

Internationale Aspekte des IT-Weiterbildungssystems

HANS BORCH, HANS WEIßMANN, PETER WORDELMANN

► **Das BIBB begleitet den Prozess der Implementation des IT-Weiterbildungssystems mit einem Evaluierungsvorhaben. Aus vergleichenden Studien lassen sich Anregungen für die Weiterentwicklung des deutschen Systems ableiten.**

Von 1999 bis 2000 entwickelten Experten aus der betrieblichen Praxis und der IT-Qualifizierung im Rahmen eines BIBB-Projektes auf der Grundlage der „Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche“ die Strukturen eines international orientierten IT-Weiterbildungssystems.

Durch die Rechtsverordnung vom 3. Mai 2002 wurde das IT-Weiterbildungssystem in drei aufeinander aufbauenden Ebenen (§1 Abs. 1) konstituiert:

- Berufliche Qualifizierung zu den zertifizierten Spezialisten,
- Aufstiegsfortbildung zu den operativen Professionals (vier Abschlüsse),
- Aufstiegsfortbildung zu den strategischen Professionals (zwei Abschlüsse).

Damit ist ein horizontal und vertikal gegliedertes Weiterbildungssystem (vgl. Abbildung) entstanden, in dem nicht nur einzelne Abschlüsse mehr oder weniger verbunden nebeneinander stehen.

Es wurden 29 Spezialistenprofile identifiziert und beschrieben. Diese Profile decken die gesamte Geschäftsprozesskette von der Analyse, Beratung, Produktentwicklung, Vertrieb, Administration bis zum Support ab. Die Spezialistenprofile sind keine ganzheitlich geschnittenen Fortbildungsberufe sondern „Job Rolls“. Job Rolls sind Tätigkeitsbündel, die von einer Person wahrgenommen werden. Es gibt Betriebe, die stark arbeitsteilig vorgehen und in denen die Job Rolls von unterschiedlichen Personen wahrgenommen werden. Es gibt aber auch Betriebe, in denen eine Person im Laufe des Projektablaufs oder auch gleichzeitig unterschiedliche „Job Rolls“ wahrnehmen kann. Für die Spezialistenprofile und die Professionals wurden englischsprachige Bezeichnungen gewählt.

Angemeldet zur Personenzertifizierung für einen der 29 IT-Spezialisten haben sich bisher etwa 580 Personen.¹ Etwa 125 Absolventen haben bis Ende 2005 nach Auskunft der Zertifizierungsstellen Cert-IT und GPS-Cert die Spezialistenqualifizierung erfolgreich durchlaufen.

Die ersten Prüfungen IT-Berater/-in und IT-Projektleiter/-in wurden im Herbst 2003 abgenommen, die ersten Prüfungen IT-Ökonom/-in und IT-Entwickler/-in im Frühjahr 2004. Die Prüfungszahlen entwickelten sich von drei in 2003 über 73 in 2004, bis zu Schätzungen von 270 in 2005 und 350 in 2006. Eine Qualifizierung zu den vier Profilen des „Operativen Professional“ haben bis Ende 2005 nach Auskunft des DIHK 300 Personen absolviert.²

Die Entwicklung des IT-Weiterbildungssystems basierte auf einer Zeit, in der durch den Internet-Hype die zunehmende Vernetzung der internationalen Märkte offenkundig und scheinbar unaufhaltsam wurde. Durch IT wurde die virtuelle Überwindung von Grenzen möglich. Insofern hatte die Entwicklung des IT-Weiterbildungssystems per se eine internationale Dimension, sowohl was die Inhalte als auch was die Zielgruppen und die Verwertung anbetraf. Im Folgenden werden einige dieser Aspekte vorgestellt.

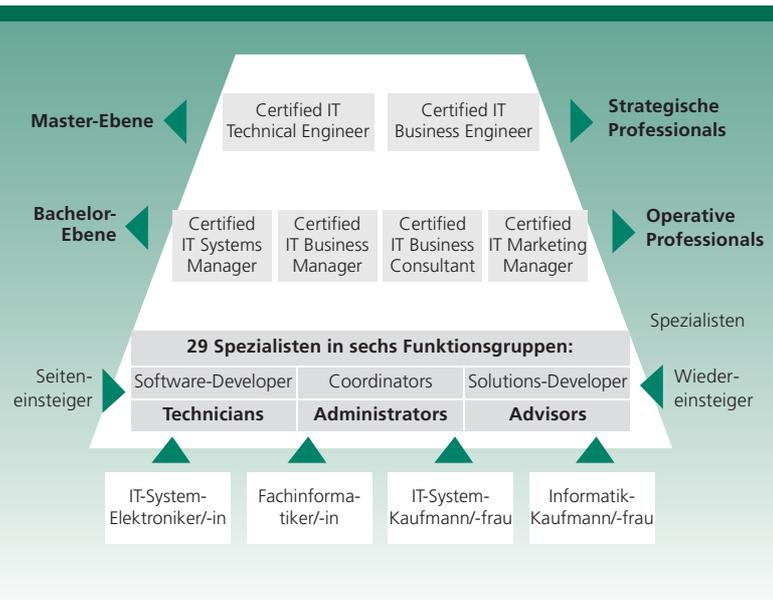
Fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenzen

Ein moderner, international ambitionierter Fortbildungsabschluss in einer internationalisierten Branche muss internationale Kompetenzen³ einschließen, was im Entwicklungsprozess auch unstrittig war. Dennoch dürften Überlegungen zur Praktikabilität eine Rolle gespielt haben. Bei den „IT-Spezialisten“ kommen deshalb Inhalte mit internationalem Charakter praktisch nicht vor.

Für die „operativen Professionals“ gilt:

- Der Dokumentation ist eine englischsprachige Kurzfassung (Abstract) mit den wesentlichen Inhalten der Projektdokumentation voranzustellen.
- In der Prüfung wird eine Aufgabe in Englisch gestellt.

Abbildung Struktur des IT-Weiterbildungssystems



Bei den „strategischen Professionals“ muss der Antragsteller/die Antragstellerin belegen, dass er/sie

- berufsrelevante Gesprächssituationen sicher in der Fremdsprache Englisch bewältigen, dabei auch die Gesprächsinitiative ergreifen kann und befähigt ist, landestypische Unterschiede in der jeweiligen Berufs- und Arbeitswelt angemessen zu berücksichtigen,
- auf schriftliche Mitteilungen komplexer Art situationsadäquat in englischer Sprache reagieren kann und über ein angemessenes Ausdrucksvermögen verfügt.

Der Nachweis über englische Sprachkenntnisse erfolgt durch das Zeugnis einer Bildungseinrichtung, einen Sprachtest oder den Beleg eines berufsrelevanten Auslandsaufenthalts. Entsprechend den Anforderungsprofilen spielen in den Prüfungen auch interkulturelle Aspekte eine Rolle.

Gleichwertigkeit der Professionals mit Bachelor- und Masterabschlüssen

Um den internationalen Ansprüchen der Praxis zu genügen, wurden die Professional-Abschlüsse so konzipiert, dass sie Bachelor- und Masterabschlüssen entsprechen. Allerdings können in Deutschland nur Hochschulen diese Abschlüsse faktisch erteilen. Es ist aber der Anspruch des IT-Weiterbildungssystems, die Durchlässigkeit zu fördern. Zurzeit wird in Modellvorhaben überprüft, inwieweit Teile der Abschlüsse im Rahmen eines Leistungspunktesystems für Hochschulstudiengänge anerkannt werden können.

Das IT-Weiterbildungssystem wurde auch als eine Alternative zum Hochschulstudium begründet. Ob eine Gleichwertigkeit tatsächlich erreicht wird, bleibt abzuwarten. Entscheidend ist, ob die neuen Abschlüsse sich am Arbeitsmarkt – auch international – gegenüber Hochschulabschlüssen bewähren bzw. diese sogar übertreffen.

Zertifizierungsverfahren auf der Basis einer internationalen Norm

Die IT-Fortbildungsverordnung regelt ausschließlich die Professionalebene. Die Spezialistenweiterbildung wird deshalb nach privatrechtlichen Regeln ausgestaltet. Die Grundlage dafür bildete das internationale Normungsrecht in Form der Personenzertifizierung. Das in den Markierungspunkten vorgesehene Akkreditierungsverfahren für die Spezialistenprofile war dort selbst nicht näher spezifiziert. Die die Markierungspunkte tragenden Organisationen entschlossen sich, die Zertifizierung von Stellen vornehmen zu lassen, die den Anforderungen nach DIN EN ISO/IEC 17024 entsprechen. Die ISO-Norm regelt durch international vergleichbare Verfahren Transparenz und Sicherheit und schafft Vertrauen bei den beteiligten Parteien. Die Personenzertifizierung auf der Grundlage der international gültigen Norm ISO/IEC 17024 stellt somit europaweit anerkannte Qualifikationsstandards sicher.

Für die Akkreditierung von Personenzertifizierungsstellen ist die Trägergemeinschaft für Akkreditierung (TGA GmbH) zuständig. ZVEI und BITKOM beantragten bei der TGA die Aufnahme des Sachgebiets „IT-Spezialist“ und die Gründung eines entsprechenden Sektorkomitees. Das Komitee konstituierte sich im Februar 2002 und erarbeitete ein „Normatives Dokument“, das am 8. Oktober 2002 vom Hauptausschuss der TGA verabschiedet wurde. Als Grundlage für die Zertifizierung wurden die vom ISST erarbeiteten Referenzprozesse (Level 2) zugrunde gelegt. Inwieweit durch dieses Verfahren auch die internationale Anerkennung der Zertifikate selbst befördert werden kann, hängt sicher von der weiteren Marktentwicklung ab.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) und IT-Weiterbildungssystem

Die Schaffung eines EQF⁴ birgt neue Chancen, insbesondere für die Verwertung der erworbenen Qualifikationen. Die Qualifikationen werden im EQF auf acht Ebenen im Hinblick auf drei Arten von Lernergebnissen (Kenntnisse, Fähigkeiten und persönliche und fachliche Kompetenzen im weiteren Sinne) beschrieben. Jede nationale oder sektorale Qualifikation kann einem bestimmten EQF-Niveau zugeordnet werden.

Es gibt inzwischen auch europäische Bemühungen, sich auf ein eCompetence Framework zu verständigen.

Der EQF könnte wegen seiner Outcome-Orientierung und der relativ hohen Bedeutung der „Lernkompetenz“, aber auch der „Selbstständigkeit und Verantwortung“ Chancen für eine relativ hohe Einordnung der Abschlüsse des IT-Weiterbildungssystems bieten. Allerdings müssten bei den Niveaus Beschreibungsformen beachtet werden, die unabhängig von den traditionellen Lernorten sind (Sekundar- und Hochschulbildung).

Vergleiche mit anderen europäischen Weiterbildungssystemen

In den letzten Jahren wurden im Auftrag des BIBB eine Reihe von vergleichenden Studien zu IT-Weiterbildung in anderen Ländern durchgeführt. Aus ihnen lassen sich einige interessante Hinweise für die weitere Entwicklung des deutschen IT-Weiterbildungssystems ableiten. Beispielhaft seien hier drei neue Studien erwähnt.⁵

In *Dänemark*⁶ ist die Weiterbildung an den Hochschulen etabliert, was die Vergabe entsprechender Abschlüsse (Bachelor/ Master) erleichtert. Die berufsbegleitende Weiterbildung wird durch organisatorische Regelungen in hohem Maße ermöglicht und hat auch einen entsprechenden gesellschaftlichen Stellenwert. Unterstützt wird das Ganze durch die in den letzten Jahren geförderte Flexibilisierung der Systeme und der Lehrgänge bis hin zur Modularisierung. Die staatlichen Regelungen wurden „entformalisiert“, und den Bildungsinstitutionen wurde ein hohes Maß an Eigenverantwortung übertragen. Was den IT-Sektor anbetrifft, ist die Gründung einer eigenen IT-Universität hervorzuheben.

Das *niederländische* System⁷ der Berufsbildung und IT-Aus- und Weiterbildung ist – ähnlich wie in Dänemark – deutlich stärker in das Bildungs- und Hochschulsystem eingebunden. Auch die neue „Kompetenzorientierung“, die den Modernisierungsprozess für das niederländische Berufsbildungssystem seit wenigen Jahren prägt und mit einer veränderten curricularen Bedingungs- und Lernumgebung für den Unterricht und die Ausbildung einhergeht, führt offenbar nicht zu einer Abschottung vom Hochschulsystem. In den Niederlanden werden für die Aus- und Weiterbildung nur sechs zentrale Profile angeboten. Zugleich ist es möglich, zur Absolvierung dieser Profile und zur Gewinnung der Abschlüsse erworbene Teilkompetenzen anerkennen zu lassen und/oder „externe Prüfungen“ durchzuführen. Die Abschlüsse können unabhängig vom Beschäftigungsstatus erworben werden.

Für die IT-Aus- und Weiterbildung wird das Berufskonzept betont, das Abschlüsse nur auf der Basis einer relativ breit angelegten Kompetenzbasis anbietet, die den Einsatz in unterschiedlichen Branchen, Funktionsbereichen und Betriebsgrößen erlaubt. Offenbar liegt der „Mehrwert“ öffentlich-rechtlicher Abschlüsse, im Gegensatz zu den markt-gängigen und stark funktions- und aufgabenbezogenen Industrie- und Herstellerzertifikaten, in diesem differenzierten Konzept, das auf die Vielfalt zukünftiger Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten zielt.

Auch in *Frankreich*⁸ gibt es bildungspolitische Bestrebungen, eine Weiterbildung über die Anerkennung berufspraktischer Erfahrung

Schaffung
eines EQF
birgt neue
Chancen

und damit die Formalisierung des informellen Lernens am Arbeitsplatz zu ermöglichen. In Frankreich hat man ein Verfahren gewählt, das sich auf alle über das nationale Zertifizierungsverzeichnis RNCP (répertoire nationale de la certification professionnelle) homologisierte Diplome, Titel und Abschlüsse anwenden lässt. Was die Zielgruppe angeht, ist das französische Anerkennungsverfahren VAE (Validation des Acquis) unabhängig von der Branche breit aufgestellt. Es richtet sich an Kandidaten mit Berufserfahrung zum Zeitpunkt der Beantragung der VAE und kann somit auch von Arbeitssuchenden in Anspruch genommen werden. Das französische VAE-Verfahren ermöglicht neben der Anerkennung einer Teil-Studienleistung im äußersten Fall auch die Ersetzung des gesamten Studiums durch die betrieblich orientierte Weiterbildung über informelles Lernen am Arbeitsplatz. Dabei wird kein vorausgehender Weiterbildungsabschluss per se gefordert, allein die berufliche Erfahrung zählt.

Die Anzahl der abgeschlossenen VAE ist bis dato noch vergleichsweise gering, wenn man bedenkt, dass dieses Verfahren für alle Branchen und alle im RNCP verzeichneten Abschlüsse sowie an allen die entsprechenden Qualifizierungen anbietenden Bildungseinrichtungen realisierbar ist. Ein Nachweis der tatsächlichen Wertigkeit der Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt steht noch aus. Auch die internationale Anschlussfähigkeit der Abschlüsse ist noch offen ebenso wie der tatsächliche, konkrete Brückenschlag zu den Hochschulen.

Insgesamt wird deutlich, dass gerade auch das französische System mit ähnlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hat wie das deutsche. Diese strukturellen Hindernisse kennen Systeme, bei denen die Weiterbildung an den Hochschulen angesiedelt ist – z. B. Dänemark – nicht. Insofern wird man für das deutsche IT-Weiterbildungssystem die Zeithorizonte der Implementation, auch was die Überwindung struktureller Hindernisse anbetrifft, wohl längerfristiger konzipieren müssen, als ursprünglich gedacht. ■

Anmerkungen

- 1 Lt. telefonischer Auskunft von Cert-IT am 14. 2. 2006; vgl. auch: Stiftung Warentest online, Berlin 19. 12. 2005 „IT-Weiterbildungssystem“
- 2 Vgl.: Stiftung Warentest online, Berlin 19. 12. 2005 „IT-Weiterbildungssystem“
- 3 Vgl. dazu Borch, H.; Dietrich, A.; Frommberger, D.; Reinisch, H.: Wordelmann, P.: *Internationalisierung der Berufsbildung Strategien – Konzepte – Erfahrungen – Handlungsvorschläge*, Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003
- 4 Kommission der Europäischen Gemeinschaften: *Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*, SEK (2005) 957, Brüssel, 8. 7. 2005.
- 5 Vgl. Borch, H.; Weißmann, H.; Wordelmann P. (Hrsg.): *Das IT-Weiterbildungssystem und seine internationale Dimension*, Hrsg. BIBB, Bielefeld 2006 (im Erscheinen)
- 6 Vgl. dazu Kristensen, S.; in: Borch, H.; Weißmann, H.; Wordelmann, P. (Hrsg.): a. a. O.
- 7 Vgl. dazu Frommberger, D.; in: Borch, H.; Weißmann, H.; Wordelmann, P. (Hrsg.): a. a. O.
- 8 Vgl. dazu Breyer, J.; in: Borch, H.; Weißmann, H.; Wordelmann, P. (Hrsg.): a. a. O.