

Akkreditierung und der Wert wissenschaftlicher Weiterbildung

12 Thesen

1. Es hat sich eine scheinbare Selbstverständlichkeit und ein Selbstlauf von Akkreditierungsprozessen etabliert, bei der es nur noch um verengte, technische Probleme von Modulen, Credit Points Zertifikaten usw. zu gehen scheint. Die Zahl der akkreditierten Studiengänge – auch in der Weiterbildung – ist mittlerweile erheblich. Die dahinterstehende Frage, ob dies Sinn macht und ob damit der Wert von Weiterbildung für die Lernenden erhöht wird, wird kaum noch diskutiert. Es käme deshalb darauf an, das Gesichtsfeld wieder zu erweitern: Nicht um sich vor einen fahrenden Zug zu werfen, aber um nicht einfach mitgenommen zu werden.
2. Alle Bildungsbereiche werden gegenwärtig mit einem gestuften System von Qualitätssicherung, Zertifizierung und Akkreditierung überzogen. Angestoßen durch die Empfehlungen des Forums Bildung, durch die Diskussion um PISA und nicht zuletzt durch die „Hartz-Reformen“ hat die Qualitätsdiskussion im Bildungsbereich eine neue Hochwelle erreicht, welche sich vom Kindergarten über die Schule bis zur Universität ausbreitet. Die Diskussion um **Evaluation** hat sich ausgeweitet und formalisiert, und sie betrifft alle Stufen von Lernprozessen von den Lernenden selbst, über Kurse und Programme bis zu den Institutionen.
3. Überall wird nach Qualität gefragt. Es hat sich ein neuer genereller **Regulationsmodus** herausgebildet, welcher alle gesellschaftspolitischen Bereiche durchzieht. Statt der planenden Steuerung von Ressourceneinsatz geht es um die nachträgliche Feststellung von Qualität von Prozessen und Resultaten. Dies betrifft die Entwicklungspolitik, die Gesundheitspolitik und andere. Dabei erhalten die Qualitätsdiskussion und die Evaluationsdebatte unterschiedliche Funktionen. Zum einen geht es um Effizienz des Mitteleinsatzes, zum andern geht es um die Legitimation gegenüber externen Interessen. Es könnte aber auch möglich sein in einer dritten Variante, die Qualitätsdiskussion konstruktiv für die Weiterentwicklung der Hochschulleistungen besonders in der Weiterbildung zu nutzen.

4. Die Dominanz der politischen Regulationsinteressen bei **Zertifizierungsprozessen** bevorzugt zunächst eine **Trägerperspektive**. Es wird danach gefragt, ob sich der Einsatz der Ressourcen in bestimmten Programmen, beim Personal und für Institutionen lohnt. Damit ergibt sich ein Selbstlauf der Evaluations-, Qualitäts-, Zertifizierungs- und Akkreditierungsdiskussion. Die für den Bildungsbereich entscheidende Frage, inwieweit die Lernmöglichkeiten damit erweitert und verbessert werden, tritt fast in den Hintergrund. Es geht vorrangig um den Erhalt der Institutionen, die Arbeitsplätze des Personals und die Marktgängigkeit von Programmen.
5. Demgegenüber käme es, wenn man über Weiterbildung redet, darauf an, die **Lernendenperspektive** stark zu machen. Die Frage ist, inwieweit durch die neuen Regulationsmechanismen die Lernmöglichkeiten verbessert werden. Evaluation im Wortsinn sucht nach der „Güte“ von Programmen, bezogen auf spezifische Interessen. Sie hat das Ziel, praktische Maßnahmen zu überprüfen, zu verbessern oder über sie zu entscheiden.
6. Für die Lernenden liegt der „Wert“ von Weiterbildung auf zwei Ebenen: Zum Einen geht es um die **Bedeutsamkeit** der Themen für individuelle Verwendungszusammenhänge. Dabei kann ein Abschluss vollkommen gleichgültig oder überflüssig sein. Zum andern wird nach dem Nutzen der Zertifikate für **Abschlüsse** und deren Verwertungsmöglichkeiten gefragt. Diese beiden Aspekte lassen sich analytisch trennen, sind aber in der Realität durchaus integriert.
7. Zertifiziert werden können die Absolventen selbst, die Programme und die Institutionen. Für die Lernenden ist vorrangig wichtig, welchen Nutzen die Zertifikate für sie selbst haben: Es geht also um „**Personalzertifikate**“. Die Akteure auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb brauchen tragfähige Instrumente, um anstehende Rekrutierungsprobleme zu bearbeiten. Zertifikate gelten als Fähigkeitsnachweise, um Einsatzmöglichkeiten einzuschätzen und zu sichern.

Zertifikate geben Auskunft über ihre Träger, dass sie

- angebbare und nachvollziehbare Lerninhalte bearbeitet haben,
- durch Noten oder ähnliche Klassifikationssysteme nachgewiesene Lernerfolge erzielt haben,
- sich über eine bestimmte Zeit Lernanforderungen gestellt haben,
- bei bestimmten Personen Prüfungen abgelegt haben,
- dabei eine Institution oder Kontext des Lernens besucht haben.

8. Personalzertifikate koppeln Bildungs- und Beschäftigungssystem. Sie steuern die Zuweisung von Individuen auf Positionen, zum einen bescheinigen sie die **Fähigkeit**, bestimmte Positionen oder Arbeitsplätze auszufüllen. Damit ist zum andern immer auch **Auslese** und unterschiedlicher Arbeitseinsatz verbunden.
9. Die Funktionen von Zertifikaten beziehen sich einerseits auf dem Prozess des Lernens selbst und sollen diesen überprüfbar machen und gleichzeitig verbessern. In dieser Hinsicht sind Zertifikate **Fähigkeitsnachweise**, um Einsatzmöglichkeiten einzuschätzen und zu sichern. Dies kann für die Lernenden selbst gelten. Neben diesem Evaluationsaspekt haben Zertifikate andererseits immer auch einen **Kontrollaspekt**: Durch Zertifikate werden Qualifikationen formal dokumentiert und erhalten damit statusdistributive Funktion, durch die mit ihnen verbundenen Berechtigungen.

Die Relevanz der Zertifikate ist für die beteiligten Akteure unterschiedlich:

- für die Erwerbstätigen zur Sicherung belegbarer Ansprüche,
- für die Betriebe als Standards des Arbeitskräfteeinsatzes,
- für die Bildungsträger als Planungsvorgaben für Angebote, Personal usw.,
- für Förderentscheidungen der Bundesanstalt der Arbeit u.a.,
- für Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter als Grundlage für tarifliche und betriebliche Vereinbarungen,
- für die Bildungspolitik als Ansatz zur Herstellung von Durchlässigkeit und zur Gleichwertigkeit „allgemeiner“ und „beruflicher“ Bildung.

10. In der wissenschaftlichen Weiterbildung erhalten damit die verschiedenen Angebote unterschiedlichen Stellenwert. Es gibt demnächst drei **Typen von Programmen**: 1. solche ohne formale Abschlüsse, 2. solche mit Weiterbildungszertifikaten bzw. mit spezifischen Bachelor- und Masterabschlüssen, 3. Angebote im Rahmen des konsekutiven BA/MA-Modells.

11. Durch diese Einbindung schließt sich der Kreis zwischen der Zertifizierung der Personen und der Akkreditierung der Institution. Je höher die Zertifizierungsinteressen sind, desto deutlicher wird ein Interesse daran, eine Akkreditierung möglichst stark formalisiert zu betreiben. Insofern ist der Wert der Personalzertifizierung umso stärker, je angesehener die Institutionenzertifizierung ist. Im Rahmen der Gesamtentwicklung sind deshalb BA- oder MA- Bezeichnungen höherwertig.

Daraus ergeben sich Problemaspekte für abschlussbezogene Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung:

- Adressaten und Zugang
- Angebotsumfang
- Studierbarkeit und Angebotsorganisation
- Durchlässigkeit und Anrechenbarkeit
- Abschlussbezeichnung
- Trägerschaft/Anbieter
- Lehrpersonal

Für diese Aspekte sind in der wissenschaftlichen Weiterbildung besondere Bedingungen festzulegen, welche sich von den grundständigen Studiengängen unterscheiden. Gleichzeitig ist dies eine Strategie um die Profiltreue wissenschaftlicher Weiterbildung zu belegen.