

EIN SEKTORALER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR DIE WEITERBILDUNG

Susanne Lattke / Anne Strauch

Qualifikationsrahmen können Professionalisierungsprozesse unterstützen. Allerdings wird bei näherer Betrachtung klar, dass der Deutsche und der Europäische Qualifikationsrahmen zu allgemein gehalten sind, wenn es um die konkrete Professionalisierung des Weiterbildungsbereiches geht. Daher argumentieren die Autorinnen, dass neben den bisherigen Bemühungen auch über einen sektoralen Qualifikationsrahmen auf nationaler und europäischer Ebene, also über einen SQR-WB, nachzudenken ist, weil dieser die Besonderheiten des Weiterbildungssystems besser in den Blick nehmen kann.

Mit der Einführung des Europäischen (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) (vgl. DIE IV/2008) werden hohe Erwartungen verbunden. Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen sollen verbessert sowie eine Flexibilisierung von Qualifizierungswegen durch Übertragbarkeit von (Teil-) Qualifikationen ermöglicht werden. Dies soll dazu beitragen, die Mobilität von Studierenden und Arbeitnehmern zu erleichtern. Ferner sollen Qualifikationsrahmen auch als Referenz bei Qualitätssicherung oder bei Entwicklungsvorhaben fungieren können (vgl. Europäische Kommission 2005).

Qualifikationsrahmen als Professionalisierungsinstrument

Aufgrund dieser Funktionalitätszuschreibung bieten sich Qualifikationsrahmen als Instrumente an, durch die Professionalisierungsprozesse unterstützt werden können: So können z.B. mit ihrer Hilfe Qualifikationsstandards für die Ausübung bestimmter Berufsrollen definiert werden. Qualifikationsrahmen kön-

nen bei der Entwicklung von Aus- und Fortbildungscurricula herangezogen werden. Für die individuelle Qualifizierungsplanung von Arbeitnehmern können sie ebenso Anhaltspunkte liefern wie für die Planung von Personalentwicklungsmaßnahmen durch Arbeitgeber. Betrachtet man die vorliegenden Qualifikationsrahmen (EQR, DQR), wird allerdings schnell deutlich, dass sie für solche Zwecke unmittelbar nicht einsetzbar sind. Da ihr Bezugskontext das deutsche Bildungssystem (DQR) bzw. die Bildungssysteme aller EU-Mitgliedsstaaten zusammengefasst (EQR) ist, zeichnen sich die Beschreibungen der einzelnen Qualifikationsniveaus durch eine große Allgemeinheit aus. Eine direkte Nutzung für Professionalisierungszwecke ist deshalb nicht möglich. Anders gesagt: Wenn wir erfahren, dass laut DQR der Inhaber einer Qualifikation auf Stufe 7 über »spezialisierte fachliche oder konzeptionelle Fertigkeiten zur Lösung auch strategischer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld« verfügen soll (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2010), muss diese Aussage erst in sektoren-

spezifische Festlegungen übersetzt und weiter konkretisiert werden, um für eine Anwendung in der Praxis relevant zu sein. Erforderlich ist also ein sektoraler Qualifikationsrahmen (SQR), der die für das jeweilige Berufsfeld erforderlichen Kompetenzen konkret benennt und ihre jeweiligen Ausprägungen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen beschreibt.

Der SQR-WB: Ein Desiderat

In Deutschland existieren bereits Beispiele von sektoralen Qualifikationsrahmen, etwa für den Chemiebereich oder die soziale Arbeit (vgl. Dehnbostel u.a. o.J., S. 44ff.). Die Weiterbildung verfügt bislang nicht über einen derartigen Rahmen. Angesichts der oben skizzierten Möglichkeiten und Chancen kann ein solcher sektoraler Qualifikationsrahmen für die Weiterbildung – sozusagen ein SQR-WB – jedoch als dringendes Desiderat gesehen werden, denn bisher existieren keinerlei trägerübergreifende Qualifikations- oder Kompetenzstandards für den Weiterbildungsbereich. Der Aus- und Fortbildungsmarkt für Weiterbildner/innen ist durch eine undurchsichtige Fülle an unterschiedlichen Abschlüssen und Zertifikaten gekennzeichnet, deren Gültigkeitsbereich und Marktwert kaum einzuschätzen sind (vgl. Mania/Strauch 2010).

Ein SQR-WB, dem es gelänge, gemeinsame, von allen relevanten Akteuren akzeptierte und mitgetragene Standards für unterschiedliche Qualifikationsstufen zu definieren, könnte hier einen entscheidenden Beitrag zur Systematisierung leisten. Zugleich würde damit ein einheitlicher Bezugspunkt für Professionalisierungsbemühungen unterschiedlichster Art – Curriculumentwicklung für Fortbildungsangebote, Personalentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen, individuelle Fortbildungsplanung von Weiterbildner/innen, Anerkennung informell erworbener Kompetenzen – geschaffen. Die

Zeit scheint insgesamt günstig zu sein für die Entwicklung eines sektoralen Qualifikationsrahmens für die Weiterbildung. Mit EQR und DQR liegen zwei übergeordnete Referenzmodelle vor. Zudem wäre ein an DQR und EQR angeknüpfter SQR-WB auch über Branchen- bzw. Ländergrenzen hinweg »lesbar«, was potenzielle Nutzen und Mobilität erleichtern würde.

Gerade auf europäischer Ebene werden Fragen der Professionalisierung und der Kompetenzanforderungen an Weiterbildungspersonal in den letzten Jahren zunehmend intensiv diskutiert (vgl. Nuißl/Lattke/Pätzold 2010). Auf einen sektoralen Qualifikationsrahmen für den Weiterbildungsbereich wird dabei vielfach als Fernziel Bezug genommen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob – wie im Falle der sektorenübergreifenden Qualifikationsrahmen EQR/DQR – auch im Falle eines sektoralen Qualifikationsrahmens zunächst auf europäischer Ebene ein Referenzmodell entstehen wird, sozusagen ein EQR-WB, welcher dann für den nationalen Kontext adaptiert, also in Deutschland in einen DQR-WB, einen Deutschen Qualifikationsrahmen für die Weiterbildung, überführt werden könnte. Wirft man einen näheren Blick auf die einschlägigen Forschungs- und Entwicklungsvorhaben in Europa, muss man freilich feststellen, dass eine übergeordnete Strategie zur Erarbeitung eines EQR-WB (noch) nicht in Sicht ist. Was zu finden ist, sind Einzelvorhaben, deren Ergebnisse jeweils unterschiedliche Teile oder Aspekte eines SQR abdecken. Sie können somit als Mosaiksteine in einem Puzzle gesehen werden, dessen Steine weder vollständig noch zusammengefügt sind.

Wie die bereits vorhandenen Puzzlesteine auf dem Weg zu einem SQR-WB aussehen, soll anhand von drei Beispielen illustriert werden. Ausgewählt wurden hierfür Projekte jüngeren Datums, welche durch das EU-Programm für Lebenslanges Lernen gefördert wurden und bei denen ein EQR-WB als ideeller

Bezugsrahmen besonders ausdrücklich präsent ist. Den ausgewählten Projekten ist gemeinsam, dass sie sich auf Kompetenzen und Kompetenzprofile als Bezugsgrößen im Professionalisierungsbestreben beziehen.

Die Ermittlung von professionellen Kompetenzprofilen stellt einen wesentlichen Schritt auf dem Weg zu kompetenzorientierten sektoralen Qualifikationsrahmen dar. Über die Beschreibung von Kompetenzprofilen und für die jeweilige Tätigkeit relevanten Einzelkompetenzen können Qualifikationsprofile auf unterschiedlichen Niveaus abgeleitet werden. Es gibt vor allem im europäischen Raum Ansätze zur Ermittlung von Kernkompetenzen für die Weiterbildung, Kompetenzrahmenwerken und Kompetenzprofilen, die zum Teil auch direkt die Anknüpfung an einen Qualifikationsrahmen anstreben. Im Folgenden werden exemplarisch die Projekte Flexi-Path, QF2TEACH und die Studie zu »Key competences for adult learning professionals« dargestellt.

Ergebnisse aus dem Projekt Flexi-Path

Flexi-Path wurde durch das EU-Bildungsprogramm Leonardo da Vinci gefördert. Das von Oktober 2008 bis September 2010 vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) koordinierte und in Kooperation mit sechs europäischen Partnern durchgeführte Projekt »Flexi-Path – Flexible Professionalisation Pathways for Adult Educators between the 6th and the 7th level of EQF« (www.flexi-path.eu) hat zum Ziel, zur Professionalisierung des Weiterbildungspersonals über die Beschreibung und Validierung von Kompetenzen beizutragen. Über die Beschreibung eines Kompetenzprofils von Weiterbildner/inne/n auf Master-niveau, die sich zwischen dem 6. und dem 7. Level des EQR befinden, und die Entwicklung eines Validierungsinstru-

ments sollen flexible Professionalisierungswege parallel zu akademischen Qualifizierungswegen eröffnet werden. Flexi-Path nutzt die EQR-Struktur als Instrument zur Übersetzung von Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in eine einheitliche europäische Skalierung. Um diese beiden Qualifikationsstufen umfassend beschreiben zu können, wurde in allen Partnerländern analysiert, welche Kenntnisse (*Knowledge*), Fertigkeiten (*Skills*) und Fähigkeiten (*Competencies*) diesen Stufen entsprechen. Auf der Basis von Länderberichten aller Projektpartner hinsichtlich national bestehender Kompetenzprofile und Validierungsansätze im Weiterbildungsbereich wurde daraufhin ein einheitliches Kompetenzprofil für hochqualifizierte Weiterbildner/innen (*Senior Adult Educators*) erstellt.

Auf dieser Basis wurde ein Toolkit (abrufbar unter: www.flexi-path.eu) entwickelt, mit dem alle für diese Level relevanten, auch informell erworbenen Kompetenzen von Weiterbildner/inne/n in Europa erfasst werden können. Das Toolkit zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass es den in diesem Bereich Tätigen hilft, ihre Kompetenzen selbst zu erfassen und transparent zu machen.

Ergebnisse aus dem Projekt QF2TEACH

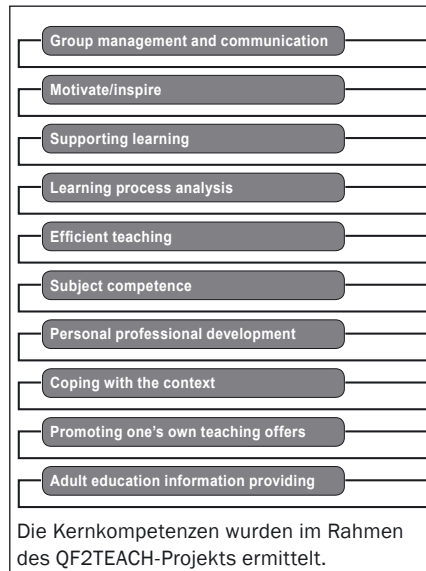
In dem noch bis Herbst 2011 laufenden, ebenfalls vom DIE koordinierten und im Rahmen von Leonardo da Vinci geförderten internationalen Forschungsprojekt »Qualified to Teach (QF2TEACH)« stehen die Kompetenzen von Lehrenden in der Weiterbildung im Mittelpunkt. Damit steht das Projekt in einem komplementären Verhältnis zu Flexi-Path, das vor allem Weiterbildner/innen mit Planungs- und Leitungsfunktionen im Blick hatte. Hauptziel von QF2TEACH ist es, einen transnational gültigen Katalog von Kernkompetenzen zu ermitteln, über die Lehrende im Weiterbildungsbereich verfügen sollten,

unabhängig davon, ob sie in der beruflichen, betrieblichen, allgemeinen oder politischen Weiterbildung tätig sind. Auf dieser Grundlage soll in der letzten Projektphase ein Konzept für die Anbindung des ermittelten Katalogs an einen sektoralen Qualifikationsrahmen entwickelt werden.

In allen beteiligten Ländern wurden hierzu in der ersten Projektphase Weiterbildungsexperten zu ihrer Einschätzung der Bedeutung einzelner Kompetenzen für die Lehrenden befragt. Für die Befragung war zunächst eine umfassende, in neun Themenbereiche gegliederte Liste möglicher relevanter Kompetenzen bzw. Kompetenzbestandteile (Wissensbestände, Fertigkeiten) erstellt worden. Grundlage hierfür war eine Analyse der Fachliteratur sowie einschlägiger Praxisbeispiele (Anforderungsprofile, Aus- und Fortbildungskonzepte) in den beteiligten Ländern. Auch wenn die Auswertung der Befragungsergebnisse noch nicht abgeschlossen ist, zeichnen sich aufgrund der vorgenommenen Faktorenanalyse der Befragungsdaten bereits Konturen eines Kernkompetenzkatalogs ab. Bislang wurden vor allem zehn Kernkompetenzen für Lehrende identifiziert, über welche länderübergreifend hochgradig Konsens besteht und die einen Hauptbestandteil des endgültigen Kernkompetenzkatalogs bilden werden (s. Abb. 1)

In der abschließenden Projektphase wird es darum gehen, die Anbindung des endgültigen Kernkompetenzkatalogs an einen sektoralen Qualifikationsrahmen zu konzeptualisieren, und zwar sowohl für die transnationale Ebene wie auch in jedem Partnerland für die nationale Ebene. Hinsichtlich der Anbindung an den EQF werden im QF2TEACH-Projekt voraussichtlich die Niveaus 5 und 6 zentral sein. Höhere Niveaus sind für die Berufsrolle der in erster Linie lehrend tätigen Weiterbildungner/innen kaum relevant, sondern beinhalten, wie das Flexi-Path-Projekt ergab, einen Hauptanteil an Managementaufgaben.

Abb. 1: Kernkompetenzen für Lehrende



Umgekehrt werden die Merkmale der niedrigeren Qualifikationsniveaus nicht der Komplexität der Kompetenzanforderungen an die Berufsrolle der Lehrenden gerecht.

Mit den Ergebnissen von QF2TEACH wird ein länderübergreifendes Referenzprofil für eine spezifische Berufsrolle in der Weiterbildung erstellt, die zugleich diejenige ist, welche das »Kerngeschäft« in diesem Bereich ausführt. Damit will das Projekt zur Sichtbarkeit und Profilbildung dieser Berufsgruppe beitragen sowie zur Verbesserung der Mobilität, sowohl grenzüberschreitend als auch zwischen unterschiedlichen Weiterbildungsbereichen (beruflicher, allgemeiner Bereich etc.).

Ergebnisse Research voor Beleid

Einen dritten Ansatz zur Bestimmung von (Kern-)Kompetenzen von Weiterbildungner/innen bildet die Forschung, die das niederländische Institut Research voor Beleid im Auftrag der EU-Kommission durchgeführt und jüngst veröffentlicht hat (vgl. Research voor Beleid 2010). Mit Hilfe eines Expertenkonsortiums führte das

Institut Materialrecherchen (z.B. von Stellenbeschreibungen) und Interviews in 32 europäischen Ländern durch. Ergebnis der Studie ist ein Referenzrahmen von Kompetenzen, die von (institutionellen) Weiterbildungsanbietern insgesamt abzudecken sind.

Konkrete Berufsrollen werden dabei nicht in den Blick genommen. Vielmehr entwickelte das Projektteam eine Liste mit 13 Tätigkeitsfeldern, welche zusammengefasst die gesamte Bandbreite an Tätigkeiten und Aufgaben im Feld der Weiterbildung abdecken sollen, und definiert für jedes Feld die dazugehörigen Kompetenzen. Wie sich die Tätigkeitsfelder und Kompetenzen in der Praxis auf konkrete Personen aufteilen, ist bei dieser Herangehensweise unerheblich (vgl. Nuijs/Lattke/Pätzold 2010, S. 90f.). Insofern ist das Ergebnis dieser Forschung, verglichen mit den beiden voran vorgestellten Projekten, zwar im Inhalt umfassender, zugleich aber auch weiter entfernt von einer Übersetzung in sektorale Qualifikationsrahmen oder in konkrete, auf Personen bzw. Berufsrollen abzielende Qualifikationen. Geboten wird eine umfassende Zusammenstellung an relevanten Kompetenzen, auf die künftig bei der Definition von Berufsprofilen und Qualifikationen oder bei der Entwicklung von Fortbildungsangeboten und Personalentwicklungskonzepten Bezug genommen werden kann. Hinsichtlich der empirischen Basis musste Research voor Beleid aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen des Projekts gewisse Einschränkungen hinnehmen und sich etwa bei den untersuchten Materialien auf eine verhältnismäßig geringe Zahl ausgesuchter Beispiele beschränken. Somit können trotz der umfassenden Anlage des Gesamtprojekts die Ergebnisse keine Repräsentativität, wohl aber, dank der Validierung in einer Anzahl Expertenworkshops, einen hohen Grad an Plausibilität beanspruchen. Mit dem Kompetenzkatalog von Research voor Beleid liegt somit ein bislang einmaliger länderübergreifen-

der Referenzrahmen für den gesamten Weiterbildungsbereich in Europa vor.

Fazit und Ausblick

Ein transnationaler sektoraler Qualifikationsrahmen stellt einen wesentlichen Schritt in Richtung einer Systematisierung von Professionalisierungsbemühungen des Weiterbildungspersonals in Europa dar. Er wäre ein Bezugspunkt für die Curriculumentwicklung, Personalentwicklung, Fortbildungsplanung und Kompetenzanerkennung. Sowohl formalisierte Aus- und Weiterbildungsangebote als auch außerhalb formalisierter Bildungsprozesse erworbene Kompetenzen könnten besser miteinander verglichen werden, und die Mobilität innerhalb Europas würde somit erhöht. Weitergehende Anwendungen eines SQR-WB könnten darin bestehen, den Zugang zu bestimmten Berufspositionen an das Vorhandensein bestimmter Qualifikationen zu knüpfen. Solche Zugangsbeschränkungen können durchaus kontrovers beurteilt werden. Ein SQR könnte solche Zugangsbeschränkungen zwar erleichtern, aber nicht unmittelbar hervorrufen. Vielmehr wären hierfür weitere Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse unter den betroffenen Akteuren erforderlich. Bisher ist ein europäischer SQR für die Weiterbildung aber noch nicht in Sicht, wenngleich wichtige erste Schritte bereits geleistet sind. Die große Herausforderung, der sich das DIE stellen will, liegt in der Zusammenführung der einzelnen bereits entwickelten Mosaiksteine zu einem Gesamtbild. Um aufbauend auf existierenden europäischen Ansätzen zur Implementierung eines kompetenzbasierten deutschen SQR zu gelangen, wären insgesamt noch folgende Handlungsschritte zu leisten:

- Integration der unterschiedlichen bestehenden europäischen Ansätze in einen einheitlichen, alle Tätigkeitsfelder und Niveaus abdeckenden EQR-WB,
- Adaption in einen DQR-WB,
- Zuordnung bestehender Aus- und

Weiterbildungsangebote des Sektors Weiterbildung in den DQR-WB,

- Etablierung eines Validierungssystems zur Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen auf der Grundlage des DQR-WB.

Da die Entwicklung eines umfassenden europäischen SQR-WB nicht auf formalen Beschlüssen beruht, sondern lediglich eine Möglichkeit darstellt und zudem der Zeitrahmen dafür offen ist, sollte nicht auf ein abschließendes europäisches Ergebnis gewartet werden, um auf nationaler Ebene Optionen und Rahmungen für einen deutschen SQR-WB rechtzeitig zu diskutieren. Das DIE versteht es als seine Aufgabe, europäische Ansätze in den deutschen Professionalisierungsdiskurs zu transportieren und so einen Schritt in Richtung Entwicklung eines SQR-WB zu gehen. Gemeinsam mit Akteuren aus Weiterbildungspraxis, -politik und -wissenschaft stellt sich das DIE der Herausforderung, einen DQR-WB als Grundlage für weitere Professionalisierungsprozesse zu implementieren.

Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2010): Vorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen am 10. November 2010; www.deutscherqualifikationsrahmen.de

Dehnbostel, P./Neß, H./Overwien, B. (o. J.) [2009]: Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Positionen, Reflexionen und Optionen. Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt a.M.: GEW

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Schwerpunktthema EQF/DQR: H. 4/2008

Europäische Kommission (2005): Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Brüssel: 08.07.2005. SEK(2005) 957

Gnahn, D. (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld

Kraft, S./Seitter, W./Kollewe, L. (2009): Professionalitätswissenschaft des Weiterbildungspersonals. Bielefeld

Mania, E./Strauch, A. (2010): Personal in der Weiterbildung. In: DIE (Hg.): Trends in der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld, S. 75–93

Nuissl, E./Lattke, S./Pätzold, H. (2010): Europäische Perspektiven der Erwachsenenbildung. Bielefeld

Research voor Beleid (2010): Key competences for adult learning professionals. Contribution to the development of a reference framework of key competences for adult learning professionals. Zoetermeer

Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Bielefeld

Strauch, A./Radtke, M./Lupou, R. (2010): Flexible Pathways Towards Professionalisation. Senior Adult Educators in Europe. Bielefeld

Abstract

Ein sektoraler Qualifikationsrahmen für die Weiterbildung kann zu einem einheitlichen Bezugspunkt der Weiterbildung werden. Mittlerweile existieren Projekte wie Flexi-Path, QF2TEACH oder die Studie »Key competences for adult learning professionals«, die sich als Puzzlestücke zu einem größeren Konzept zusammenführen ließen. Den Vorteil eines sektoralen Qualifikationsrahmens sehen die Autorinnen darin, dass ein SQR-WB näher am Weiterbildungssystem ist als allgemeine Qualifikationsrahmen.



Susanne Lattke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIE. Dr. Anne Strauch leitet am DIE das Programm Professionalität.

strauch@die-bonn.de; lattke@die-bonn.de