl als "Fähigkeiten", aber auch als "Kompetenzen" übersetzt werden können:

- Teamfähigkeit, da insbesondere technologische Entwicklungen zukünftig nur im Team erfolgreich zu meistern seien,
- Zeitmanagement, auch aufgrund anzustrebender Work-Life-Balance und
- Aktivitätskompetenz und Innovationsbereitschaft hinsichtlich Entrepreneurship im Bereich der Technologie.

Gegenüber diesen bereits 2006 ähnlich von ihm publizierten zentralen „Skills“ vervollständigt er diese Liste nun noch um

- Medienkompetenz ( Digital Citizenship).

(Quelle: Eli Eisenberg: Technical and vocational Education and Training and the Labour Market in Israel, European Training Foundation, Luxemburg 2006, S. 52)

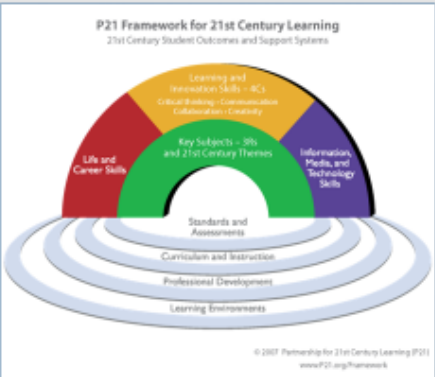
Während die ORT Institute u. a. viele College-Studierende betreuen, beschäftigt sich NITE (The National Institute for Testing & Evaluation) vor allem mit der Entwicklung, Auswertung und dem Scoring nationaler Zugangsassessments zu Universitäten und Hochschulen.



Die von dieser Institution in Anlehnung an die in Washington D.C. beheimatete Non-Profit-Initiative P21 (Partnership for 21st Century Learning) als zentral erkannte Kompetenzen für Hochschulstudenten für das 21. Jahrhundert weisen trotz unterschiedlicher Zielgruppen deutliche Überschneidungen mit der Einschätzung von Dr. Eisenberg auf. Und auch die von Dr. Anat Ben Simon, Leiterin der NITE, aufgeführten Skills deuten auf die große Bedeutung hin, die in der israelischen Gesellschaft und Politik unternehmerischer Selbstständigkeit und Gründungsbereitschaft, gerade im Bereich der Technologie, bemessen wird.

## 21<sup>st</sup> Century Skills

The framework was developed by education experts, and business leaders to define the skills and knowledge students need to succeed in work, life and citizenship, as well as the support systems necessary for 21<sup>st</sup> century learning outcomes.



© 2007 Partnership for 21st Century Learning P21  
www.p21.org/framework

**Life & Career Skills**

- Flexibility & Adaptability
- Initiative & Self-Direction
- Social & Cross-Cultural Skills
- Productivity & Accountability
- Leadership & Responsibility

**Learning & Innovation Skills**

- Critical Thinking & Problem Solving
- Creativity & Innovation
- Communication & Collaboration

**Information, Media & Technological Skills**

- Information Literacy
- Media Literacy
- ICT (Info., Comm. & Tech) Literacy

<http://www.p21.org/>

Dieser Schwerpunkt korrespondiert auch mit den erheblichen Anstrengungen, die von staatlicher Seite mit der Förderung unternehmerischen Engagements einhergehen. So berichtet Michel Weinberg, Deputy Manager, Chamber of Commerce & Industry Israel-Germany (Deutsch-Israelische Auslandshandelskammer, Tel Aviv), dass ca. 85 % der Gründungen zum Teil mit erheblichen öffentlichen Mitteln gefördert werden, die nach und nach zurückgezahlt werden können, sofern sich die Gründung als erfolgreich herausgestellt hat. Die Entwicklung von Eigeninitiative scheint auch im Bereich der beruflichen (Weiter-) Bildung nahezu unverzichtbar, weil Bildungsangebote, die nach dem Wehrdienst in Anspruch genommen werden, meist privat finanziert und neben einer Erwerbstätigkeit wahrgenommen werden.

Die Notwendigkeit humanistischer Werte und sozialen Gemeinsinns wird in allen Institutionen stets betont. So empfiehlt Dr. Eisenberg z.B. auch nachdrücklich die Verankerung von praktischer Philosophie in den Curricula der technologischen Berufsausbildung. Er verdeutlicht die Bedeutung dieser Werte in der Berufsbildung am folgenden Beispiel der Curriculumentwicklung für die Entwickler fahrerloser Transportmittel, an der er beteiligt ist:

Wenn die Aufgabe darin besteht, einen Algorithmus für die Reaktion des Transportmittels zu entwickeln, wenn ein Hund auf die Straße läuft, ist die Definition eines Wertesystems unerlässlich, um trotz des Dilemmas entscheidungsfähig zu bleiben: Toleriere ich, dass der Hund zu Schaden kommt oder riskiere ich mit einem Ausweichmanöver die Gefährdung der eigenen Gesundheit und die der anderen Verkehrsteilnehmer? Zu diesem Dilemma werden verschiedene Beteiligte zu unterschiedlichen Antworten kommen, zwischen denen vermittelt werden muss. Zudem müssen solche Dilemmata bei der Entwicklung neuer technologischer Entwicklungen überhaupt erst erkannt und verantwortungsbewusst benannt werden. Dr. Eisenberg verkürzte das auf die eindrucksvolle Formel: „The brain is faster than the heart.“

Die Bedeutung der Werte für die Entwicklung von Kompetenzen in Abgrenzung zu reiner Qualifikation entspricht auch dem Verständnis in deutschen Publikationen wie etwa denen von Prof. Dr. John Erpenbeck: "Kompetenzen werden von Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeiten disponiert, durch Erfahrungen konsolidiert, aufgrund von Willen realisiert." (Quelle: [http://www.competenzia.de/index.php?option=com\\_content&task=view&id=37&Itemid=66](http://www.competenzia.de/index.php?option=com_content&task=view&id=37&Itemid=66)Zeitmanagement)

#### Tätigkeitsanalyse und Curriculumentwicklung

Eine detaillierte Darstellung dieser Punkte erfolgt im nächsten eigenen Kapitel und wird deshalb an dieser Stelle nicht vertieft.

#### Entwicklung geeigneter Lehr- und Lernmaterialien

Die jeweils zuständigen Ministerien sorgen auch in vielen Fällen für die Finanzierung entsprechender Materialien. Das CET (Center for Educational Technology) beispielsweise produziert u. a. solche Materialien. Besonders interessant an dieser Institution ist, dass hier digitale Schulbücher produziert werden, die mit passenden computerbasierten Materialien, die vielfach auch Simulationen und Erprobungen von Prozessen ermöglichen, ergänzt werden können. Gleichzeitig werden am CET neben weiteren Bausteinen auch diverse Prüfungs-Assessments im Auftrag der Ministerien entwickelt. Bei einer Optimierung der gesamten Prozessbegleitung der beruflichen Kompetenzentwicklung können diese Bausteine dann gemeinsam optimiert werden und stehen dadurch besonders schnell wieder zur Verfügung.

#### Training der Lehrkräfte

Die Einführung neuer Curricula bedarf – wie von Dr. Eisenberg intensiv eingefordert – nicht zuletzt auch einer professionellen Vorbereitung der Lehrkräfte. Zentrale Einrichtung für das Training der Lehrkräfte und der Ausbilder von Lehrkräften ist das MOFET-Institut, das seinen Sitz in Tel Aviv auf dem Campus des Levinsky College of Education hat. Das Institut wurde 1983 aus der Abteilung für Lehrerausbildung innerhalb des Bildungsministeriums heraus gegründet und ist zuständig für Forschung und Entwicklung im Bereich Aus- und Weiterbildung von Lehrern. Das Budget dieser gemeinnützigen Einrichtung stammt vom Bildungsministerium sowie von Kostenbeiträgen, die von den teilnehmenden Lehrkräften für die Leistungen des Instituts erhoben werden.

Im Hinblick auf das Thema Kompetenzerfassung leistet MOFET einen Beitrag zur Unterstützung von Forschungsprojekten in diesem Bereich sowie in der Publikation und Umsetzung der Ergebnisse. Eine für den deutschen Bildungsforschungsbereich ungewöhnliche Idee ist dabei der „Writing Channel“. Hier werden Lehrkräfte darin unterstützt, ihre theoretischen wie praktischen Erkenntnisse und Erfahrungen in Artikeln oder Büchern zu publizieren. Das Projekt entspricht damit gleichzeitig der in der israelischen Gesellschaft tief verankerten Förderung neuer, kreativer Ideen.



Abbildung 5: Dr. Iris Vagner-Gershgoren

Korrespondierend mit dem Ziel der Medienkompetenzentwicklung unterhält das MOFET auch eine Abteilung, die sich mit der Bedeutung und Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften beschäftigt und dazu einen entsprechenden mehrjährigen Zertifikats-Weiterbildungskurs anbietet (Information and Communication Technologies in Teacher Education).

Wir konnten uns vor Ort einen Eindruck von der Arbeitsweise am MOFET verschaffen, unter anderem durch den Beitrag von Dr. Iris Vagner-Gershgoren, vom Oranim Academic College of Education, die am MOFET als Dozentin tätig ist und mit den israelischen Teilnehmenden und uns gemeinsam einen Workshop zur Entwicklung von Evaluationsindikatoren als Grundlage für die Entwicklung von Assessments durchführte. Die von ihr eingesetzten Verfahren sind mit den in Deutschland praktizierten absolut vergleichbar.

Interessant wäre in der Retrospektive noch die Beantwortung der Frage, inwieweit eine Abstimmung der Aktivitäten des MOFET mit den Abteilungen der Curriculumentwicklung im Ministry of Education und im Ministry of Economic and Industry sowie der entsprechenden Abteilungen von ORT und AMAL erfolgt, um Lehrkräfte gezielt auf die Vermittlung der Anforderungen neuer Curricula vorzubereiten.

## Assessments als Instrument zur Messung des Trainingserfolgs oder als Instrument zur Überprüfung des Kompetenzerwerbs der Lernenden

Im Rahmen der vorgestellten Verfahren und Instrumente wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass man mit Assessments, bzw. Evaluationsinstrumenten, behutsam umgehen müsse, um keine unbeabsichtigten Effekte zu erzielen. Beispiele solcher Effekte sind soziale Diskriminierung, wenn etwa Vorbereitungskurse für Examina finanziell nur für Schüler aus wohlhabenden Familien erschwinglich sind oder Prüfungsangst, durch die eine Konzentration des Lernprozesses auf reine Testanforderungen erfolgt, anstatt auf den eigentlichen Lerngegenstand. Auch auf die Problematik des Einsatzes von Schüler-Assessments als Instrument für die Erstellung von Rankings von Bildungseinrichtungen wurde bereits hingewiesen.



Abbildung 6: Tzur Karelitz

Tzur Karelitz vom National Institute for Testing and Evaluation (NITE) betonte in diesem Zusammenhang, dass sich das Verständnis von Assessments auch in Israel wie in der internationalen Forschung grundlegend geändert habe. Er definierte Assessment grundsätzlich als Werkzeug oder Methode, um die Leistungsfähigkeit oder Kompetenz von Personen zu ermitteln.

Früher wurden diese Werkzeuge vor allem als summative Assessments genutzt, also als Instrumente zur abschließenden Messung des Lernerfolgs der Lernenden sowie zur Protokollierung von Ergebnissen für

Entscheidungen über formale akademische Abschlüsse oder Berufsabschlüsse. Hierbei handelt es sich um das klassische Prüfungsgeschäft. Natürlich fanden auch hier Veränderungen in der Methodik statt, z.B. wurden Rollenspiele und Situationsaufgaben in das Auswahlverfahren für die medizinischen Hochschulen in Israel aufgenommen, für die NITE ebenfalls verantwortlich ist.

Heute werden Assessments stärker dafür eingesetzt, bereits vor und während des Lernprozesses Schwierigkeiten zu identifizieren, die diesen Prozess behindern können. Diese Verfahren, die auch als Self- oder Peer-Assessment konstruiert und durchgeführt werden können, geben sowohl dem Lernenden als auch dem Lehrenden wichtige Rückmeldung für eine ständige Prozessoptimierung. Karelitz spricht in diesem Zusammenhang von einer Modell-Verschiebung vom „Assessment of learning“ zum „Assessment as learning“.

Hier schließt sich nun auch der Kreis zu Dr. Eisenbergs Postulat des „agile design thinking“. Mit dem Assessment as learning erhalten die Lernenden das Instrument zur Reflektierung ihres eigenen Lernprozesses und zur Überprüfung, Neuausrichtung und Fokussierung ihrer Lernziele.

In einer Lernumgebung wie in Israel, die eine wesentlich höhere Fehlertoleranz und eine schnellere Entwicklungsrate von Curricula für die berufliche Bildung auf Nachfrage der Wirtschaft aufweist als in Deutschland, erscheint das als ausgesprochen schlüssig.

## 9. Curriculumentwicklung in Israel

### Charakteristika der Lehrpläne im berufsbildenden Bereich in Deutschland

Unter einem Curriculum verstehen wir in Deutschland einen Lehrplan, der die *Kompetenzen* enthält, die von den Schülern zu erwarten sind. Die Lehrpläne im berufsbildenden Bereich enthalten explizit den Hinweis, neben Fachkompetenzen auch soziale, personale und methodische Kompetenzen zu fördern. Die Kompetenzen sind den einzelnen *Lernfeldern* zugeordnet. Der Lernfeldorientierung liegt die Idee zugrunde, dass die Lehrpläne die *Geschäftsprozesse* in einem Unternehmen abbilden sollen. Das Wissen soll also in einem Kontext erworben werden, der realen Situationen entspricht. So werden z.B. bei den Industriekaufleuten Personalbuchungen im Lernfeld 10 (Personalprozesse) thematisiert und nicht ausgelagert in die Buchführung (Lernfeld 3). Möglichst authentische *Lernsituationen*, dokumentiert in *Arbeitsplänen* und unter Einbezug diverser *Lernstrategien* sollen im Unterricht gewährleisten, dass die angestrebten Kompetenzen erworben werden können. Vor diesem Hintergrund war es spannend zu erfahren, ob die Curricula in Israel den deutschen eher ähneln, oder ob und in welcher Art und Weise sie sich von den deutschen Curricula unterscheiden.

### In sechs Schritte zum Curriculum bei ORT

Im Rahmen einer Präsentation bei ORT erfuhren wir am Beispiel der Tätigkeit „Installation eines Solarpanels auf einem Dach“, wie diese Organisation bei der Erstellung eines neuen Curriculums oder Trainings vorgeht.

- **Schritt 1: *Task Analysis (Aufgabenanalyse)***  
Zunächst werden die Tätigkeiten der Profession, für die das Curriculum erstellt werden soll, genau analysiert. Dabei muss genau auf die Komplexität und Variabilität der Aufgaben, den Grad der Aufgabenteilung und die anfallende Teamarbeit geachtet werden.
- **Schritt 2: *Ermittlung des benötigten Wissens und der Fertigkeiten***  
In einer Aufgabenanalyse werden das für die adäquate Durchführung der analysierten Tätigkeiten nötige Wissen und die nötigen Fertigkeiten ermittelt und erste Überlegungen angestellt, wie beides durch effektive Lernumgebungen initiiert werden kann.
- **Schritt 3: *Leistungsmessung und Bewertung***  
Überlegungen werden angestellt, wie die Leistung der Lernenden gemessen und beurteilt werden soll. Für die Gestaltung der Lernumgebungen macht es einen großen Unterschied, ob die Prüfungen theoretisch, virtuell oder praktisch durchgeführt werden sollen.
- **Schritt 4: *Das Curriculum wird erstellt***  
Das Curriculum wird durch ein Team von Expertinnen und Experten erstellt. Es enthält die wesentlichen Lernziele und Hinweise auf zentrale Inhalte und methodische Umsetzungsmöglichkeiten.
- **Schritt 5: *Das Curriculum wird in der Praxis erprobt***  
Das Lehrpersonal führt den Unterricht auf Basis des neuen Curriculums durch.
- **Schritt 6: *Evaluation des Curriculums***  
Das Curriculum wird evaluiert. Dabei ist es sinnvoll, sowohl den Prozess als auch die Resultate zu evaluieren (formative und summative Evaluation).

### Der Prozess der Curriculumentwicklung im israelischen Wirtschaftsministerium

Hani Zohar, Leiterin der curricularen Planungseinheit im israelischen Wirtschaftsministerium, erläuterte uns am letzten Tag der Study Tour den Prozess der Curriculumentwicklung in ihrem Hause – mit einigen Parallelen zur Entwicklung bei ORT.

- Die Curricula werden von Expertenteams unter der Aufsicht der curricularen Planungseinheit des Wirtschaftsministeriums erstellt.
- Die kontinuierliche Curriculararbeit soll die Berücksichtigung der aktuellsten technologische Entwicklungen und somit den Unterricht auf dem neusten Stand der Technik gewährleisten.
- Im Rahmen eines Bildungsgangs sollen das im Curriculum aufgeführte Wissen und die aufgeführten Fertigkeiten („Acquisition of a Skill-defined Tool-box“) erworben werden. Darüber hinaus sollen die Lernenden „Survival Skills“ erwerben, mit denen wohl die so genannten Schlüsselqualifikationen gemeint sind. Möglicherweise bezeichnet dieser Ausdruck aber auch Teamfähigkeit, Zeitmanagement, Innovationsbereitschaft, Medienkompetenz und die so genannten 21st-Century-Skills.
- Die Zusammenarbeit mit der Industrie gewährleistet, dass seitens der Industrie und der großen Arbeitgeberverbände die wesentlichen fachlichen Inhalte bereitgestellt werden.
- Curricula werden auf Nachfrage der Bildungseinrichtungen für neue Bildungsgänge erstellt. In Zusammenarbeit mit der curricularen Planungseinheit werden dann die Zeitansätze erarbeitet.
- Voraussetzung für die Erstellung eines Curriculums ist eine Task- oder Job-Analyse. Im Rahmen solcher Analysen werden unterschiedliche Datenerhebungstechniken eingesetzt, z.B. Interviews und Beobachtungen als Primärforschung, ergänzt um die Auswertung von Fachartikeln als Sekundärforschung.
- Die Entwicklung eines Curriculums dauert im Schnitt ein Jahr. Die Lebensdauer eines Curriculums beträgt fünf bis zehn Jahre. Alle drei bis fünf Jahre werden die bestehenden Curricula überprüft und gegebenenfalls wird ein Update durchgeführt. Im Hightech-Bereich wird jedes Jahr ein Update durchgeführt.
- Um zu gewährleisten, dass die Curricula im technologischen Bereich immer aktuell sind, werden zudem Prognosen angewandt, die die technologische Entwicklung antizipieren sollen.

- Die Curricula sind grundsätzlich in einen theoretischen und einen praktischen Teil untergliedert. Die Lernziele orientieren sich an der Bloomschen Taxonomie. Die Curricula enthalten, neben dem angestrebten Wissen und den angestrebten Fertigkeiten (also den Lernzielen) auch Hinweise auf notwendige Inhalte und Tipps für die methodische Gestaltung.

#### Anmerkungen und Hinweise zur Vertiefung

- Curriculare Aspekte standen nicht im Zentrum dieser Study Tour. Es ist zu überlegen, ob nicht auf einer weiterführenden Study Tour solche Aspekte noch vertieft werden könnten. Wir haben uns zwar auf dieser Tour ausgiebig mit Messung und Evaluierung beschäftigt, unserer Meinung nach lässt sich dies jedoch nicht unabhängig von den Zielen erörtern. Und die Ziele sind nun mal im Curriculum festgeschrieben. Die Gefahr der Reduktion auf Messung und Evaluation liegt darin, dass dann alles sehr theoretisch wird.
- Die Beispiele konkreter Curricula waren in hebräischer Sprache verfasst. Es wäre hilfreich, wenn auch ein englisches oder deutsches Beispiel hätte gezeigt werden können oder man ein solches erhalten kann.
- Im Vergleich zu den deutschen Curricula im berufsbildenden Bereich sind die israelischen nicht kompetenzorientiert. Für uns stellt sich die Frage, ob es eine Orientierung an Geschäftsprozessen gibt und ob es Überlegungen zur Lernfeldorientierung gibt. Unserem Gespräch mit Shamir Yeger, einem jungen Lehrer, den wir an der Hebrew University kennenlernten, konnten wir entnehmen, dass die Israelis durchaus an solchen Überlegungen interessiert sind. Hier bietet sich eine weiterführende Kooperation an.
- In Hinblick auf die vorherige Anmerkung wäre es hilfreich gewesen, mehr Zeit auf die Prinzipien und evtl. Standards der israelischen Curricula zu verwenden.

## 10. Trends und Perspektiven

Im letzten Teil unseres Gruppenberichtes möchten wir auf die Perspektiven und Trends im Bereich der Prüfungen und Kompetenzerfassung eingehen. Dabei betrachten wir nicht explizit den berufsbildenden Bereich, da wir im Rahmen der Study Tour hierin kaum auswertbare Beispiele betrachten konnten. Im zweiten Abschnitt dieses Kapitels möchten wir abschließend eine Einschätzung der Zukunft der beruflichen Bildung in Israel wagen.

#### Trends im Prüfungsbereich

Tests, Assessments und Kompetenzfeststellungen haben in Israel eine ausgeprägte Tradition, einen hohen Stellenwert und daher auch eine höhere Akzeptanz als in Deutschland. So haben wir zwei Institutionen kennen lernen können, die sich mit der Erstellung von teilweise landesweiten Prüfungen befassen. Den größten Teil der dort entwickelten Tests bilden die paper and pencil Tests mit klassischen multiple choice Aufgaben. Es gibt jedoch Bestrebungen, Tests zunehmend digital zu bearbeiten und auch digital auszuwerten. Rechnergestützte Tests ermöglichen darüber hinaus neue Formen der Testgestaltung, von denen einige hier nur schlagwortartig zu nennen sind, denn leider war es nicht möglich, uns solche neuen Testformen an konkreten Beispielen zu zeigen: interactive items, oral respons (recording), dynamic items, automatic scoring.

Es ist zu erwarten, dass die Erstellung von Tests und Prüfungen für den berufsbildenden Bereich einhergehen wird mit der Entwicklung der curricularen Grundlagen in den jeweiligen Berufsgruppen. Dr. Eli Eisenberg wies uns darauf hin, dass es mehr Sinn machen würde, sich bereits vor einer Festlegung des Curriculums Gedanken über die Prüfungsoptionen zu machen.

#### Zukunft der Berufsausbildung in Israel

Die duale Berufsausbildung in Deutschland gilt in Israel als vorbildlich und ist auch Dank des Deutsch – Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung vielen Bildungsverantwortlichen dort hinlänglich bekannt, zum Beispiel: „Für Stef Wertheimer (einen der erfolgreichsten Industriellen Israels, 1926 ausgewandert aus dem badischen Kippenheim) ist das in Deutschland entwickelte duale Berufsausbildungssystem die Krone der Bildungspolitik. Es ist sein großes Ziel, dem dualen Berufsausbildungssystem in Israel zum Durchbruch zu verhelfen“. (Quelle: Ruth Kinet: Israel-ein Länderporträt, S.156, 2014).

Auch in Israel beginnt man die (bildungs-)politische Bedeutung der Berufsbildung stärker zu gewichten und so auch ihre Akzeptanz in der Gesellschaft zu erhöhen.

Israel zeigte sich unserer Gruppe als Land mit extrem hohem Innovationswillen. Die hohe Vielzahl der Startup Unternehmen, auf die wir mehrfach hingewiesen wurden, ist ein Indiz dafür. Das Neue hat in Israel einen hohen Wert und die Bereitschaft, Erfahrungen durch Visionen zu ersetzen, ist groß. Die Israelische Gesellschaft befindet sich im ständigen Wandel und ist geprägt durch den millionenfachen Neuanfang jüdischer Einwanderer. In diesem Zusammenhang sind auch diverse Ansätze zur Einführung einer professionelleren Berufsausbildung zu sehen. Es gibt eine Reihe von Pilotschulen sowie Ausbildungs- und Kooperationsprojekte, die offenbar durchaus erfolgreich arbeiten. Es gibt aber kein breit angelegtes Berufsausbildungsgesetz, nur wenige Berufspädagogen und kaum eine Dualpartnerschaft, wie sie in Deutschland besteht.

Als Ursache für diesen Widerspruch zwischen Reformbereitschaft und mangelnder Reformumsetzung wurden uns gegenüber hauptsächlich die beiden folgenden Probleme angedeutet:

- Die politische Lage ist ausgesprochen instabil. Im Bereich der Bildung gibt es einen häufigen Ministerwechsel, so dass es zwar einige „Vorzeigemodelle“ und Reformansätze in der Berufsausbildung gibt, der Fokus aber nicht auf nachhaltige Entwicklungen in diesem Bereich gerichtet wird. Darüber hinaus steht die Sicherheitspolitik Israels im Fokus aller politischen Bemühungen – Berufsausbildung hat neben diesem existenziellen Dogma kaum einen Stellenwert. Hinzu kommen ungeklärte Kompetenzfragen zwischen Bildungs- und Wirtschaftsministerium.
- Israel ist ein Land der Akademiker. Es gibt in Israel kaum jüdische Jugendliche, die eine gewerbliche, kaufmännische oder soziale Berufsausbildung anstreben. Vorhandene Berufsausbildungsangebote wie die von ORT bleiben vorrangig den arabischen Israelis oder Einwanderergruppen aus Äthiopien oder den ehemaligen Sowjetstaaten vorbehalten. Versuche, auch die Gruppe der orthodoxen Juden an dieses Bildungssystem heranzuführen, erweisen sich als schwierig. Trotz schlechter werdender Berufsaussichten strebt der größte Teil jüdischer Israelis ein Hochschulstudium im nicht technischen Bereich an. Ein Problem, welches sich auch in Deutschland abzeichnet, und hier als wirtschaftlicher Hemmschuh gewertet wird. Die unterschiedliche Bewertung und Wertschätzung von „Hand- und Kopfarbeit“ ist scheinbar in Israel noch stärker ausgeprägt als in Deutschland. Man wird sich in Israel ebenso wie in Deutschland Gedanken darüber machen müssen, wie man zukünftig eine größere Zahl Jugendlicher – auch aus der sozialen Mittelschicht – an das Berufsausbildungssystem heranführen kann.

Israel zeigte sich unserer Gruppe als eine Gesellschaft mit ausgeprägtem Pragmatismus. Im Bereich der Berufsausbildung ist dieser Pragmatismus vermutlich auch eine Folge des wenig organisierten Ausbildungssystems. So stellte Michel Weinberg von der Deutsch-Israelischen AHK (Auslandshandelskammer) in Tel Aviv fest, dass „...es in Israel niemanden interessiert, ob der Koch in einem Restaurant eine Vollausbildung habe, solange einem das Essen dort schmeckt!“. Auch in anderen Berufsfeldern dienen die vielen Bewertungsforen im Internet als Index für die Arbeitsqualität.

In sicherheitsrelevanten Bereichen (KFZ, Gas- Wasserinstallation) gibt es Zertifikatskurse, die für die Übernahme solcher Arbeiten obligatorisch sind. Im Bereich der industriellen Fertigung setzt man auf „training on the job“ und unterstützt kaum die Berufsbildungsaktivitäten des Wirtschaftsministeriums. Kaufleute werden überwiegend aus dem Heer der Akademiker rekrutiert.

Offensichtlich hat sich die israelische Gesellschaft auf den Mangel an ausgebildeten Facharbeitern eingestellt und kommt auch wirtschaftlich recht gut ohne Facharbeiter, Gesellen und Meister zurecht. Man ist eben flexibel, pragmatisch und oftmals „mit der zweitbesten Lösung zufrieden“, wie Michel Weinberg diese pragmatische Denkweise beschrieb.

Bei der Frage, ob Israel überhaupt ein Berufsausbildungssystem (evtl. nach deutschem Muster) benötigt, darf man nicht nur den Aspekt der wirtschaftlichen Verwertung von Qualifikationen betrachten, sondern sollte auch den gesellschaftspolitischen Nutzen sehen, den ein solches System bietet. Stef Wertheimer geht es bei seinen Bemühungen nicht nur um die berufliche Qualifizierung eines professionellen Nachwuchses, er geht einen Schritt weiter und sieht Israel ... „als ein Land, in dem Araber, Drusen, Beduinen und Juden friedlich zusammenleben und sich auf ihre Arbeit konzentrieren. Wenn alle Arbeit haben, auf die sie stolz sind, dann hört der Streit auf“ (Quelle: Stef Wertheimer in Bayerischer Rundfunk „Gespräche gegen das Vergessen“ 09.11.2012). So gesehen könnte eine intensive, systematische und von der Gesellschaft geschätzte berufliche Ausbildung auch als Beitrag zur Integrations- und Friedenspolitik betrachtet werden.