

## Erfahrungen einen anerkannten Wert geben

Interview mit Professor Dr. Peter Dehnbostel zu Chancen und Bedingungen eines nationalen Validierungssystems

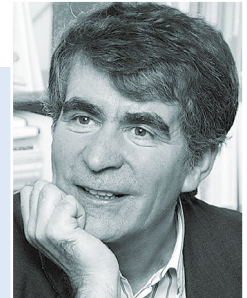
**Aktuelle Ergebnisse zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens auf europäischer Ebene verdeutlichen, dass die EU-Ratsempfehlung vom 20. Dezember 2012 bei der Gestaltung nationaler Strategien und Rahmenbedingungen Wirkungen zeigt. Wie ist vor diesem Hintergrund die Situation in Deutschland einzuschätzen? Im Interview zeigt Prof. Dr. Peter Dehnbostel auf, welche Rolle das nichtformale und informelle Lernen in der Berufsbildung und in der Arbeitswelt spielt. Er beschreibt, wie diese Erfahrungen bei der Entwicklung eines nationalen Validierungssystems eingebracht werden können, damit die Vorzüge der Validierung von Individuen, Betrieben und Bildungseinrichtungen erkannt und Validierungskonzepte auf dieser Ebene umgesetzt werden.**

**BWP** Herr Professor Dehnbostel, die EU-Ratsempfehlung fordert die Mitgliedstaaten auf, bis zum Jahr 2018 nationale Strategien zur Validierung nichtformaler und informeller Kompetenzen einzuführen. Wie ist der aktuelle Entwicklungsstand in Deutschland einzuschätzen?

**DEHNBOSTEL** Von einer nationalen Strategie kann in Deutschland kaum die Rede sein. Es geht wohl eher um die Entwicklung und Erprobung von Validierungskonzepten und -maßnahmen, die bis zum Jahr 2018 zu bundesweiten Abmachungen und Regelungen führen können. Ähnlich wie beim DQR fehlt es aber an Reforminitiativen und bildungspolitischem Gestaltungswillen. Die Prozesse werden eher verwaltet als gestaltet. Die Einbeziehung und Anerkennung des informellen und nichtformalen Lernens in Bildungs- und Berufsbiografien erscheint vielen als unlösbare Aufgabe. Sie löst vielerorts Unsicherheit und Abwehr aus. Zudem geht es auch um Macht und Interessen: So kann die Validierung als Bedrohung des bisherigen Monopols beim formalen Lernen und der damit verbundenen Vergabe von Berechtigungen gesehen werden. Sie kann aber auch als neues lukratives Geschäftsfeld begrüßt werden. Von dem

### PROF. DR. PETER DEHNBOSTEL

Inhaber der Professur für »Betriebliches Bildungsmanagement« an der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) in Berlin



- Von 1999 bis 2010 Inhaber des Lehrstuhls für Berufs- und Arbeitspädagogik an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
- Seit 2006 bzw. 2007 Lehrtätigkeiten in berufs begleitenden MA-Studiengängen an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg sowie an weiteren Hochschulen in Österreich, der Schweiz und in Deutschland
- Von 1987 bis 1999 Tätigkeit am Bundesinstitut für Berufsbildung, zuletzt als Leiter der Abteilung »Lehr- und Lernprozesse in der Berufsausbildung«
- Vorrangige Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Betriebliche Bildungsarbeit und betriebliches Bildungsmanagement; berufliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildung; wissenschaftliche Begleitung von Qualifizierungskonzepten.

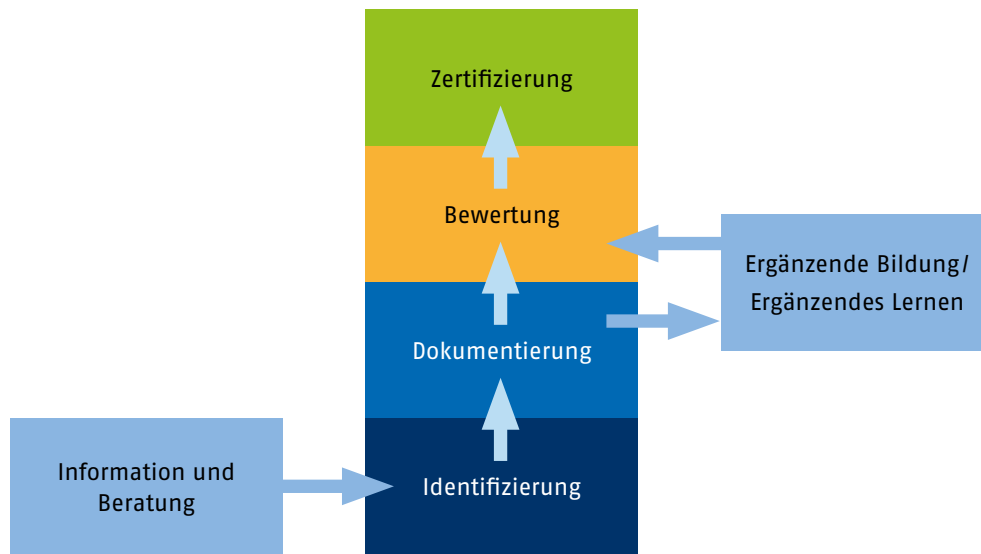
eigentlichen Anliegen der Validierung her gesehen hat der Bundesrat die Situation auf den Punkt gebracht: Mit Bezug auf den Entwurf der EU-Ratsempfehlung stellte er in einem offiziellen Beschluss vom Oktober 2012 fest, dass es sich bei der Herstellung von nationalen Validierungssystemen um einen umfassenden Wandel der Lern-, Anrechnungs- und Anerkennungskultur handelt. Dem ist hinzuzufügen, dass solch ein Kulturwandel Zeit braucht, zumal in einem Land mit tradierten, hochentwickelten formalen Bildungs- und Berufsbildungsstrukturen.

**BWP** Der Europäische Rat hebt in seiner Empfehlung die Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit vor allem für sozial Benachteiligte und An- und Ungelernte hervor. Gibt es darüber hinaus weitere Argumente für die Einführung nationaler Validierungsverfahren?

**DEHNBOSTEL** Die Validierung von informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen begründet sich entscheidend im lebenslangen Lernen, in diskontinuierlichen Berufsbiografien und der nahezu exponentiell verlaufenden Innovations- und Wissensentwicklung in unserer Gesell-

Abbildung 1

## Modellhaftes mehrstufiges Validierungsverfahren



schaft. Qualifikationsanforderungen in modernen Unternehmen zeichnen sich durch fachlich, sozial und personal integrierte Kompetenzen aus, die sich berufsbegleitend entwickeln. Eine so verstandene umfassende berufliche Handlungskompetenz wird zur wichtigsten Produktivkraft. Zeugnisse über formal erworbene Qualifikationen verlieren mit wachsendem Abstand zu ihrem Ausstellungsdatum an Aussagekraft. Für Unternehmen und Beschäftigte ist es unerlässlich, den jeweiligen Stand der Kompetenzentwicklung – sozusagen als Ist-Analyse der beruflichen Handlungsfähigkeit – zu erfassen und zu bewerten. Im Abgleich mit Soll-Werten und Strategiezielen sind Schlussfolgerungen für die Unternehmensentwicklung und die individuelle und beruflich-betriebliche Weiterbildung zu ziehen.

Ob die in Ihrer Fragestellung angesprochenen sozial benachteiligten Zielgruppen über die Validierung eine zweite Chance erhalten und ihren beruflichen und sozialen Status verbessern können, ist zurzeit kaum zu beantworten. Die Möglichkeit einer zweiten Chance wurde bereits mit dem Aufkommen neuer Arbeits- und Organisationskonzepte und dem Bedeutungszuwachs des informellen Lernens in den 1990er-Jahren postuliert.

Wie mittlerweile vielfach empirisch belegt, hat sich mit dem Anwachsen der informellen Weiterbildung in der Arbeit der Abstand zwischen den Qualifikationsebenen vergrößert. Statt Durchlässigkeit und Chancengleichheit zu erhöhen, werden Ungleichheiten aus schulischen Biografien reproduziert und vertieft. Die berufliche und soziale Wirksamkeit der Validierung hängt also entscheidend von der Ausrichtung und der Qualität der Verfahren ab. Hierzu legen die EU-Ratsempfehlung und andere EU-Dokumente ein mehrstufiges Validierungsverfahren nahe.

**BWP** Was bedeutet das mit Blick auf die Entwicklung und Umsetzung solcher Verfahren?

**DEHNBOSTEL** Bei der Validierung lassen sich – wie generell bei Kompetenzfeststellungsverfahren – grundsätzlich zwei Ansätze unterscheiden: entwicklungsorientierte und anforderungsorientierte. Der entwicklungsorientierte Ansatz zielt auf Kompetenzen, die in der Lebens- und Arbeitswelt erworben wurden, und berücksichtigt dabei besonders individuelle Ressourcen und Stärken. Der darin angelegte Reflexionsprozess stellt selbst einen Lernprozess dar. Beratung und Begleitung spielen in diesen Verfahren eine besondere Rolle. Der anforderungsorientierte Ansatz hingegen stellt Kompetenzen in den Mittelpunkt, die für Arbeits- und Qualifikationsanforderungen relevant sind und u. a. in Aus- und Fortbildungsordnungen und Rahmenplänen fixiert sind. Die Einschätzung der Kompetenzen erfolgt mit Blick auf fest definierte Standards. Darüber hinausgehende Wissensbestände oder Kompetenzen kommen bei diesem Ansatz nicht oder kaum zum Tragen. Validierungsverfahren vereinen nun grundsätzlich beide Ansätze.

Mit Blick auf die An- und Ungelernten heißt das: Kommt für sie die entwicklungsorientierte Seite zu kurz, werden sie von der Validierung abgekoppelt. Dann stärkt die Validierung vorrangig die Position der ohnehin hoch Qualifizierten und Bildungsprivilegierten. Für die sozialen Gruppen der sogenannten Arbeitsmarktreserve läuft die Validierung ins Leere.

**BWP** Müssen wir also noch mehr auf die individuellen Erfahrungen setzen? Welche positiven Beispiele gibt es da bereits?

**DEHNBOSTEL** Es geht schon seit Langem darum, den Erfahrungen einen anerkannten Wert zu geben. Und da ver-

schließt sich das an kognitivem und wissenschaftlichem Wissen orientierte formale Bildungssystem. Die Berufsbildung stellt hier eine Ausnahme dar. Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung bieten unterschiedliche Möglichkeiten, Lernergebnisse anzuerkennen und anzurechnen: u. a. die Zulassung zur Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ohne Ausbildungsverhältnis, aber mit bestimmten Erfahrungen in dem zu prüfenden Beruf. Über diesen Weg absolvieren immerhin rund sieben Prozent der Fachkräfte ihre Abschlussprüfung. Für die Ausbildung bestehen zudem die Möglichkeiten, berufliche Vorbildung auf die Ausbildungszeit anzurechnen und Prüfungszeugnissen gleichzustellen. In der beruflichen Fortbildung können unter bestimmten Bedingungen Prüfungsbestandteile erlassen und ebenfalls Prüfungszeugnissen gleichgestellt werden. An diese positiven Beispiele gilt es anzuknüpfen.

Darüber hinaus gibt es vielfältige Anerkennungs- und Feststellungsinstrumente, die in Unternehmen und von Bildungsträgern praktiziert werden. Der ProfilPASS ist hier ein Beispiel unter vielen.

**BWP** Erfahrungen im Arbeitsprozess zu sammeln, setzt voraus, dass hier auch Lernanlässe gegeben sind. Wie lassen sich Arbeitsaufgaben und -umgebungen lernhaltig gestalten? Und was bedeutet dies für die Validierung?

**DEHNBOSTEL** Seit den 1980/90er Jahren sind gezielt Arbeitsplatzanalysen und Projekte durchgeführt worden, um das Lernen in der Arbeit zu fördern. Mit Blick auf die betriebliche Bildungsarbeit geht es dabei nicht mehr nur um eine lernförderliche, sondern um eine lern- und kompetenzförderliche Gestaltung der Arbeit. Für diese haben sich eine Reihe von Kriterien wie Handlungsspielraum, soziale Unterstützung und Reflexivität als relevant erwiesen. Sie werden auf die Gestaltung von Arbeitsformen wie Gruppenarbeit und Rotation ebenso angewandt wie auf Lernorganisationsformen inmitten der Arbeit. Diese zukunftsorientierten Arbeits- und Lernformen zeichnen sich durch ein hohes Maß an informellem Lernen aus. Kontinuierliche Verbesserungsprozesse und die Personalentwicklung greifen die Lernprozesse gezielt auf und verbinden sie mit Kompetenzfeststellungs- und Validierungsverfahren.

**BWP** Sie sind an Projekten beteiligt, in denen die Validierung eine Rolle spielt. Können Sie hierauf kurz eingehen und Erkenntnisse für die Validierungsentwicklung benennen?

**DEHNBOSTEL** Zurzeit bin ich an vier solchen Projekten beteiligt. In dem EU-Projekt »VALERU« geht es um die Entwicklung eines nationalen Systems für die Validierung von informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen im Hochschulsystem der Russischen Föderation. Die zugrun-

### Aufbau eines ProfilPASS-Ordners



#### Mein Leben – ein Überblick

Der ProfilPASS beginnt mit einer Rückschau auf das bisherige Leben. Schule, Ausbildung und Beruf sind dabei genauso wichtig wie Familie, Freizeit und Ehrenamt.



#### Meine Tätigkeiten – eine Dokumentation

Ob berufliche Qualifizierung oder spezielle Hobbys – in diesem Teil werden alle Aktivitäten beschrieben und bewertet: In diesem Abschnitt bekommt man ein Gefühl dafür, die eigenen Fähigkeiten einzuschätzen.



#### Meine Kompetenzen – eine Bilanz

Hier geht es darum, Bilanz zu ziehen und eine Übersicht der besonderen individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erstellen.



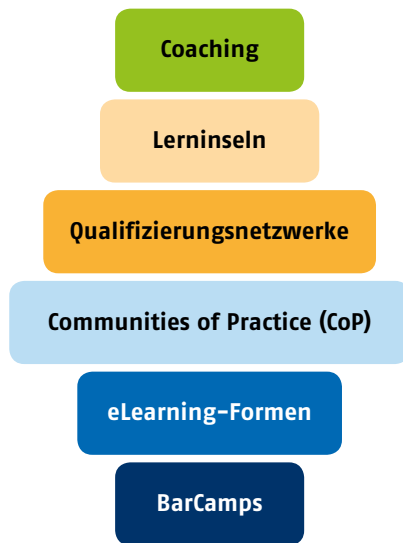
#### Meine Ziele – und die nächsten Schritte

Abschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse für die weitere Lebensplanung genutzt, z. B. welche Wünsche, persönlichen Ziele und Interessen weiterverfolgt werden sollen.



Abbildung 2

## Zukunftsorientierte Lernformen



de gelegten Erkenntnisse der EU-Empfehlungen und der beteiligten europäischen Länder einschließlich Deutschlands zeigen die Unumkehrbarkeit der Validierungsprozesse. Zugleich wird deutlich, dass die Vorgehensweisen den national unterschiedlichen Bildungssystemen und Traditionen entsprechen müssen. In einem Projekt in Berlin und Brandenburg wird das »Weiterbildungssystem Energietechnik« (WBS ET) entwickelt. Wir streben hier ein kompetenzbasiertes Validierungskonzept an, das zweifach wirken soll: Erstens werden die informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen mit Eintritt in das Weiterbildungssystem erhoben, um Anerkennungen und Einordnungen vorzunehmen. Zweitens wird die zur Zertifizierung führende Weiterbildungsqualifizierung als Validierung nichtformal erworbener Kompetenzen erfasst. Die in den beteiligten Unternehmen eingesetzten Tests und Kompetenzfeststellungsinstrumente werden systematisch einbezogen und weiterentwickelt.

Berücksichtigt das Berlin-Brandenburger Projekt bereits in hohem Maße regionale Bedarfe und Gegebenheiten, so trifft dies verstärkt auf die beiden anderen Projekte zur Qualifizierung im Altenpflegebereich in Hessen zu, die Projekte »AiQuA« und »aufwärts! In der Altenpflege«. Beiden liegt der starke regionale Fachkräftemangel zugrunde. Der Abschluss als Altenpflegerin für An- und Ungelernte wird wesentlich über das Lernen in der Arbeit erreicht und zwar unter Fortführung der bereits zuvor bestehenden Beschäftigungsverhältnisse. Die stattfindende Kompetenzentwicklung wird begleitet und angeleitet, die erworbenen Kompetenzen werden im Hinblick auf ihre Äquivalenz zu den im Hessischen Rahmenplan aufgeführten Kompetenzen bewertet. Diese bundesweit erstmals erprobten Modelle einer arbeitsintegrierten und abschlussbezogenen Qualifizierung basieren auf den langjährigen beruflichen

Erfahrungen der Teilnehmerinnen im Pflegebereich mit ihren vielfältig informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen.

**BWP** Welche Chance sehen Sie in solchen Validierungskonzepten? Und sind nicht in den letzten Jahren auf Länder- und Bundesebene deutliche Fortschritte in der Anerkennung von informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen erzielt worden?

**DEHNBOSTEL** Validierungskonzepte, die den realen Bedarf und die Erfordernisse unterschiedlicher Regionen, Branchen und Bildungsbereiche aufnehmen, sind absolut notwendig. Sie werden bislang aber noch in einem unzureichenden Maße gefördert. Was die bildungspolitisch und ministeriell basierte Anerkennung von Bildungs- und Lernleistungen betrifft, so erleben wir seit Jahren nahezu inflationäre Landes- und Bundesregelungen zur Gleichsetzung von Berufsabschlüssen und Studienzugangsberechtigungen und zur Anerkennung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf Studiengänge. Diese bildungspolitischen Erlasse umgehen durchweg die eigentlich notwendigen Kompetenzfeststellungen und Validierungen. Stattdessen werden gut gemeinte oder bildungspolitisch opportune Gleichsetzungen vorgenommen. Als Beispiel ist die KMK-Vereinbarung von 2009 anzuführen, nach der 50 Prozent eines Studiums durch den Nachweis von zuvor erworbenen Kompetenzen anerkannt werden können. Warum aber nur 50 Prozent? Und nicht wie in Frankreich nach dem VAE-System und in der Schweiz nach dem Berufsbildungsgesetz 100 Prozent, wenn die Validierung dieses bringt? Und wie und anhand welcher Kriterien werden die 50 Prozent anerkannt? An einzelnen Universitäten gibt es – nicht zuletzt aufgrund von Initiativen wie »ANKOM« und »Offene Hochschule« – durchaus ausgewiesene Ansätze und Konzepte. Es fehlen aber bundesweit geltende, valide und objektive Verfahren. Hier schottet sich der Hochschulbereich noch beharrlich gegenüber der Berufsbildung ab.

**BWP** Bleiben wir bei der Berufsbildung. Hier stellt sich immer wieder die Frage: Ist die Validierung von außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen Kompetenzen mit dem Berufsprinzip vereinbar?

**DEHNBOSTEL** Dies ist ein neuralgischer Punkt! Ohne Zweifel ist die verbindliche Einbeziehung informeller und nichtformaler Lernergebnisse in anerkannte Qualifizierungswege wie das duale System und die Fortbildungsberufe mit erheblichen Risiken verbunden. Kritische Einschätzungen, die eine Auflösung des Berufsprinzips und des dualen Systems der Berufsausbildung annehmen, sind in Anbetracht der Systementwicklungen in vielen Ländern berechtigt. Durch eine einseitige Outcome- und Marktorientierung besteht die Gefahr, die Zielsetzungen einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und einer auf das In-

dividuum bezogenen Bildung aufzugeben. Insbesondere eine Aufsplitterung und Segmentierung der beruflichen Bildung durch Modularisierung im ordnungspolitischen Sinne würde solch eine Entwicklung hervorrufen. Demgegenüber steht eine Einbindung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen für eine erweiterte Beruflichkeit. Referenz und Standards für die Anerkennung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen sind die Aus- und Fortbildungsordnungen. Die entsprechende Anerkennung von Modulen in Hochschulstudiengängen kann als Positivbeispiel hierzu dienen. Eine Auflösung von Studiengängen und Studienabschlüssen ist bei einem validen Validierungskonzept nicht zu befürchten.

**BWP** Kann die Aufwertung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen zu Ungleichheiten oder Ungerechtigkeiten gegenüber formal erworbenen Abschlüssen führen? Wie ist das Anerkennungsgesetz in diesem Zusammenhang zu sehen?

**DEHNBOSTEL** Wie bereits ausgeführt, grenzen rein anforderungsorientierte Validierungskonzepte sozial Benachteiligte eher aus und verstärken bestehende Ungleichheiten. Generell wird mit der Validierung gegenüber den formalen Abschlüssen aber ein höheres Maß an Transparenz und Gerechtigkeit hergestellt, weil die tatsächlich vorhandene Handlungskompetenz und Handlungsfähigkeit erfasst und bewertet wird. Dem Anerkennungsgesetz kommt in diesem Zusammenhang eine Sonderstellung zu. Es dient der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und auch der Anrechnung beruflicher Teilqualifikationen. Hier gibt es seit 2012 einen allgemeinen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, das im Ausland erworbene Berufsqualifikationen auf die rund 600 bundesrechtlich geregelten Aus- und Fortbildungsabschlüsse bezieht. Zentral ist die Frage, ob wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem inländischen Referenzberuf bestehen und ob diese gegebenenfalls durch Berufserfahrung oder weitere Befähigungsnachweise ausgeglichen werden können. Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten gegenüber formal erworbenen Qualifikationen und Abschlüssen entstehen dann, wenn Dokumente für die Gleichwertigkeitsprüfung herangezogen werden, die nicht objektiv und valide erfasst worden sind. Die im Gesetz vorgesehene Berücksichtigung von Berufserfahrungen zum Ausgleich fehlender Teilqualifikationen oder zur Kompensation fehlender Dokumente stellt eine zu begründende Anerkennung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen dar, die im Rahmen einer Qualifikationsanalyse erfolgen soll. Zur Herstellung gerechter Maßstäbe und Anerkennungen heißt dies zugleich, dass die beiden

bisher nebeneinanderherlaufenden Prozesse – die Entwicklung bundesweit geltender Validierungsverfahren und die Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren nach dem Anerkennungsgesetz – unter vergleichbaren und äquivalenten Kriterien und Verfahrensregeln vorzunehmen sind.

**BWP** Eine letzte Frage: Welche zentralen Aspekte sollten bei der Entwicklung eines nationalen Validierungssystems berücksichtigt werden, damit es breite Anerkennung und Verbreitung findet und letztlich seine Wirkung entfalten kann?

**DEHNBOSTEL** Ich möchte diese komplexe Thematik hier auf die vier Punkte beschränken: den institutionellen Rahmen, die Einordnung in den DQR, die modellhafte Entwicklung und die Qualitätssicherung.

Bei der Entwicklung eines nationalen Validierungssystems ist eine institutionelle und organisatorische Absicherung unerlässlich, die die verbindliche Einbeziehung öffentlich-rechtlicher Standards sichert. Institutionell ist der Rückgriff auf zuständige Stellen naheliegend, wobei von der EU zusätzlich eine national zuständige Zertifizierungsstelle empfohlen wird. Es sollten keine neuen Organisationen geschaffen, sondern möglichst bestehende Organisationen unter Erweiterung des Aufgaben- und Leistungsspektrums genutzt werden. Akkreditierungsverfahren, wie sie im Bereich der Hochschulen und in Teilen der Weiterbildung eingeführt wurden, könnten Beispielcharakter haben. In diesem Rahmen sind auch die Zuordnungen von informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen in den DQR vorzunehmen. Sie werden erst über ein Validierungssystem auf breiter Basis möglich.

Die modellhafte Entwicklung von Validierungskonzepten wird bisher in unterschiedlichen Branchen und in verschiedenen Bundesländern durchgeführt. Eine bundesweite Förderung ist hier längst überfällig, um Entwicklungen zu fördern und die Wirkungen bundesweit und im europäischen Kontext abzustimmen. Und schließlich ist die Entwicklung eines Validierungssystems verstärkt unter Gesichtspunkten der Qualitätssicherung und -entwicklung voranzubringen. Eine Qualitätssicherung, die Abläufe und Zuständigkeiten verbindlich festlegt und transparent macht, ist sicherlich eine notwendige Voraussetzung für die breite Akzeptanz der Validierung informellen und nichtformalen Lernens im Bildungs- und Berufsbildungssystem. Das gilt für umfassende Validierungskonzepte und -verfahren wie auch für die einzelnen Verfahrensstufen der Kompetenzfeststellung, der Beschreibung von Lernergebnissen und der Bewertung. Wie in anderen Bereichen auch sind hier interne und externe Qualitätssicherungssysteme notwendig. ◀

*Interview: Dr. Christine Eberhardt, Christiane Jäger*