

Anerkennungsverfahren festzulegen. Sofern sich derartige Verfahren nicht auf die Anerkennung formalen Lernens beschränken sollen, müssen sie Elemente beinhalten, welche die Ergebnisse nonformaler und informeller Lernprozesse einer formalen Anerkennung zugänglich machen. Wie bei der Externenprüfung wird die Anrechnung unterhalb der gesetzlichen Ebene geregelt. Zur Lösung dieses Problems bieten sich prinzipiell alternative Wege an. Erstens lassen sich Instrumente nutzen, welche Kompetenzen dokumentieren. Hier sind vor allem Arbeitszeugnisse, Mitarbeiterbeurteilungen und Instrumente der Personaldiagnostik zu nennen. Die zweite Option sind Verfahren, nach denen das Individuum und die Identifizierung individueller Kompetenzen im Vordergrund stehen. Diese Verfahren sind darauf ausgerichtet, die Reflexionsfähigkeit der Individuen und ihre Fähigkeiten, die eigenen Kompetenzen zu verbalisieren, zu fördern. Hier sind beratungsbetonte Konzepte wie das ProfilPASS-System oder andere eher dialogbasierte Portfolio-Ansätze zu nennen, die in erster Linie auf die Selbstbeurteilung abstellen.

Um die Anerkennung nonformalen und informellen Lernens mit Blick auf die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu fördern, ist es wichtig, die bestehenden Instrumente und Verfahren besser zu verknüpfen. Dabei können die zuletzt vorgestellten unternehmensbezogenen sowie die beratungsorientierten Ansätze wichtige Grundlagen bereitstellen, welche innerhalb der im formalen System verankerten Ansätze genutzt werden können.

Neben diesen auf der Ebene der Verfahren ansetzenden Verknüpfungen leisten Anpassungen auf der Systemebene sowie auf der normativen Ebene einen unverzichtbaren Beitrag. Vornehmlich sind hier zwei Aspekte zu nennen: Dies ist zum einen die Gestaltung des DQR, zum anderen die Orientierung an Kompetenzen bzw. Lernergebnissen bei der Gestaltung und Umsetzung der Curricula. Hier ist eine zentrale Maßnahme die kompetenzorientierte Gestaltung von Qualifikationen, um so Bezüge zu den Ergebnissen nonformalen und informellen Lernens herstellen zu können. Insgesamt erleichtert ein einheitliches Kompetenzverständnis die Kommunikation zwischen Teilsystemen des Bildungssystems und damit auch die Durchlässigkeit zwischen diesen.

## C4 Ausblick

### Schaffung von Durchlässigkeit – eine drängende Zukunftsaufgabe – Perspektiven

Grundsätzlich ist Durchlässigkeit keine Frage „später“ Bildungsphasen. Durchlässigkeit kann nur erreicht werden, wenn das Bildungssystem insgesamt – vom Kindergarten bis zur tertiären Bildung – transparente und durchlässige Entwicklungspfade bietet. Das heißt, dass Übergänge an allen Schnittstellen des Bildungswesens fließender werden und nicht der Selektion, sondern dem Eröffnen vielfältiger Optionen dienen müssen. In jeder Bildungsphase müssen alle weiteren Bildungswege und -abschlüsse prinzipiell offen sein und erreichbar bleiben. Dies setzt – nach den Erfahrungen aus den internationalen Vergleichen – einerseits voraus, dass Entscheidungen über Bildungswege nach der allgemeinbildenden Schule möglichst nicht vor dem Ende der Sekundarstufe I getroffen werden sollten. Andererseits zeigen diese Untersuchungen auch, dass Durchlässigkeit und Chancengleichheit nur erreicht werden können, wenn das Prinzip der kontinuierlichen und individuellen Förderung die Leitidee der gesamten Bildung ist.

Darüber hinaus gilt insbesondere für Deutschland, dass höchste Qualifikationen und anspruchsvolle Kompetenzniveaus nicht nur über Hochschulstudiengänge erreicht werden können und sollten. Deutschland hat ein im internationalen Vergleich außerordentlich gut und systematisch ausgebautes System von Aus- und Weiterbildungsberufen bzw. beruflichen Abschlüssen. Deshalb kann aus dem im internationalen Vergleich eher geringen Anteil von Hochschulabsolventen und -absolventinnen nicht unmittelbar auf ein entsprechendes Defizit an hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften geschlossen werden. Diese Vergleiche vernachlässigen, dass in Deutschland Qualifikationen und Kompetenzen, die andernorts an Hochschulen erworben werden, auch oder nur durch berufliche Aus- und Weiterbildung erreicht werden (vgl. Müller 2009). Vergleichsweise häufig sind hierzulande offensichtlich sowohl Absolventen und Absolventinnen von Hochschulen als auch von beruflicher Aus- und Weiterbildung auf tertiärem Niveau qualifiziert und nehmen Berufs-

tätigkeiten mit hohen Anforderungen wahr. Dies ist international gesehen eher ein Wettbewerbsvorteil als ein Wettbewerbsnachteil.

Die Bildungspolitik wäre deshalb gut beraten, das Angebot an anspruchsvollen Ausbildungsberufen und hochwertigen Zusatzqualifikationen sowie das Angebot der Fortbildungsabschlüsse in gestuften Weiterbildungssystemen, die zu den höchsten Kompetenzniveaus führen, weiter auszubauen. Für die systematische Entwicklung eines „zweiten Königswegs“ zu hohen und höchsten Kompetenzen – neben dem Hochschulstudium – spricht nicht nur, dass dieser Ansatz Höherqualifizierung in erheblich größerer Breite ermöglichen würde, sondern auch sehr gut dem Bedarf des Beschäftigungssystems entsprechen würde.

Die Philosophie der Qualifikationsrahmen weist hier den richtigen Weg: Es kommt nicht auf bestimmte Abschlüsse (Qualifikationen) an, sondern auf erworbene Kompetenzen. Deshalb haben die für die Entwicklung des DQR maßgeblichen Akteure vereinbart, dass alle Kompetenzniveaus des Rahmens auch über die berufliche Bildung erreichbar sein sollen.

(Irmgard Frank, Silvia Annen, Egon Meerten, Gisela Mettin, Franziska Kupfer, Christiane Köhlmann-Eckel, Daniel Schreiber)