

Workshop 3

Qualifikationsrahmen und Durchlässigkeit

Der nationale Qualifikationsrahmen hat unter anderem das Ziel durch seine kompetenzorientierte und bildungsbereichs-übergreifende Beschreibung von Qualifikationen die Durchlässigkeit zwischen Qualifikationsbereichen und Bildungsorten zu unterstützen. Denn indem ein integrierter Referenzrahmen für unterschiedliche Qualifikationen und Beziehungen zwischen ihnen geschaffen wird, werden Übergänge zwischen Qualifikationsbereichen möglich, die die bereits erworbenen Kompetenzen anerkennen und gleichzeitig Qualitätskriterien wahren können. Bedingungen solcher Übergänge und ggf. Auflagen, die dem Lernenden erteilt werden, können – und müssen – auf einer objektivierten, kompetenzorientierten Basis definiert werden.

Der Workshop hat an zwei Beispielen die Frage diskutiert, inwieweit und unter welchen Bedingungen ein Qualifikationsrahmen diese Aufgaben erfüllen kann, bzw. wie er zielführend weiterzuentwickeln ist. In beiden Beispielen werden kompetenzorientierte Beschreibungen von Qualifikationen genutzt, um diese unabhängig von Abschlüssen zu beschreiben und weiterzuentwickeln.

- Jörg Schäfer, Leiter des Bereichs Bildungsstrategie und –politik der BAHN AG, präsentierte das Modell der Bahn für „Kompetenzmanagement“. Er verdeutlichte den großen Bedarf seines Unternehmens, die Kompetenzen seiner Mitarbeiter weiterzuentwickeln, um sie an sich wandelnde Aufgaben anzupassen. Dabei muss die Personalentwicklung auch institutionell definierte Grenzen zwischen Ausbildungswegen überschreiten können. Dies praktiziert sein Unternehmen etwa mit der Fortbildung von Fachkräften in Bachelor-Studiengängen gemeinsam mit privaten Fachhochschulen.
- Dr. Mario Seger, Mitarbeiter am Institut für Soziologie der TU Darmstadt, berichtet vom Projekt PRO IT Professional, in dem Ausbildungsprogramme der IT-Weiterbildung mit Studienprogrammen der Informatik verglichen werden. Ziel ist es, mit Fachleuten beider Bildungsbereiche zu gemeinsamen Aussagen über die Anrechenbarkeit von Qualifikationsnachweisen aus dem einen Bereich auf Ausbildungen im jeweils anderen Bereich zu gelangen. Deutlich werden hier insbesondere das Problem, unterschiedliche Kompetenzprofile zu vergleichen, aber auch Methoden und Strategien zu entwickeln, die zu praktikablen Lösungen führen.

Folgende Themen waren Schwerpunkte der Diskussion:

Messung von Kompetenzen

Die Bahn prüft Kompetenzen und Potenziale individuell und im Rahmen der Personalentwicklung. Sie benutzt dabei ein bewusst einfach gestaltetes Modell von etwa zehn Kompetenzen aus unterschiedlichen Bereichen. Es sollen individuelle Potenziale und Qualifikationsbedarfe ermittelt werden. Das Projekt PRO IT Professional hingegen vergleicht Ausbildungsprogramme mit der Methode, die im Referat ausführlich beschrieben ist. Sie wird im Laufe des Projektes erprobt und weiterentwickelt.

Die Bedeutung des European Credit Transfer System (ECTS) als Maß für den Arbeitsaufwand der Lehrenden wird dabei relativiert. Sicher sei ein Abgleich von Qualifikationen nach Niveau und zeitlichem Umfang notwendig, entscheidend sei letztlich aber der Abgleich der Kompetenzen. Ein besonderes Problem des Abgleichs von Zeiten wird anhand der IT-Weiterbildungen deutlich. Hier werden Ergebnisse an beherrschten, typischen Prozessen im Arbeitsfeld festgemacht, nicht an

Lernvorgängen, deren Dauern man messen kann. Insofern ist eine Modularisierung und Kreditierung hier schwierig.

Die Bedeutung von Abschlussgraden in einem kompetenzorientierten Bildungssystem

Im aktuellen Bildungs- und Arbeitmarktsystem spielen Abschlussgrade eine wichtige Rolle und müssen etwa bei Übergängen von Arbeitnehmern zwischen Unternehmen als Ausweise der erreichten Kompetenzen zur Verfügung stehen. Für die Frage der Durchlässigkeit sei aber – so Herr Seger – im Projekt PRO IT Professional die Frage des Zugangs zu Qualifikationen unter Anrechnung der mitgebrachten Kompetenzen entscheidend. Nach der Äquivalenz von Graden frage das Projekt nicht.

Qualitätssicherung und Durchlässigkeit

Herr Schäfer (Bahn) macht deutlich, wie wichtig es im Sinne der Qualitätssicherung sei, dass ein Zielprofil der Weiterbildung auch wirklich erreicht werde. Das eingängige Beispiel sei ein Arbeitnehmer, der unter Anrechnung seiner Kompetenzen zum Lokführer ausgebildet werde und dessen Ausbildungsweg schon aus Sicherheitsgründen sorgfältig geprüft sein muss.

Aussagen zu Äquivalenzen zwischen Qualifikationen müssten regelmäßig überprüft werden, weil sich die Ausbildungsgänge, deren Qualifikationsprofile abgeglichen werden, verändern. Herr Seger macht das Problem an Weiterbildungsprogrammen deutlich, die alle zwei bis drei Jahre überarbeitet werden. Die Äquivalenzregelungen sollten jeweils im Rahmen der Reakkreditierung der beteiligten Studiengänge überprüft werden.

Die Rolle der Hochschulen

Die Bahn bietet Fachkräften in Zusammenarbeit mit Hochschulen Weiterbildungen mit dem Ziel eines Bachelor-Abschlusses an. Dabei findet sie bei privaten Hochschulen eine Flexibilität und Kundenorientierung, etwa in der Frage der Hochschulzugangsberechtigung oder der Studiengangsgestaltung, die sie sich auch von staatlichen Hochschulen als möglichen Kooperationspartnern wünschen würde. Wichtig seine dabei deutliche und sichtbare Profile der Hochschulen.

Berufsbegleitendes Lernen

Insbesondere Vertretern von Fernstudiengängen erschien es problematisch, berufsbegleitende Master mit der gleichen Workload zu versehen, wie Vollzeitstudiengänge. Denn es sei schwer vorstellbar, wie der notwendige Arbeitsaufwand neben einer Berufstätigkeit erbracht werden sollte. Die Erfahrungen der Bahn zeigen allerdings, dass Mitarbeiter entsprechend verlängerte Studiendauern auf sich nehmen. Zudem wies Herr Körner (MWiss Niedersachsen) auf die Möglichkeit hin, bis zu 50% der Studienleistungen durch Anrechnung von Kompetenzen zu erbringen, die außerhalb der Hochschule erworben wurden, also etwa im Beruf.

Internationale Durchlässigkeit

Herr Schäfer berichtet von einem LEONARDO-Projekt, in dem sein Unternehmen mit anderen Bahngesellschaften Europas Gemeinsamkeiten in ihren Qualifikationsstrukturen entwickelt haben. Dabei ist es durchaus gelungen, zu gemeinsamen Kompetenzprofilen für bestimmte, typische Aufgaben zu kommen. Allerdings war es nicht möglich, gemeinsame Aussagen über die Ausbildungswege zu machen, die zu diesen Profilen führen sollen. Auch hier wird das besondere Potenzial kompetenzorientierter Beschreibungen von Qualifikationen deutlich.

Als Fazit formulieren beide Referenten „Wünsche“ an den Qualifikationsrahmen bzw. an seine Weiterentwicklung:

- Der Qualifikationsrahmen darf nicht zu Insellösungen für einzelne Bildungsbereiche führen, sondern muss unterschiedliche Bildungswege integriert abbilden, um Öffnungen zwischen ihnen zu erleichtern.
- Dazu sind alle Partner im Bildungsbereich zu beteiligen.
- Ebenso wenig darf es zu länder- oder hochschulspezifischen Lösungen kommen.
- Für Schüler und Studierende sollen unterschiedliche Bildungsbereiche sowie die Beziehungen zwischen ihnen transparent werden. Flexible Bildungswege sollen deutlich werden und zusätzliche Optionen entstehen.
- Dies schließt jeweils beide Richtungen der Durchlässigkeit ein, also beispielsweise auch das Anrechnen von Studienleistungen auf Aus- und Weiterbildungsprogramme, um Studienabbrechern den Übergang in andere Berufe zu erleichtern.
- Transparenz wird dadurch begünstigt, dass gemeinsame Strukturen zur Orientierung geschaffen werden, wie beispielsweise das ECTS.
- Im Interesse aller Adressaten des Qualifikationsrahmens sollte er nicht zu komplex, sondern gut lesbar sein.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass die Frage der Geschwindigkeit der Erarbeitung des Qualifikationsrahmens von einem Spannungsverhältnis bestimmt wird: Einerseits ist der Handlungsdruck sehr groß. Andererseits sind gute Lösungen für Probleme der Durchlässigkeit nötig, die Qualität sichern. Zudem erfordert die Öffnung der Bildungsbereiche kulturelle Wandlungen, die ebenfalls ihre Zeit brauchen und für ein funktionierendes System unverzichtbar sind.