

Keynote

Dr. Josef Amann
Bereichsleiter Berufsbildung
der
IHK für München und Oberbayern

anlässlich

der
BMBF ASCOT Abschlussveranstaltung
am 15. September 2015 in Potsdam

ASCOT: Ergebnisse einer Forschungsinitiative aus Praxis sicht

Vorbemerkung: Die IHKs spielen eine große Rolle im Bereich der Beruflichen Bildung. Vor ihren Prüfungsausschüssen werden knapp 2/3 aller Absolventen des dualen Systems geprüft, d. h. die IHKs nehmen jährlich über 320.000 Prüfungen im dualen System ab, davon ca. 300.000 bundeseinheitlich, also mit gleichen Aufgabenstellungen zum gleichen Termin und stellen damit die Vergleichbarkeit der Ergebnisse weitestgehend sicher.

Spätestens mit den Vorarbeiten für VET-LSA, welches ja leider der Finanzkrise zum Opfer fiel, wurde deutlich: Das Feld der Kompetenzmessung ist weit weniger gut entwickelt als gedacht. Nun ist es nicht so, dass wir, also die IHKs und ihre zentralen Aufgabenerstellungseinrichtungen, in der Praxis der Zertifizierung beruflicher Handlungsfähigkeit ganz ohne wissenschaftlichen Kompass oder wissenschaftliche Grundlagen unterwegs sind:

Die IHK-Prüfungen sind alles andere als eine lose Aneinanderreihung irgendwelcher Fragen, sondern folgen bereits jetzt sehr wohl einem zusammen mit der Wissenschaft entwickelten und über die Jahre stets verfeinerten und fortent-

wickelten Kompetenzmodell, dessen Ziel es ist, auf Basis der – oft nicht leicht umzusetzenden – Vorgaben der Ordnungsmittel die für die Berufsausübung wesentlichen Kompetenzen valide und objektiv zu messen. So hat z. B. die AkA ein handlungsorientiertes Prüfungskonzept entwickelt und in einem Leitfaden zusammengefasst, der allen ihren knapp 1000 Aufgabenerstellern vorliegt. Auch ist es schon lange Standard, die eingesetzten Items und Prüfungsinstrumente laufend mit teststatistischen Methoden zu überwachen und damit den teststatistischen Kriterien Reliabilität und Trennschärfe Rechnung zu tragen. Die Qualitätssicherungsprozesse bei den Aufgabenerstellungseinrichtungen sind umfangreich, stark ausdifferenziert und leistungsfähig. Wie wir immer wieder feststellen, sind sie aber selbst in Fachkreisen weniger bekannt, als wir uns das wünschen wünschen und selbst die ASCOT-Wissenschaftsgemeinde hat diese bei einem Praxisvortrag von Herrn Dr. Vogel beim 2. Projekttreffen in Paderborn im September 2012 durchaus anerkennend zur Kenntnis genommen – insbesondere mit Blick auf die hohen Schlagzahlen, die IHKs in der Praxis zu leisten haben.

Auch gab es durchaus Zeiten, in denen das BIBB in personam eines Willi Reisse und Jens Ulrich Schmid in Sachen

wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung der Prüfungsverfahren in der Beruflichen Bildung gut aufgestellt war. Aber das liegt lange zurück und mit dem Weggang der beiden Akteure liegt dieses Feld beim BIBB weitgehend brach. Das was heute dort unter dem Namen Kompetenzmessungsforschung läuft, ist in unserer Wahrnehmung nach nicht „state of the art“. Doch dazu später mehr.

Besonders schmerzlich ist das im Neuordnungsverfahren wahrzunehmen. Hier halten regelmäßig hehre Ideen Einzug in die Prüfungsgestaltung ohne Rückbindung an wissenschaftliche Standards oder die operative Umsetzbarkeit, oft fehlt auch eine vernünftige Abwägung von Aufwand und Aussagekraft. Die Folge sind Enttäuschungen bei den Ideengebern, wenn sich die harten Rahmenbedingungen der Prüfungsrealität nicht wie erhofft einfach wegdefinieren lassen.

Damit will ich es mit meinen Vorbemerkungen bewenden lassen.

Ich will nicht verhehlen, dass wir uns mit unserer Entscheidung zur Kooperation mit der Wissenschaft in Form von Feldzugängen im Projekt VET-LSA zunächst sehr schwer getan haben. Die probabilistische Testtheorie bzw. Item-

Response-Theorie konnten wir nicht auf Anhieb einschätzen. Da brauchten wir erst Zeit uns einigermaßen kundig zu machen. Nach den ersten vertiefenden Gesprächen mit Prof. Achtenhagen und der Präsentation von IT-gestützten Aufgabenformaten kristallisierte sich heraus, dass die Vorstellungen von der Zukunft der Prüfungen, die wir im Beirat der AKA in einem Workshop erarbeitet hatten, gar nicht so grundverschieden zu den Settings und den Aufgabenformaten sind, die im Rahmen von VET-LSA von Prof. Achtenhagen für den Beruf Industriekaufmann/-frau entwickelt wurden - waren.

Insofern fanden wir es sehr wertvoll und wichtig, dass die Forschungsinitiative ASCOT vom BMBF auf den Weg gebracht wurde und die im Rahmen VET-LSA entwickelten Ansätze zur Kompetenzmessung im Kontext beruflichen Handelns vertiefend und umfassend bearbeitet werden konnten.

Worin lag und liegt die Attraktivität der ASCOT-Initiative und der sie betreibenden Forscher für die Aufgabenerstellungseinrichtungen der IHKs und die IHKs selbst?

1. Alle an der Initiative beteiligten Forscher arbeiten mit einer sauberen operationalisierbaren Kompetenzdefinition. Weinert 2001:

Die „bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“

Das hat einen handfesten Nutzen. So wirkt diese Übereinkunft wie eine Klammer bzw. wie ein roter Faden, der die verschiedenen Forschungsergebnisse verbindet und es erlaubt, sie bruchlos in Beziehung zu setzen. Noch wichtiger ist, dass sich damit ein Zugang zur Kompetenzmessung ergibt. Wie wichtig ein leistungsfähiger Kompetenzbegriff als GPS in unübersichtlichem Gelände ist, kann man am Kompetenzbegriff des DQR sehen. Die Kompetenzforschungen des BIBB, die auf dieser – in meinen Augen untauglichen - Definition aufsetzen, zeigen drastisch, dass Kompetenzlyrik vielleicht geeignet ist die Herzen zu erwärmen, aber sicher nicht dafür taugt den analytischen Blick zu schärfen.

2. Alle an der Initiative beteiligten Forscher verfolgen einen evidenzbasierten Ansatz. Sie wollen wissenschaftlich neue und belastbare Ergebnisse für das professionelle Handeln zur Verfügung stellen. Das eröffnet

die Perspektive ein Steuerungswissen für die Praxis zu generieren, das zur Gestaltung von Prozessen der Messung beruflicher Handlungsfähigkeit optimierend herangezogen werden kann.

3. Alle an der Initiative beteiligten Forscher haben eine klare Vorstellung davon, dass Beruflichkeit das Thema der Beruflichen Bildung ist und nicht nur Betrieblichkeit. Die mit einem Beruf oder einer beruflichen Domäne verbundenen Kompetenzen gehen in der Regel über das hinaus, was an einem konkreten Arbeitsplatz jeweils aktuell an Kompetenz abgerufen wird bzw. eingesetzt wird. Es geht also darum, die Regeln für das Handeln und Problemlösen in der beruflichen Domäne/Beruf zu kennen, für die Behandlung von Ausnahmen oder besonderen Situationen eine analytische und systematische Vorgehensweise entwickeln zu können, das eigene Tun kritisch betrachten zu können und daraus Folgerungen für das weitere Tun zu ziehen. Es geht nicht um die Überprüfung einzelner Wissens- oder Könnenselemente, sondern um deren koordinierte Anwendung auf eine fachliche Aufgabenstellung aus einer beruflichen Domäne.

Ohne eine solide Basis an Fachwissen gibt es keine souveräne berufliche Handlungsfähigkeit.

4. Einige Forscher haben technikgestützte Formen der Präsentation und Bearbeitung beruflicher Aufgaben entwickelt, die für die Weiterentwicklung der Prüfungen in der Beruflichen Bildung wichtige Perspektiven und Optionen eröffnen.

Solche Ansätze bieten die handfeste Chance, die Digitalisierung der Prüfungen voranzubringen.

Und nicht zuletzt um einen wirksamen Beitrag zur Entlastung der ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer zu leisten. Bevor wir diese Formate in einer Echtsituation einsetzen können, ist zwar noch Entwicklungsarbeit zu leisten, und es sind die rechtlichen Grundlagen zu schaffen, aber wir halten sie grundsätzlich für praxistauglich.

Der programmatische Titel der ASCOT-Initiative „Berufliche Kompetenzen sichtbar machen – Leistungsniveaus zuverlässig feststellen“ zielt auf die Kerntätigkeit der zuständigen Stellen und ihre Aufgabe bei der Prüfung der beruflichen Handlungsfähigkeit. Das heißt:

Modellierung beruflicher (u. a. kaufmännischer) Handlungskompetenzen und die Entwicklung eines Pools von technologiebasierten Aufgaben zur Visualisierung und Messung beruflicher Handlungskompetenz - das sind unsere Kernthemen. Darum auch unsere Bereitschaft zur Kooperation mit der Wissenschaft durch Eröffnung von Feldzugängen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
ich will nun – Stichwort „lessons learned“ - auf einige für uns als Kammern in der Prüfungsdurchführung oder in der Prüfungsaufgabenerstellung bei den zentralen Aufgabenerstellungsorganisationen (AkA, PAL, ZPA-Nord-West) besonders wichtige und unmittelbar aufgreifbare Forschungsergebnisse eingehen. Das kann hier und heute nur exemplarisch und punktuell erfolgen. Ich bitte diejenigen um Nachsicht, deren Forschungsergebnisse ich nicht explizit aufgreife:

1. Ziel der ASCOT-Projekte von Herrn Prof. Dr. Reinhold Nickolaus war, die berufliche Handlungsfähigkeit und die Kompetenzen von Auszubildenden mit Hilfe von Simulationen, beruflicher Arbeits- und Geschäftsprozesse in den Berufen Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (EAT) und Kfz-Mechatroniker/-in sichtbar zu machen und zu messen.

Generell sehen wir die Ergebnisse von Herrn Prof. Dr. Reinhold Nickolaus als positiv und differenziert. Die Testumgebung und deren modularer Aufbau ist praxis- und realitätsnah. Sie helfen, Material und Zeit zu sparen und haben Potential für eine Entlastung des Prüferehnamts. Sichtbar wurden aber auch die Grenzen von Simulationen:

- Zum Beispiel kann die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen (nach DGUV oder DIN VDE) wie beim Kfz-Mechatroniker/-in im Hochvoltbereich (z. B. im Rahmen der E-Mobilität) oder der Sicherheitsregeln beim Bedienen einer Ständerbohrmaschine, nicht vollständig via Simulation geprüft werden. Routinierter Umgang mit Regeln kann nur mit Abstrichen sicher geprüft werden.
- Auch ist das „Bewegen im typischen Arbeitsumfeld“ bei Simulationen nur eingeschränkt, wenn überhaupt, prüfbar.
- Motorische und sensomotorische Fähigkeiten (z. B. beim EAT die Verdrahtung von Steuerungen, der Anschluss von Motoren oder auch das Aufpressen von Ringkabelschuhen an der Motoranschlussleitung beim KFZ-Mechatroniker) sind mit einer Simulation nur mit Abstrichen erfassbar.

Gleichwohl könnten wir uns Ergänzungen für die derzeitige Prüfungspraxis sowohl für den schriftlichen als auch für den praktischen Prüfungsbereich vorstellen. Gerade bei der Suche von Fehlern in einem technischen System bietet die Simulation elegante Möglichkeiten, die an realen Systemen nur mit erheblichem Aufwand zu realisieren sind. Es tut jedem Fachmann in der Seele weh, wenn er in ein getestetes und voll funktionsfähiges System Fehler einbauen muss, welche die Kandidaten anschließend aufspüren müssen.

Große Vorteile sehen wir bei den Simulationsmodellen in der Ausbildung und/oder auch Schulung von Auszubildenden, da insbesondere für Grundlagenschulungen nicht in die Produktionsabläufe eingegriffen werden muss.

Aus unserer Sicht äußerst interessant ist die Erkenntnis, dass verschiedene Kompetenzen parallel benötigt werden und sich auch gegenseitig bedingen, wie z. B. Handlungskompetenz und Fachkompetenz.

Es wurde dabei nicht nur klar herausgearbeitet, dass es keine Handlungskompetenz ohne Fachwissen geben kann, sondern auch, dass die verschiedenen Kompetenzen nicht mit ein und derselben Prüfungsform bzw. nicht mit ein und

demselben Prüfungsinstrument abgeholt werden können.
Die Testverfahren müssen sich ergänzen.

Zum Beispiel

- kann die konstruktive Kompetenz (z. B. Programmieren beim EAT) sehr gut über einen Paper-Pencil-Test abgeholt werden.
- Eine analytische Problemlösekompetenz (z. B. Fehlerdiagnose) ist jedoch schwerlich über einen Paper-Pencil-Test, sondern viel besser über „praktische Prüfungsinstrumente“, wie z. B. eine Arbeitsprobe oder eben eine Simulation abzuholen.

Interessant ist auch das Ergebnis der Untersuchungen von Herrn Prof. Dr. Reinhold Nickolaus zum Thema „Fachwissen“, dass sich die analytischen und konstruktiven Anforderungssituationen im Beruf des Elektroniklers für Automatisierungstechnik als empirisch trennbare Facetten der fachspezifischen Problemlösefähigkeit darstellen.

Entsprechend ist z. B. in der Ausbildungsverordnung des Elektroniklers für Automatisierungstechnik in den schriftlichen Prüfungsbereichen ebenfalls eine Unterscheidung in Systeme-

mentwurf und Systemanalyse als getrennte Prüfungsbereiche vorhanden.

2. Das Forschungsvorhaben von Frau Prof. Weber im ASCOT-Verbund-Projekt COBALIT verfolgt das Ziel, die „Projektplanungs- und -umsetzungs“-Kompetenz zu modellieren und zu messen.

Relevant wird diese Kompetenz bei der „Planung und Umsetzung von Unternehmensstrategien und Unternehmensprojekten“ („Intrapreneurship“), wie sie im Lernfeld 12 des Lehrplan angesprochen werden. Es geht darum, Intrapreneurship-Verhalten bei den angehenden Industriekaufleuten zu identifizieren und zu messen und von der routinierten Bearbeitung von Geschäftsvorfällen zu unterscheiden. Die Leitfrage lautet: In welchem Maße gelingt es, ein Intrapreneurship-Verhalten bei Industriekaufleuten zu vermitteln?

Auch hier gab es beeindruckende Ergebnisse: So entwickeln die angehenden Industriekaufleute in ihren Projektarbeiten ein bemerkenswertes Ausmaß an Kreativität und Innovation. Wahrscheinlich ist vielen Unternehmen nicht bewusst über welches Kreativ- und In-

novationspotential sie mit ihren Auszubildenden verfü-
gen.

3. Aber auch aus den in den Projekten entwickelten Auswertungs- und Analyseverfahren ergeben sich für die Verbesserung der Prüfungspraxis und –instrumente zahlreiche Anknüpfungspunkte. Lassen Sie mich das am Begriff „kognitive Load“ verdeutlichen. Mit kognitive Load bezeichnen die Kompetenzforscher die Inanspruchnahme der Denkleistung des Prüfungskandidaten, z. B. durch die Entschlüsselung der ihm zur Bearbeitung vorliegenden schriftlichen Fragen. Es wird so Zeit und geistige Ressource der Kandidaten gebunden, ohne dass dadurch die Fähigkeit, ein fachliches Problem zu lösen angesprochen wird. Es macht also Sinn, unerwünschten kognitive Load zu verringern (er ist sozusagen der Beifang der Kompetenzmessung). Ein Instrument dazu kann die Textoptimierung sein. Hierzu haben wir in der Aufgabenerstellung bei der AkA erste Schritte eingeleitet: Die Betreuer/-innen der Aufgabenerstellungsausschüsse und die Aufgabenersteller werden mit den Grundprinzipien der Textoptimierung vertraut gemacht. Zudem erwägen wir, gelaufene Aufgaben aus der AkA Aufgabenbank im Sinne einer Textoptimierung zu überarbeiten.

Und auch in den Schulungen der ehrenamtlichen Aufgabenersteller wollen wir Textoptimierung zu einem festen Bestandteil machen. Gleichwohl hat Textoptimierung dort ihre Grenzen, wo es darum geht, Informationen zu Geschäftsvorfällen in praxisbezogenen Situationen zu verpacken. Insofern ist Textoptimierung – um Missverständnisse auszuschließen – kein Instrument, um etwa Migranten zu einem leichteren Abschluss zu verhelfen.

4. Sehr intensiv hat sich Frau Prof. Winther mit den Prüfungen der Industriekaufleute auseinander gesetzt und zwar nicht nur im Rahmen der ASCOT-Initiative, sondern bereits in früheren Forschungsvorhaben wie dem von 2010 bis 2014 laufenden DFG-Schwerpunkt-Projekt „Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen“ oder des eingangs bereits erwähnten VET-LSA-Versuchs:

Folgende Rückmeldungen haben für unsere eigene Qualitätssicherung- und –entwicklung unmittelbare Bedeutung:

Tendenz zur Mitte 1

- Die eingesetzten Fragen bzw. Items sind im Hinblick auf die Messung der beruflichen Handlungsfähigkeit leistungsfähig, aber es besteht eine Tendenz zur Mitte im Spannungsfeld zwischen Wissen, verständnisgeleiteter Wissensanwendung und einer kritischen Reflexion der Wissensanwendung. Unsere derzeit eingesetzten Items liefern im Prüfungsbereich Geschäftsprozesse mit höherer Zuverlässigkeit (Validität) Aussagen über eine Kompetenzausprägung auf einem mittleren Niveau als sie das im oberen oder insbesondere im unteren Niveaubereich tun. Bildlich gesprochen leuchten wir die Handlungsfähigkeit mit einem Spotlight aus, sollten aber besser einen Breitstrahler verwenden.

In einem jetzt vom AkA-Beirat beschlossenen Wissenschafts-Praxis-Transferprojekt „Kompetenzorientiert prüfen“ sollen unter anderem auch dafür Lösungen entwickelt und implementiert werden.

Wichtig dabei ist, dass wir nach allem, was wir bisher wissen, anhand von probabilistischen Kriterien entwickelte und getestete Items Zug um Zug in die Aufgabensätze einbauen können. Damit vermeiden wir Irritationen bei Prüfungskandidaten; ein disruptives

Vorgehen käme allenfalls im Zuge der Implementati-
on eines neuen Berufes infrage.

Dass selbst bei marginalen Änderungen in der Auf-
gabenstellung besondere Sensibilität gefragt ist, hat
uns die Prüfung der Kaufleute im Einzelhandel im
Sommer 2014 eindrucksvoll gezeigt.

Tendenz zur Mitte 2

- Die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer ziehen bei der Bewertung der schriftlichen Prüfungsarbeiten die von den Aufgabenerstellern entwickelten Lösungshinweise zwar heran, interpretieren sie jedoch zum Teil sehr großzügig. Das hat unmittelbare Auswirkung auf die Vergleichbarkeit der Bewertungen (Reliabilität). Frau Prof. Winther hat in einem ihrer oben genannten Forschungsvorhaben die Lösungshinweise präziser gefasst (recodiert) und entsprechende Bewertungsvorschläge/-anweisungen entwickelt. Mit diesen Maßgaben wurden die schriftlichen Arbeiten neu bewertet. Dadurch verbesserte sich die Aussagekraft der Items und die Tendenz zur Mitte wurde kleiner.

Auch hier können wir an die Forschungsergebnisse fast direkt anknüpfen. Es lohnt sich, der Formulie-

rung der Lösungshinweise mehr Aufmerksamkeit zu schenken und es macht Sinn, in Prüferschulungen den Umgang mit Lösungshinweisen zum Thema zu machen. Aber auch hier wird die Belastung/Inanspruchnahme des Ehrenamts eher größer.

Was wir by the way aus einer Dissertation auch noch als schöne Rückmeldung mitnehmen:

Der Bereich der Beruflichen Bildung ist der einzige im Bildungssystem, in dem es in den letzten Jahren nicht zu einer Inflationierung der Notengebung gekommen ist.

Ausblick:

Sowohl die Entwicklung von Prüfungsaufgaben als auch die Bewertung der Prüfungsarbeiten der Prüfungsteilnehmer erfolgen durch ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer im paritätisch besetzten Kollegialorgan Prüfungsausschuss.

Viele der Forschungsergebnisse der ASCOT-Initiative weisen darauf hin, dass wir für die Entwicklung von Items mehr Know-how und Fachexpertise werden einsetzen müssen. Das kann über verschiedene Wege erfolgen: Entweder wir versuchen bei den Aufgabenerstellern durch Schulungen entsprechende Kompetenz aufzubauen für die Konstruktion

von Aufgaben, die ganzheitlich, vollständig, authentisch und geschäftsprozessorientiert sind.

Oder wir legen dem Ehrenamt von wissenschaftlichen Experten entwickelte Aufgaben vor, aus denen die ehrenamtlichen Aufgabenersteller auswählen oder sie mit Änderungswünschen an die Aufgabenentwickler zurückgeben. Unter den bestehenden Rahmenbedingungen wächst in Anbetracht der immer deutlicher sichtbar werdenden Grenzen der Belastbarkeit des Ehrenamts (zeitlich/fachlich) der Druck neue Wege zu beschreiten.

Ich bin davon überzeugt, dass es sich unter der Überschrift „Ehrenamtsentlastung“ lohnte - IT-gestützte Aufgabenbearbeitung in großem Stil und in einer realen Prüfungssituation einzusetzen. Selbst da wird es ohne das fachliche Urteil der ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer nicht gehen, aber der Zeitaufwand der Prüfer für die ungeliebte und mit Unsicherheiten behaftete Korrektur von schriftlichen Prüfungsarbeiten ließe sich doch spürbar vermindern. Nachdem die Inanspruchnahme des Ehrenamts durch inflationär auftauchende und wenig trennscharf zu definierende Prüfungsinstrumente wie Fachgespräche, Präsentationen und/oder Prüfungsgespräche mit den Neuordnungen der letzten Jahre eher zugenommen hat, wäre das eine elegante Kompensationsmöglichkeit.

Mir ist klar, dass wir zuerst die rechtlichen Rahmenbedingungen schaffen müssen. Warum findet sich im Fragen-Katalog der BBiG-Evaluierung des BMBF dazu überhaupt nichts?

Ich halte Aussagen wie die von Prof. Spöttl mit dem Einsatz von IT-gestützten psychometrischen Testverfahren werde das Ende des Ehrenamtes eingeläutet, für sachlich unbegründet und reichlich überzogen.

Dagegen spricht: Die Aufgabenerstellungsausschüsse entscheiden letztlich immer über die einzusetzenden Items egal in welcher Form sie eingesetzt werden (PC/Tablet oder Papier und Bleistift).

Ich halte auch nichts davon zu wenig zu differenzieren.

Selbst wenn wir im Prüfungsbereich „Geschäftsprozesse“ bei kaufmännischen Berufen voll auf digitalisierte Prüfungen setzen würden, wäre damit nur ein Prüfungsbereich von vier oder fünf abgedeckt. Es gibt eben kein one-size-fits-all. Vielmehr muss immer sorgfältig überlegt werden, welches Prüfungsinstrument für die Messung einer Kompetenzausprägung angemessen ist.

Gerade im Hinblick auf das Neuordnungsgeschehen sehe ich hier Handlungsbedarf. Im Augenblick erarbeiten die Experten in den Neuordnungsverfahren nicht nur die einen Beruf profilierenden Kompetenzen, sondern legen auch die Prüfungsinstrumente und –zeiten fest.

Wir brauchen hier eine klare Zweiteilung des Verfahrens: Im ersten Schritt Kompetenzen beschreiben, im zweiten Schritt unter Beteiligung der Fachwissenschaft und der Aufgabenerstellungseinrichtungen Prüfungsinstrumente und -modalitäten ausformulieren.

Nur so können wir die eingefahrenen Rituale durchbrechen: Neuordnungsexperten glauben, tolle Ideen für neue Instrumente zu haben und platzieren diese in der VO, ohne dass eine fachwissenschaftliche Beurteilung erfolgt ist oder eine Erprobung stattgefunden hat, in der deren Leistungsfähigkeit in Relation zum Aufwand nachzuweisen war. Hier wäre mehr evidenzbasiertes Vorgehen ein echter Fortschritt.

Fazit:

ASCOT hat eine Fülle von Ansätzen und Anregungen gebracht, die es wert sind, weiter vertieft und erprobt zu werden.