



Wozu dienen Nationale Qualifikationsrahmen? – Ein Blick in andere Länder

► Mit Blick auf Entwicklungen in anderen Ländern und auf europäischer Ebene wird in diesem Beitrag dargestellt, welche Ziele mit der Implementierung von Qualifikationsrahmen verfolgt werden, was Qualifikationsrahmen leisten können und welche Möglichkeiten der Ausgestaltung bestehen. An den Beispielen von Irland, England und Australien wird gezeigt, dass Qualifikationen, verstanden als ein Bündel von Kompetenzen, die Grundeinheit von Qualifikationsrahmen sind, die mithilfe von Deskriptoren in einem Mehrebenensystem verortet werden, um Transparenz und Durchlässigkeit innerhalb des gesamten Bildungssystems herzustellen.

In Deutschland existieren starke, größtenteils von einander isoliert stehende Bildungssubsysteme mit wenig Transparenz und Durchlässigkeit untereinander: zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung oder zwischen Erstausbildung und Weiterbildung (vertikale Mobilität). Gleiches gilt für Mobilität in horizontaler Richtung, also für den Wechsel zwischen Ausbildungswegen oder -profilen. Die Anerkennung, vor allem aber der Transfer erworbener Kompetenzen, gleichgültig im Rahmen welcher Form von Berufsausbildung – duales System oder berufliche Vollzeitschulen – oder in welchem Ausbildungsberuf sie erworben wurden, bedeuteten für den Einzelnen die Vermeidung von überflüssigen Wiederholungen von Lernstoff und ein effizienteres Umgehen mit Ausbildungszeiten. Könnte hier ein Nationaler Qualifikationsrahmen helfen?

Nationale Qualifikationsrahmen – ein globales Phänomen

Nationale Qualifikationsrahmen sind Strukturen zur Entwicklung, Beschreibung und Systematisierung der Beziehungen von Qualifikationen.¹ Sie bringen alle formal anerkannten Qualifikationen eines Landes in einen expliziten Zusammenhang. Qualifikationen sind dabei gefasst als geprüfte/nachgewiesene Kompetenzbündel – losgelöst von einem bestimmten Lernweg. Die Qualifikationen werden hierarchisch voneinander unterschieden und einer Abfolge von Stufen (Niveaus, Levels) zugeordnet. Diese vertikale wird durch eine horizontale Gliederung von Qualifikationen in Qualifikationstypen des gleichen Niveaus und durch die entsprechende Zuordnung komplementiert. Die Zuordnung erfolgt auf der Grundlage von Kriterien (Deskriptoren), mit denen Grade der Komplexität, Reflexivität und Autonomie bzw. die inhaltliche Ausrichtung einer Qualifikation beschrieben werden.

Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) wurden seit Mitte der 80er Jahre von einer Reihe von Ländern entwickelt,



GEORG HANF

Dr. phil., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung, Bildungsmarketing“ im BIBB



UTE HIPPACH-SCHNEIDER

wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung, Bildungsmarketing“ im BIBB

insbesondere von Mitgliedern des Commonwealth; seit den 90er Jahren auch von anderen Ländern der Welt, im mittleren Osten, in Ost- und Westeuropa. Man kann durchaus von einem globalen Phänomen sprechen.² Treibendes Motiv war in den angelsächsischen Ländern zunächst der offene Zugang zum Erwerb beruflicher Qualifikationen. In anderen Ländern steht die Einführung von Qualifikationsrahmen in Zusammenhang mit der grundlegenden Transformation ihrer Bildungssysteme. Neuerdings werden Qualifikationsrahmen als Instrument zur Förderung „Lebenslangen Lernens“ propagiert.³

Alle NQR folgen zwei gemeinsamen Zielen. Sie sollen

- Qualifikationen für den Nutzer, den Lernenden und den potenziellen Arbeitgeber, transparent machen, so dass der eine weiß, was er erlernen muss und der andere, womit er rechnen kann;
- Flexibilität und Übertragbarkeit zwischen verschiedenen Bildungs- und Berufsbereichen sowie zwischen Lernorten ermöglichen und so bestehende Barrieren für horizontale und vertikale Bildungswege beseitigen.

NQR können darüber hinaus noch anderen Zwecken dienen: der rationaleren Konstruktion/Entwicklung von Qualifikationen, der besseren Steuerbarkeit der Kompetenzentwicklung durch den Staat, der Förderung der Bildungsmobilität durch Credit Transfer, der besseren internationalen Vermarktbarkeit von Bildungsangeboten, der besseren Darstellung des nationalen Qualifikationspotenzials in internationalen Statistiken. NQR gehen einher mit der Autonomisierung von Bildungseinrichtungen; sie können dann dazu dienen, die mehr selbst gesteuerten Einrichtungen im Hinblick auf zu erreichende/erreichte Ergebnisse rechenpflichtig zu machen.

Idealtypisch arbeiten NQR auf der Basis folgender Annahmen⁴:

1. Es ist möglich, alle Qualifikationen mit Hilfe eines *einzigsten* Satzes von Kriterien (single set of descriptors) zu beschreiben;
2. Alle Qualifikationen lassen sich in einer *einzigsten* Struktur von Hierarchieebenen (single set of levels) darstellen;
3. Alle (Teil-)Qualifikationen lassen sich als Lernergebnisse (learning outcomes) beschreiben und feststellen, unabhängig vom Ort des Erwerbs;
4. Alle Qualifikationen lassen sich, im Prinzip, in Einheiten (units oder unit standards) gliedern, denen eine angenommene Lernzeit und damit Leistungspunkte zugeschrieben werden; die sich zum anderen mit Hilfe der Deskriptoren für die Hierarchieebenen diesen zuordnen lassen;
5. Ein NQR ist die Basis für ein lernerzentriertes Qualifizierungssystem – dem Individuum wird mit der Eröffnung

von Optionen auch Verantwortung für die Gestaltung seines Bildungswegs übertragen.

Je nachdem, wie stringent und umfassend diesen Annahmen gefolgt wurde, entstanden in den einzelnen Ländern Varianten von Rahmenwerken, „strenge“, in denen alle genannten Annahmen konsequent umgesetzt oder „weiche“, bei denen Kompromisse eingegangen wurden.

Beispiele für Nationale Qualifikationsrahmen

Einige nationale Rahmenwerke umfassen alle Bildungssysteme und beinhalten alle Niveaus von Bildung inklusive Berufsbildung, während andere zwischen Berufs- und Allgemeinbildung oder zwischen Berufs- und Hochschulbildung differenzieren. Darüber hinaus unterscheiden sie sich in ihrem rechtlichen Status: sie können freiwillig sein oder aber auf gesetzlichen, verordnungsrechtlichen oder vertraglichen Regelungen basieren.

In einigen Fällen inkorporieren Qualifikationsrahmen Mechanismen zur Anerkennung kleinerer Einheiten bzw. von Bündeln von Lernergebnissen, die unter dem Begriff Credit Systeme firmieren, z. B. in Schottland. Diese Einheiten, Module oder Units genannt, können allein, ebenso wie ganze Qualifikationen, quer über die verschiedenen Levels des Rahmenwerks anerkannt bzw. angerechnet werden.

IRLAND

Der Einführung des Irischen Qualifikationsrahmenwerkes („National Framework of Qualifications“) gingen zwei Jahre intensiver Konsultationen mit allen im Bildungsbereich wichtigen Akteuren voraus. Gesteuert wurde dieser Prozess von der eigens dafür im Februar 2001 eingerichteten „National Qualifications Authority of Ireland“, NQAI (www.nqai.ie).⁵

Ziel war die Entwicklung einer einzigen, national wie international anerkannten Struktur, durch die jede Form von *Lernergebnissen* gemessen und zueinander in Relation gesetzt werden kann und die das Verhältnis zwischen *allen* Abschlüssen im Bildungs- und Ausbildungsbereich definiert. Dieses Qualifikationsrahmenwerk basiert auf Standards für Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen („knowledge, skills and competences“).

Es ist ein lernerzentriertes Rahmenwerk, das transparent und schnell verständlich die verschiedenen Abschlüsse („awards“) des gesamten Bildungssystem und deren Verhältnis zueinander darstellt. Aus nationaler Sicht ist bei der gesamten Entwicklung von zentraler Wichtigkeit, dass dem Begriff des Abschlusses eine neue Bedeutung beigemessen wird: Ein „award“ macht eine Aussage über konkrete Lernergebnisse, d. h., wesentlich ist das, was eine Person mit einem bestimmten Abschluss weiß, kann und versteht, und nicht, wie viel Zeit sie in welchem Programm verbracht hat.

Abbildung 1
**Nationaler Qualifikations-
 rahmen – Irland**
 Übersicht der Indikatoren
**National Framework of
 Qualifications – Ireland**
 grid of level indicators
 (Auszug)

	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	Level 7	Level 8	Level 9	Level 10
Knowledge <i>Breadth</i>										
Knowledge <i>Kind</i>			Mainly concrete in <i>reference and with</i> some compre- hension of relation- ship between know- ledge elements.	Mainly concrete <i>in reference and</i> with some elements of abstraction or theory.	Some theoretical <i>concepts and</i> abstract thinking with significant depth in some areas.					
Know-How & Skill <i>Range</i>			Demonstrate a limited range <i>of practical and</i> cognitive skills and tools.	Demonstrate a moderate range <i>of practical and</i> cognitive skills and tools.	Demonstrate a broad <i>range of</i> specialised skills and tools.					
Know-How & Skill <i>Selectivity</i>			Select from a limited range of <i>varied procedures</i> and apply known solutions to a limited range of pre- dictable problems.	Select from a range of proce- <i>dures and apply</i> known solutions to a variety of predictable problems.	Evaluate and use information to plan <i>and develop in-</i> vestigative strate- gies and to deter- mine solutions to varied unfamiliar problems.					
Competence <i>Context</i>			Act within a <i>limited range of</i> contexts.	Act in familiar <i>and unfamiliar</i> contexts.	Act in a range of <i>varied and specific</i> contexts taking responsibility for the nature and quality of outputs; identify and apply skill and know- ledge to a wide variety of contexts.					
Competence <i>Role</i>			Act under direction <i>with limited auto-</i> nomy; function within familiar, homogenous groups.	Act with consider- <i>able amount of</i> responsibility and autonomy.	Exercise some ini- <i>tiative and indepen-</i> dence in carrying out defined activi- ties; join and func- tion within multi- ple, complex and heterogeneous groups.					
Competence <i>Learning to</i> <i>Learn</i>			Learn to learn within a managed <i>environment.</i>	Learn to take res- ponsibility for own <i>learning within a</i> supervised environ- ment.	Learn to take res- ponsibility for own <i>learning within a</i> managed environment.					
Competence <i>Insight</i>			Assume limited res- ponsibility for consis- tency of self-under- standing and behaviour.	Assume partial <i>responsibility for</i> consistency of self- understanding and behaviour.	Assume full res- ponsibility for consistency of self- understanding and behaviour.					

National Qualifications Authority of Ireland, NQAI, Irland

Das Rahmenwerk umfasst zehn Niveaustufen, jede Stufe basiert auf spezifischen Standards für Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Diese Standards definieren die Lernergebnisse („outcomes“), die jemand haben muss, wenn er einen Abschluss auf einem bestimmten Niveau erreichen will. Die zehn Niveaustufen bieten Raum für Abschlüsse, die in Schulen, am Arbeitsplatz, an Ausbildungszentren, Colleges und Universitäten etc. erworben werden können. Auch neue Abschlüsse, die informell erworbene Kompetenzen anerkennen und zertifizieren, haben Platz in Konzeption und Architektur des Rahmenwerks.

Interessant ist das irische Qualifikationsrahmenwerk gerade auch aufgrund des elaborierten Sets von Standards für „knowledge, skill and competence“. In acht Deskriptorgruppen (Knowledge: *Breadth and Kind*, Know-how and skill: *Range and Selectivity*, Competence: *Context, Role, Learning to Learn, Insight*) werden die zehn Niveaus definiert, so dass sich daraus eine 8 x 10 Matrix bildet. Die daraus entwickelten Level-Indikatoren erlauben die Zuordnung von Abschlüssen; es lassen sich aber auch die Lernergebnisse von Units in dieser Matrixstruktur verorten bzw. Module auf die Struktur hin entwickeln.

In Abbildung 1 sind die Level 3 bis 5 beispielhaft hervor-gehoben. Sie entsprechen in etwa den Ebenen, in denen die Berufsausbildung in Deutschland verortet würde. Da das Rahmenwerk alle Bildungssysteme, so auch die allge-meine Bildung und die Berufsbildung umfasst, finden sich in den Level 3 bis 5 Abschlüsse aus beiden Bereichen wie-der, da Ziele und Lernergebnisse mit den jeweiligen Level-indikatoren übereinstimmen: sowohl das Leaving Certifi-cate („Abitur“) als auch der Abschluss des berufsorientier-ten Programms, das Leaving Certificate Vocational Programme sowie das Leaving Certificate Applied, das auf den Übergang in den Arbeitsmarkt vorbereiten soll.

Irland hat ein eher weiches Rahmenwerk geschaffen. Der NQR baut auf bereits Vorhandenem auf bzw. schließt es ein. Seine Einführung geschah nicht von oben, sondern durch umfassende Konsultationen, nach der Devise: Er-möglichen, nicht vorschreiben!

Framework level	Level indicators	Examples of qualifications
Entry		
Level 1		
Level 2	Level 2 qualifications recognise the ability to gain a good knowledge and understanding of a subject area of work or study, and to perform varied tasks with some guidance or supervision. Learning at this level involves building knowledge and/or skills in relation to an area of work or a subject area and is appropriate for many job roles.	NVQ 2; GCSEs Grades A* - C; Certificate in Coaching Football; Diploma for Beauty Specialists
Level 3	Level 3 qualifications recognise the ability to gain, and where relevant apply a range of knowledge, skills and understanding. Learning at this level involves obtaining detailed knowledge and skills. It is appropriate for people wishing to go to university, people working independently, or in some areas supervising and training others in their field of work.	Certificate for Teaching Assistants; NVQ 3; A levels; Advanced Extension Awards; Certificate in Small Animal Care
Level 4	Level 4 qualifications recognise specialist learning and involve detailed analysis of a high level of information and knowledge in an area of work or study. Learning at this level is appropriate for people working in technical and professional jobs, and/or managing and developing others. Level 4 qualifications are at a level equivalent to Certificates of Higher Education.	Diploma in Sport & Recreation; Certificate in Site Management; Certificate in Early Years Practice
Level 5		
Level 6		
Level 7		
Level 8		

Quelle: Qualifications and Curriculum Authority, QCA, UK

Abbildung 2 Auszug aus dem Nationalen Qualifikationsrahmen im Vereinigten Königreich

ENGLAND, WALES UND NORDIRLAND

Seit September 2004 ist eine veränderte Form des Nationalen Qualifikationsrahmens (National Qualifications Framework, NQF) in Kraft, die von ursprünglich 5 auf 8 Levels plus jeweils einem Eingangsniveau vergrößert worden ist. Diese Veränderung betrifft die Qualifikationen im Hochschulbereich.⁶

Dieser nationale Qualifikationsrahmen umfasst die allge-mein bildenden (general) Abschlüsse bis Ende der Sekun-darstufe 2 sowie die berufsbezogenen (vocationally-rela-ted) und die beruflichen (occupational) Abschlüsse ab Sekundarstufe 1 (vgl. Abbildung 2).

Für den Lernenden soll durch das Rahmenwerk die Ent-scheidungsfindung für den persönlichen Bildungsweg durch die Möglichkeit des Vergleichs von akkreditierten Abschlüssen (qualifications) erleichtert werden. Zu diesem Zweck wurde eine Datenbank eingerichtet.⁷

Neben dem NQF gibt es das Rahmenwerk „Framework for Higher Education Qualification levels“ (FHEQ), das 5 Ni-veaus beinhaltet und parallel zu den reformierten Niveaus 4 bis 8 des NQF zu betrachten ist, so dass die berufsbezo-genen und berufsorientierten Abschlüsse mit den übrigen im Hochschulbereich auf gleichem Level liegen, jedoch in einem getrennten Rahmenwerk daneben stehen.

Auch das NQF ist ein outcomes-orientiertes Rahmenwerk, d. h., die auf einem bestimmten Niveau verorteten Quali-fikationen/awards, sind hinsichtlich des Niveaus der erwor-benen Kompetenzen vergleichbar. Die Einordnung der Ab-schlüsse erfolgt ebenfalls mit Hilfe von Indikatoren.

AUSTRALIEN

Die Australier haben seit Beginn der 90er-Jahre eine be-merkenswerte Dynamik in die Weiterentwicklung ihres Berufsbildungssystems gebracht: Verbesserung der Attrak-tivität, Schwerpunktsetzung auf lebenslanges Lernen, Fle-xibilisierung der Ausbildungsprogramme incl. der „appren-ticeships“, eine Form stark betrieblich orientierter Ausbil-dung – und die *Entwicklung eines Qualifikationsrahmens*. Seit Anfang der 90er-Jahre wird den Anforderungen der Wirtschaft im Berufsbildungssektor besondere Bedeutung beigemessen. Daher hat man ein Berufsbildungssystem ent-wickelt und implementiert, das auf *Vermittlung und Prü-fung von Kompetenzen* ausgerichtet ist. Durchaus begleitet von kontroversen Diskussionen löste man sich von den Bildungsinhalten und der Lerndauer als bestimmenden Ele-menten der beruflichen Bildung und stellte den Nachweis von Kompetenzen (outcomes) in den Mittelpunkt. Die Aus-richtung auf Kompetenzen ist Ausdruck der von der Wirt-schaft erwünschten Nachfrageorientierung. Das war der entscheidende Türöffner für die Entstehung einer Fülle von stärker arbeitsmarktorientierten, modularisierten und fle-xiblen Ausbildungsprogrammen für alle Altersgruppen und deren unterschiedlichen inhaltlichen Anforderungen.

Die Folge dieser Entwicklung ist, dass durch das Aufbrechen längerer Ausbildungsprogramme in kürzere mit entsprechendem „assessment“ ein vielfältiges Angebot insbesondere für Erwachsene geschaffen wurde, die zu modularen, d. h. gezielten und zeitlich überschaubaren Weiterqualifizierungsmaßnahmen ermutigt wurden.

Das umfangreiche Angebot an Programmen und Modulen im Bildungsbereich wird durch das *Australian Qualification Framework (AQF)* transparent und steuerbar gemacht.⁸ Für den Einzelnen wird er als Orientierungshilfe für die Karriereplanung betrachtet. Der AQF wurde nach einer fünfjährigen Probe- und Einführungsphase im Jahr 2000 voll implementiert.

Das AQF schafft einen einheitlichen, landesweiten Rahmen für alle Qualifikationen im Bildungssystem nach Ende der Schulpflicht und umfasst somit nationale Qualifikationen des Schulsektors (schools sector), der beruflichen Bildung und des universitären Sektors.⁹

Australien gehört zu den Ländern mit weichem NQR. Dort wurde aufgrund der Zuständigkeit von Bundesstaaten für Schulen und Hochschulen (wie in Deutschland) keine wirkliche Integration aller Qualifikationen erreicht. Das australische Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, einen NQR mit lokalen und regionalen Entwicklungen zu verbinden.

Entwicklung eines europäischen Referenzrahmens für Qualifikationen und Kompetenzen

In ihrer Mitteilung zum Stand der Lissabon-Strategie¹⁰ fordert die Europäische Kommission die „unverzögliche Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für Qualifikationen“. Sie stellt fest, dass der europäische Arbeitsmarkt ohne einen europäischen Bezugsrahmen für die Anerkennung von Qualifikationen in der Berufs- als auch der Hochschulbildung nicht effizient und reibungslos funktionieren könne. Die Zielsetzung wird als prioritär für die erfolgreiche Umsetzung der Lissabon-Strategie angesehen. Nach Auffassung der Kommission würde eine erfolgreiche Einrichtung eines europäischen Qualifikationsrahmens ein Instrument zur Stärkung kohärenter Strategien zum Lebenslangen Lernen sein, ferner Qualität und Attraktivität von beruflicher Bildung sowie die Mobilität fördern.

Einen Europäischen Rahmen soll es jeweils für eine ganze Reihe von Strukturelementen geben; in der Kopenhagen-Erklärung zur verstärkten Zusammenarbeit in der Berufsbildung sind Transparenz, Credit Transfer und Qualitätssicherung besonders hervorgehoben und dann speziellen Arbeitsgruppen übertragen worden. Im Hochschulbereich wurden mit einem zeitlichen Vorlauf gleiche Ziele verfolgt: Ausgehend von der Bologna-Erklärung zur verstärkten Zusammenarbeit im Hochschulbereich, weiterentwickelt durch

das Prag-Communiqué und beim Treffen in Berlin haben die Bildungsminister sich nicht nur auf Transparenz und Transfer sondern auf ein System vergleichbarer Abschlüsse, einen Qualifikationsrahmen, verständigt. Die Arbeiten sind bereits relativ weit fortgeschritten.¹¹

Die bis dahin parallelen Entwicklungen in der Berufsbildung und im Hochschulbereich wurden im Rahmen der irischen Präsidentschaft 2004 thematisiert und der umfassende europäische Qualifikationsrahmen zum Programm erhoben.

Auf der Grundlage einer von der Kopenhagen-Arbeitsgruppe zu ECVET in Auftrag gegebenen Studie für einen Referenz-Rahmen¹² hat die Kommission den Europäischen Qualifikationsrahmen nun auf die Tagesordnung gesetzt.¹³ Vorgesehen ist ein breiter Konsultationsprozess, der im Frühjahr 2006 mit der Annahme des Rahmenwerks durch den Bildungsrat abgeschlossen werden soll.

Ein nationaler Referenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen in Deutschland?

Mit der Vorgabe eines engen Zeitfensters für die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens hat die Europäische Kommission die Mitgliedsstaaten, insbesondere auch Deutschland, in Zugzwang gebracht.

Deutschland gehört traditionell – wie andere, z. B. Frankreich – zu den Ländern mit einem institutionen- oder prozessorientierten Ansatz; d. h. Bildungswege sind weitgehend verankert in institutionellen (beruflichen oder akademischen) Gemeinschaften. Die prinzipielle Ergebnisorientierung anglophoner Länder, wie sie für Qualifikationsrahmen konstitutiv ist, steht im Gegensatz dazu. Ist die Einführung eines ergebnisbasierten NQR vorstellbar, bei der auch weiterhin an dieser Verankerung festgehalten wird?

In Deutschland existieren bereits Ansätze für einen NQR. Im IT-Bereich wurde mit dem System der dreistufigen Weiterbildung erstmals ein spezifischer Qualifikationsrahmen geschaffen. Das IT-Weiterbildungssystem mit den Niveaus „Spezialisten“, „Operative Professionals“ und „Strategische Professionals“ bildet – zusammen mit den IT-Berufen auf der Facharbeiter-/Fachangestelltebene – eine Struktur, die auch auf andere Branchen übertragbar wäre.¹⁴

Bereits 1996 hatten die Sozialpartner eine Expertengruppe damit beauftragt, eine „Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach Berufsbildungsgesetz“ zu entwickeln.¹⁵ Das Ende 2000 vorgestellte Konzept sieht drei Ebenen vor: Fortbildungsabschlüsse, die sich von der Ausbildung durch bestimmte Zusatzqualifikationen abheben, Qualifikationen mittlerer Fach- und Führungskräfte (wie Meister, Fachwirte, Fachkaufleute),

Qualifikationen für Leitungsfunktionen mittlerer bzw. von dezentralen Organisationseinheiten großer Unternehmen. Die mittlere und die obere Ebene werden dem Bachelor- bzw. Masterniveau zugeordnet. Die Sozialpartner „wollen diese Konzeption in Zukunft ihren eigenen Regelungsbemühungen und den Fortbildungsordnungen des Bundes zugrunde legen“ (ebenda). Das IT-Weiterbildungssystem stellt die erste Umsetzung dieser Konzeption dar; die Chemie- und die Baubranche werden folgen.

Um die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der beruflichen und akademischen Bildung zu erhöhen, haben sich Bildungs- und Wirtschaftsministerium sowie die Sozialpartner gleichzeitig mit den Verordnungen zur IT-Weiterbildung für ein System zur Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf die Hochschulausbildung ausgesprochen.¹⁶ Mit der Empfehlung des BMBF, der KMK und der HRK an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium vom 8. Juli 2003 wurde dieser Ansatz generalisiert.

An diese Vorgaben und Vorarbeiten (IT) ist anzuknüpfen. Um weiterzukommen wären vordringlich Untersuchungen zur Konstruktion und Nutzung nationaler Referenzrahmen durchzuführen. Dabei geht es insbesondere um folgende Fragen: Wie viele Ebenen sind erforderlich, um die vorhandenen Qualifikationen/Kompetenzen adäquat abzubilden?

Mit welchen Deskriptoren lassen sich Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten beschreiben und sinnvoll voneinander abgrenzen? Lassen sich allgemeine Deskriptoren finden, die alle fachlichen Spezifika in sich aufnehmen können? Kann es einen integrierten Satz von Deskriptoren geben, der Berufsbildung und Hochschulbildung in einem Kontinuum umfasst, oder folgen sie nicht grundlegend verschiedenen Logiken (Erfahrung bzw. Schriftlich-expliziertes Wissen)?¹⁷ Wie werden Anrechnungsregeln formuliert? Letztlich stellt sich die Frage, ob es gelingt, sich auf Deskriptoren zu verständigen, die eine treffende Abbildung/Zuordnung der unterschiedlichen Kompetenzbündel (Qualifikationen, Berufe) erlauben. Die Antworten auf diese Fragen bedürfen eines umfassenden Abstimmungsprozesses aller Beteiligten auf allen Ebenen des Qualifikationssystems.

Um auf die Ausgangsfrage zurückzukommen: Ein Nationaler Qualifikationsrahmen könnte einen Beitrag zur Beseitigung der eingangs genannten Hindernisse leisten. Dies setzt allerdings voraus, dass die für die Gestaltung von Qualifikationen „zuständigen“ sozialen Gruppen und Institutionen über die Grenzen ihrer angestammten Territorien hinweg zusammenarbeiten und auch neue Akteure beteiligt werden. Nur dann können Akzeptanz und Glaubwürdigkeit gewahrt werden, auf die Qualifikationen als „Währung“ auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt angewiesen sind. ■

Anmerkungen

- 1 HANF, G.; REULING, J.: „Qualifikationsrahmen“ – ein Instrument zur Förderung der Bezüge zwischen verschiedenen Bildungsbereichen? In: BWP 30 (2001) 6, S. 49–54
- 2 Siehe YOUNG, M. F. D.: *National Qualifications Frameworks as a Global Phenomenon: a comparative perspective*. In: *Journal of Education and Work*, Vol. 16, No.3, September 2003, S. 223–237
- 3 In dieser Perspektive hat die OECD mit ihrer Aktivität „The Role of Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning“ das Thema aufgegriffen (www.oecd.org/edu/lifelong-learning/nqs)
- 4 YOUNG, M. F. D.: a. a. O., S. 225
- 5 National Qualifications Authority of Ireland: *Towards a National Framework of Qualifications – Establishment of Policies and Criteria*, Dublin 2002
- 6 Zur Struktur des nationalen Qualifikationsrahmens und des Rahmenwerkes für die Hochschulbildung siehe www.qca.org.uk/qualifications/types/493.html
- 7 www.openquals.org.uk/openquals/SimpleSearch.aspx?nav=key
- 8 www.aqf.edu.au/implem.htm
- 9 Die den 13 Qualifikationen zugeordneten Lernergebnisse (Learning Outcomes) finden Sie u. a. im *AQF Implementation Handbook 2002*, www.aqf.edu.au/pdf/handbook.pdf
- 10 „Allgemeine und berufliche Bildung – die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie“, Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Europäischen Kommission, 3. März 2004, S. 5 http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/misc/79604.pdf
- 11 Siehe hierzu GEHMLICH, V.: *Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens*. In: BWP 33 (2004) 6, S. 17–22
- 12 Mike COLES und Tim OATES: *Understanding zones of mutual trust and developing European reference levels for education and training* (unv. Manuskript)
- 13 Europäische Kommission: *Entwicklung gemeinsamer Bezugsebenen, um den europäischen Qualifikationsrahmen zu fundieren*, Brüssel, den 24. September 2004
- 14 BORCH, H.; WEIBMANN, H.: *„IT-Weiterbildung mit System“*. In: BWP 31 (2002) 3, S. 7–12
- 15 BMBF: *Berufsbildungsbericht 2002*, S. 222
- 16 Erklärung der Spitzenorganisationen der Sozialpartner, der Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Wirtschaft und Technologie zur
- 17 Umsetzung von hochschulischen Leistungspunktesystemen in der beruflichen Weiterbildung am Beispiel der IT-Fortbildungsverordnung. In: *Bundesanzeiger Nr. 105a vom 12. Juni 2002*. Zur Frage, wie die Anrechnung funktionieren könnte siehe MUCKE, K.: *Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung*. In: BWP 33 (2004) 6, S. 11–16
- 17 HARNEY, K.; KISSMANN, G.: *Maßstabsbildung, lokale Anpassung und hochschulischer Raumgewinn: Europa als Umwelt der beruflichen Ausbildung in Deutschland*. In: *Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur*, hrsg. vom Forschungsinstitut für Arbeiterbildung, Band 18/2000, S. 43–68