

Berufliche Fortbildung – gleichwertige Alternativen zum Hochschulabschluss

Erste Erkenntnisse aus dem Innovationswettbewerb InnoVET



SIGRID BEDNARZ
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
bednarz@bibb.de



STEPHANIE MARTENS
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
martens@bibb.de



NINA-MADELEINE PEITZ
Dr., Postdoktorandin
Forschungsbegleitung
InnoVET im BIBB
nina.peitz@bibb.de

InnoVET-Projekte entwickeln und erproben berufliche Fortbildungen mit dem Anspruch, zu akademischen Abschlüssen gleichwertige Angebote zu schaffen. Der Beitrag skizziert anhand von Kriterien, wie Gleichwertigkeit in diesem Kontext verstanden wird, und verdeutlicht dies am Beispiel von zwei ausgewählten Projekten. Analysiert wird, welche Kriterien aus dem wissenschaftlichen Diskurs sich in der Projektpraxis widerspiegeln und wie sie aus der Sicht der Projekthandelnden gewichtet sind.

Kriterien zur Beschreibung von Gleichwertigkeit

Um Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zu beschreiben, finden sich in der wissenschaftlichen Literatur verschiedene Kriterien bzw. Dimensionen (vgl. NEU/ELSHOLZ 2022). Ohne hier eine vollständige Darstellung der Kriterien leisten und damit den Diskurs zur Gleichwertigkeit in Gänze abbilden zu können, werden im Folgenden zentrale Kriterien benannt.

Durchlässigkeit im Bildungssystem ermöglicht Lernenden individuell flexible Lernwege und ist ein Hauptkriterium (vgl. HEMLES/WILBERS 2019). Hiermit wird insbesondere die formale Anrechnung und Anerkennung von Bildungsleistungen sowie der Zugang zu verschiedenen Bildungsgängen verbunden (vgl. WEBER 2012). Der Ausbau und die Nutzung von *Berufslaufbahnkonzepten*, die die Gleichwertigkeit von Qualifikationen verankern, sind ebenso wie transparente *Informationen über diese Laufbahnen* weitere notwendige Treiber zur Herstellung von Gleichwertigkeit (vgl. ERTL 2022, S. 14). Lernenden kann verdeutlicht werden, wie sie ihre vorhandene oder angestrebte berufliche Ausbildung mit darauf aufbauenden Fortbildungen, hochschulischen oder auch non-formalen Angeboten kombinieren können. Damit Individuen diese Wege gehen können, bedarf es laut PÄTZOLD (2011) auf struktureller Ebene einer *Kooperation der Bildungsinstitutionen* und *Vernetzung der Bildungsbereiche*. So können hybride (Studien-)Formen er-

möglicht oder Übergänge zwischen den Bildungsbereichen erleichtert werden (ebd.).

BOHLINGER (2013) verweist auf die Bedeutung von gleichen *Bildungsrenditen* als Kriterium für Gleichwertigkeit. Der Wert einer Qualifikation steigt, je höher der durch diese Qualifikation erzeugte oder erwartete finanzielle Ertrag für das Individuum ist. Eng damit verbunden ist auch die gleichwertige *Verwertbarkeit von Qualifikationen* und zwar sowohl mit Blick auf den Zugang zu beruflichen Tätigkeiten als auch zu weiterführenden Bildungsgängen.

Projektbeispiele aus InnoVET

Der InnoVET-Wettbewerb des Bundesministeriums für Bildung und Forschung greift Gleichwertigkeit in einem von insgesamt sechs Themenclustern praxisorientiert auf. Die zwölf Projekte des Clusters »Gleichwertigkeit schaffen« entwickeln berufliche Fort- und Weiterbildungen auf den DQR-Stufen 5 bis 7, die gleichwertig mit Hochschulabschlüssen sind. Die Projekte streben eine Bestätigung der neu entwickelten Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBiG an, um die Abschlussbezeichnung gemäß der jeweiligen Fortbildungsstufe vergeben zu können.

In den hier ausgewählten Projekten *BIRD* und *UpTrain* spielen Bildungsabschlüsse auf DQR-Stufe 5 bei der Schaffung von Gleichwertigkeit eine Rolle. Sie sollen eine Brücke zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungsgängen

bilden. Beide Projekte befinden sich bereits in der Erprobungsphase ihrer beruflichen Fort- und Weiterbildungen und spiegeln die o. g. Kriterien wider. Sie weisen Inhalte und Ziele auf, die durch die theoretischen Kriterien abgedeckt und im Folgenden skizziert werden.

Das Projekt *BIRD* entwickelt und erprobt bereichsübergreifende Weiterbildungsangebote zur Industrie 4.0. Exemplarisch setzt es an den zwei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in sowie dem kaufmännischen Beruf Industriekaufmann/-frau an. Das Projekt konzentriert sich auf Angebote der DQR-Stufe 5 und prüft im Sinne eines Berufslaufbahnkonzepts Anrechnungsmöglichkeiten auf die folgende DQR-Stufe. Bereits während der Berufsausbildung kann mit der Weiterbildung gestartet werden. Berufs- und Fachschulen, die IHK-Fortbildungsakademie und die Hochschule arbeiten zusammen. Alle Bildungsakteure unterliegen verschiedenen Handlungsregimen und Bildungsverständnissen, die es für ein anerkanntes Bildungsangebot zusammenzubringen gilt. Als Zielgruppen werden leistungsstarke Auszubildende, Teilnehmende aus Fachschulen, bereits ausgebildete Fachkräfte und Studienzweifelnde adressiert. Für sie werden Informations- und Beratungskonzepte entworfen. Im Sinne eines reziproken Durchlässigkeitsverständnisses können ECTS-Punkte für die Fortbildung bei Aufnahme eines Studiums anerkannt werden. Studienabbrechende können mit einem Nachweis von drei Semestern eines einschlägigen Studiums, 60 ECTS-Punkten und zweieinhalbjähriger Berufspraxis ebenfalls zur Prüfung zugelassen werden.

Das Projekt *UpTrain* begegnet mit einer digitalen Aufstiegsfortbildung den Herausforderungen des öffentlichen Verkehrs. Es richtet sich vorrangig an Fachkräfte, die einen anerkannten Ausbildungsberuf in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik oder Mechatronik abgeschlossen haben. Unter bestimmten Zulassungsvoraussetzungen können auch Studienabbrechende diesen Fortbildungsabschluss erwerben. Im Projekt wird u. a. ein Berufsspezialistenprofil (DQR-Niveau 5) für Elektronik/Mobilität entwickelt. Themen wie Zukunft des ÖPNV oder vernetzte Mobilität werden projektbezogen in institutionenübergreifenden Teams an Hochschulen, der verbandseigenen Akademie und Industrie- und Verkehrsunternehmen behandelt. Mit der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit wird das Ziel verfolgt, in den Teams eine wertschätzende Haltung gegenüber Teilnehmenden des jeweils anderen Bildungsbereichs aufzubauen. Ebenso wird ein Informations- und Beratungsangebot entwickelt, das Bildungsinteressierte institutionenübergreifend über Karrierewege beraten soll. Es wird geprüft, ob die berufliche Fortbildung als Teilleistung im Hochschulbereich anerkannt werden soll.

Der Infokasten bündelt die Ziele von *BIRD* und *UpTrain*, die einen Bezug zu den o. g. Gleichwertigkeitskriterien erkennen lassen.

Fragestellung und methodische Vorgehensweise

Entlang der o. g. Kriterien wurde das Gleichwertigkeitsverständnis der Projekte untersucht. Dies erfolgte mittels Dokumentenanalyse u. a. der Projektanträge sowie in zwei vertiefenden leitfadengestützten einstündigen Onlineinterviews (I_{1,2}) mit jeweils zwei Projektakteuren (B_{A,B}) im Oktober 2022. Die Befragten gehören jeweils der Projektleitung und -koordination an, in I₁ innerhalb einer von Industrie, Wissenschaft und Politik getragenen Akademie, sowie in I₂ einer Hochschule. Sie wurden u. a. anhand der folgenden Leitfragen interviewt:

1. Welches Verständnis von Gleichwertigkeit herrscht zwischen den Projektakteuren und wie wird die Schaffung von Gleichwertigkeit im Projekt vorangetrieben?
2. Welchen Kriterien für Gleichwertigkeit wird im Projekt die höchste Relevanz zugeschrieben?
3. Welche Gelingensbedingungen und Herausforderungen sehen die Projektakteure, um Gleichwertigkeit zu erlangen?

Die erhobenen Daten wurden im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse zuerst deduktiv anhand der zuvor aus der Theorie abgeleiteten Kriterien und anschließend inhaltlich aus dem erhobenen Material heraus analysiert (vgl. MAYRING 2014).

Übersicht der Ziele der InnoVET-Projekte *BIRD* und *UpTrain*

***BIRD* – Bereichsübergreifende Bildungsangebote für Industrie 4.0 auf der Plattform der DQR-Stufe 5 als Katalysator der Durchlässigkeit**

- Modulares Bildungsangebot zu Industrie 4.0 auf der Fortbildungsstufe »Berufsspezialist/-in« (DQR-Stufe 5)
- Flexible Qualifizierung durch zwei unterschiedliche Profile in einem Bildungsangebot (inkl. gemeinsamem hybridem Profil)
- Qualifikation im Blended Learning-Design
- Umfassendes Orientierungskonzept (Information, Beratung, Reflexion)
- Ordnungspolitische Strukturbildung

Weiterführende Informationen: www.bird-weiterbildung.de

***UpTrain*: Triale Weiterbildung – durchlässig, digital**

- Entwicklung zweier neuer gewerblich-technischer Aufstiegsfortbildungen für die Branche des Öffentlichen Verkehrs (DQR-Stufen 5 und 7)
- Erprobung des trialen Weiterbildungsmodells im Rahmen von Lehr- und Lernortkooperationen zwischen Verkehrsunternehmen, Hochschulen und Industrieunternehmen
- Begleitung der Qualifizierungen durch ein Blended Learning-Konzept und Weiterentwicklung einer bestehenden Branchenlernplattform
- Konzeption und Erprobung einer trialen Bildungs- und Karriereberatung
- Konzeption eines Bildungspunktesystems

Weiterführende Informationen: <https://up-train.de/projekt/>

Gleichwertigkeit aus Sicht von Projektakteuren

Durchlässigkeit

Aus Perspektive der Praxis wird Gleichwertigkeit häufig im Sinne von Durchlässigkeit verstanden und damit einseitig durch Anrechnungs- und Anerkennungsfragen in Bezug auf ein Hochschulstudium thematisiert. Hochschulen eröffnen Zugänge für beruflich Qualifizierte zu ihrer Bildungsinstitution, verändern jedoch ihre Struktur nicht: »Wir überlegen uns zwar einen Prozess der Anerkennung, aber unsere Struktur, so wie wir Bildung denken und Bildung machen, ist völlig unverändert« (B_A, I₂). Das bedeutet, dass man weit über das enge Verständnis von Durchlässigkeit und über die Klärung von Detailfragen wie Prüfungsberechtigungen hinausgehen muss. Im Fokus stehen nicht nur Anrechnung und Anerkennung, sondern auch die Gestaltung kooperativ-integrativer Bildungsangebote verschiedener Lernorte. Zur Erreichung von Gleichwertigkeit bedarf es laut I₂ (B_A) nach dem integrativen Verständnis von Durchlässigkeit einer engen Kooperation der Berufsbildungsakteure.

Kooperation der Bildungsakteure

Die Kooperation von Bildungsakteuren wird bei der Gestaltung hybrider Bildungsmodelle als bedeutendes Kriterium von Gleichwertigkeit gesehen: »[...] sonst wäre es gar nicht gegangen oder sonst geht es nicht, wenn man nicht die verschiedenen Ebenen und Positionen da mit einbezieht« (B_B, I₂). Im Projekt *UpTrain* erarbeiten Verkehrs- und Industrieunternehmen sowie Hochschulen die Bildungsmaßnahme in einer trialen Lehr- und Lernortkooperation. In dem so geschaffenen dritten Raum – neben dem beruflichen und dem akademischen – werden die unterschiedlichen Perspektiven gleichermaßen genutzt, was die Legitimität beider Systeme stärkt. Im Projekt *BIRD* wurde z. B. das Curriculum für die neue Fortbildung durch die Einbindung verschiedener Akteure aus Unternehmen, Berufsschulen, der Hochschule sowie der Kammern entwickelt.

Eine gelungene Kooperation ist nicht nur bei den unmittelbar tätigen Projektakteuren notwendig, sondern braucht insbesondere für Fragestellungen, die nicht durch die Projektteams bearbeitet werden können, weitere Partner wie z. B. Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, die Landespolitik sowie die Wissenschaft.

Informations- und Beratungsangebote zu Berufslaufbahnkonzepten

Die Interviewten empfehlen, Informations- und Beratungsangebote zu entwickeln, die durch neutrale Beratungsinstanzen angeboten werden und in denen über mögliche berufliche wie akademische Bildungswege oder deren

Kombinationen beraten werden soll. Wie in I₁ betont wurde, sollten auch akademisch Gebildete ihr Berufsprofil über Fortbildungen weiterführen und schärfen können. Die Beratungsangebote über die teilweise noch unbekanntes Fortbildungen sollten niederschwellig sein, um die Zielgruppen zu erreichen. Dies wurde in den Projekten durch aufsuchende Beratungsteams realisiert (I₂) bzw. eine unabhängige Beratung ist bereits integraler Bestandteil des Konzepts (I₁).

Bildungsrenditen und Verwertung der Qualifikationen im Betrieb

Eine Einflussnahme auf die im Berufsleben zu erzielenden Bildungsrenditen kann im Projekt selbst kaum erreicht werden und steht daher auch nicht im Fokus der Aktivitäten zur Gleichwertigkeit. Gleichwohl besteht nach Ansicht der interviewten Person B_A (I₂) das Ziel, bei den Unternehmen die neu entstandenen Berufsprofile fest in die Personalstrukturen zu integrieren und für Anpassungen der Entgelte zu sorgen, ähnlich wie sich dies im Kfz-Handwerk mit der Fortbildung Kfz-Service-Techniker/-in durchgesetzt hat.

Die neu entstandenen Fortbildungsabschlüsse auf der DQR-Stufe 5 müssen sich zunächst am Markt etablieren und im sozialpartnerschaftlichen Konsens tariflich eingruppiert werden. Eine Bereitschaft der Unternehmen, die neu erworbenen Qualifikationen anzuerkennen, ist durchaus erkennbar, weitere Absprachen sind geplant.

Verwertbarkeit hat mit der Fähigkeit und Bereitschaft (der Unternehmen) zu tun, sich potenzielle Nutzenzuwächse von aktuellen oder künftigen Beschäftigten überlegen zu können, d. h. laut Aussage von B_B (I₁) die langfristige Perspektive ihres Personals im Blick zu haben. Die Besetzung von (Führungs-)Positionen und die Förderung von betrieblichen Karrieren ist an die unternehmerische Personalpolitik, an Traditionen und an Wertverständnisse der beteiligten Entscheidenden gebunden, die nur bedingt durch die Projekte verändert werden können.

Wertigkeit der beruflichen Bildung

Die Wertschätzung gegenüber der beruflichen Bildung wird von den Praxisakteuren im Interview häufig thematisiert und als äußerst relevant für eine gleichwertige Sicht auf die Bildungsbereiche angesehen. Sie bildet ein zusätzliches Kriterium ab, das im theoretischen Diskurs (s. o.) nicht identifiziert werden konnte. Mehr noch als um formale Anerkennung gehe es bei der im Verbund entwickelten Fortbildung zum Berufsspezialisten darum, »Gleichwertigkeit zu produzieren« (B_A, I₂), indem bereichsübergreifende Bedarfsanalysen zu Kompetenzen gemeinsam mit Hoch- und Berufsschulen sowie der IHK durchgeführt werden. Wichtig sei das Bewusstsein, dass nicht der eine dem anderen Bildungsbereich überlegen sei, dies auch mit Blick auf die

»Perspektiven, die die Teilnehmenden in den beiden Schienen [beruflicher und akademischer Bildung] haben.« (B_A, I₁). Dies werde in den Projekten offen kommuniziert und habe für die Projektakteure einen »ganz starken Wert« (B_B, I₁). Der Stellenwert des Bezugsrahmens DQR wird deutlich, und damit auch die Verbindung zum Kriterium der Durchlässigkeit. Die Kooperation zwischen möglichst vielen verschiedenen Akteuren der Bildungsbereiche führt zur Auseinandersetzung mit Unterschieden und folglich zu einer gesteigerten Wertschätzung gegenüber den Bereichen.

Gleichwertigkeit in der Projektpraxis – ein langer Prozess mit unterschiedlichen Perspektiven

Gelingensbedingungen

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit und Relevanz gleichwertiger Abschlüsse in der beruflichen Bildung ist laut der befragten Akteure bei allen Beteiligten im Projekt vorhanden. Als allgemein förderlich werden folgende Faktoren genannt:

- Vermittlung zwischen den Akteuren,
- Kommunikation untereinander und
- Hilfestellung, die eine transparente Informationsverteilung über die neuen Angebote beinhaltet.

Ob Kooperation tatsächlich hinreichend für Gleichwertigkeit ist, hängt von der Art und vom Ergebnis dieser Kooperation ab. Sie kann partnerschaftlich sein oder auch unter dem Gesichtspunkt sehr differierender Rollen stattfinden. Wie in Interview I₁ durch B_A deutlich wird, lässt sich die frühe Einbindung eines möglichst breit aufgestellten Pools von Stakeholdern aus Wissenschaft, Praxis und Politik mit Entscheidungsmacht als ein entscheidendes Kriterium konstatieren. Neben transparenten Informationsprozessen sei vor allem auch die Einbindung in Gestaltungsprozesse wichtig.

Herausforderungen

Eine große Herausforderung ist die Vielzahl verschiedener Perspektiven, Wertvorstellungen und Interessen, die an die Kooperation der Verbundpartner gekoppelt ist. Die Bedeutung einer konkreten Maßnahme muss einer Vielzahl von Beteiligten erklärt und vermittelt werden. Trotz eines großen Engagements ist die Vorstellung, dass für bestimmte Stellenprofile im Unternehmen akademische Abschlüsse gefordert werden müssen, nur schwer zu überwinden. Hier muss über verschiedene Kanäle Informations- und Überzeugungsarbeit geleistet werden – dies gelingt nach Aussagen der Projektakteure nur mithilfe des Einflusses der Politik, bspw. indem bestehende und sich aktuell neu entwickelnde Qualifizierungsmöglichkeiten vor allem im Bereich der beruflichen Orientierung breiter in die Fläche

getragen werden und der öffentliche Diskurs über Gleichwertigkeit forciert wird.

Ausblick

Die DQR-Stufe 5 bietet Chancen, um innerhalb des Berufsbildungssystems Brücken zu den Niveaustufen 6 und 7 zu bauen. Dazu sind umsetzungsfähige Konzepte erforderlich, die in den InnoVET-Projekten derzeit erprobt und weiterentwickelt werden. Nach einem Umdenken sowohl der Verantwortlichen aus Wissenschaft, Politik und Praxis als auch der Adressaten der neuen Qualifizierungsangebote bedarf es jedoch auch Zeit, die Strukturen zu etablieren.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Entwicklung und Erprobung von alternativen Karrierepfaden zur akademischen Bildung derzeit aktiv laufen. Die kriteriengeleitete Analyse der beiden InnoVET-Projekte deutet darauf hin, dass das Kriterium der Durchlässigkeit im Vordergrund steht, jedoch auch die Kooperation der Bildungsakteure und die Vernetzung der Bildungsbereiche eine hohe Relevanz aufweisen. Als weiteres Kriterium, das sich erst aus den Interviews ergab, ist gegenseitige Wertschätzung gleichermaßen Voraussetzung wie Folge im Bestreben, Gleichwertigkeit zu erreichen. Dies setzt eine kontinuierliche Gesprächsbereitschaft aller Beteiligten und darüber hinaus auch in der Gesellschaft voraus. ◀

LITERATUR

- BOHLINGER, S.: Wertigkeit von (beruflicher) Bildung und Qualifikationen. Bielefeld 2013
- ERTL, H.: Systemische Innovation in der beruflichen Bildung: Der Ansatz der Initiative InnoVET. In: WILBERS, K. (Hrsg.): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin 2022, S. 11–19
- HEMKES, B.; WILBERS, K.: Einführung: Herausforderung Durchlässigkeit – Versuch einer Näherung. In: HEMKES, B.; WILBERS, K.; HEISTER, M. (Hrsg.): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Bonn 2019, S. 11–35
- MAYRING, P.: Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution. Klagenfurt 2014
- NEU, A.; ELSHOLZ, U.: Dimensionen der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. In: ANNEN, S.; MAIER, T.: Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Bonn 2022, S. 72–89
- PÄTZOLD, G.: Berufliche und hochschulische Bildung im Wandel – Statt institutioneller Differenzierung Kooperation, Vernetzung und Durchlässigkeit. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 107 (2011) 4, S. 481–498
- WEBER, S.: Mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem durch Anrechnung. In: LOEBE, H.; SEVERING, E. (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung. Bielefeld 2012, S. 179–190
- (Alle Links: Stand 18.1.2023)