

„Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)“

Dr. Walburga Katharina Freitag

HIS-Institut für Hochschulforschung, Hannover

12. Weiterbildungstag Ruhr, „Weiterbildung im Wandel – Zwischen Pädagogik und Management“ am 19.10.2011 im Kulturzentrum Lindenbrauerei, Unna.

-
1. Qualifikationsrahmen - Ziele der EU
 2. DQR – im Konzert anderer Qualifikationsrahmen
 3. DQR - Bedeutung für die Weiterbildung
 4. DQR- Herausforderungen

I. Qualifikationsrahmen – Ziele der EU



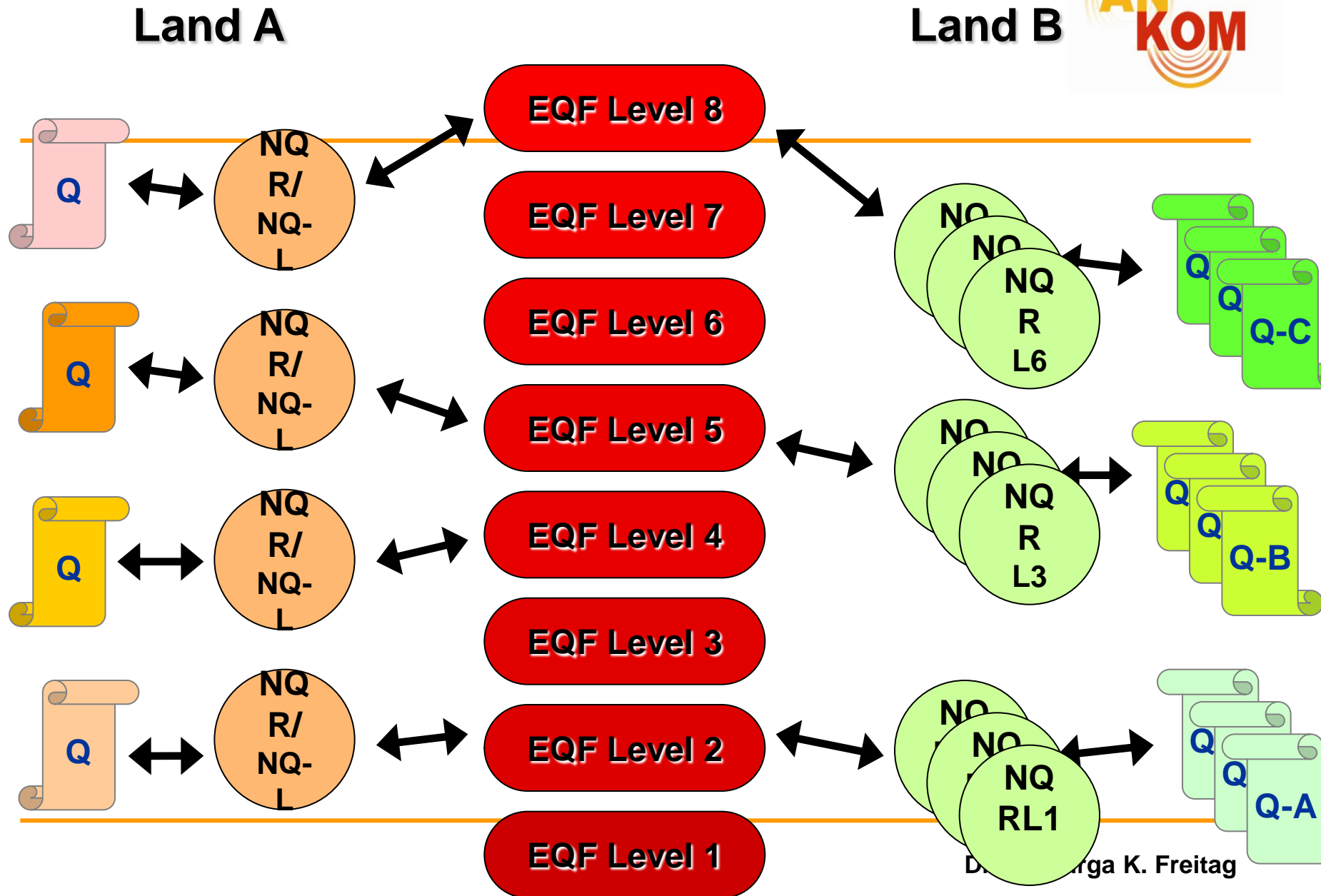
- **Mobilität** innerhalb Europas (Unionsbürger können sich zur Ausbildung, als Arbeitnehmer/in und Arbeitssuchende überall in der EU aufhalten - Freizügigkeitsgesetz).
 - **Transparenz** der Qualifikationen. Das heißt: ‚Lesbarkeit‘, Nachvollziehbarkeit, Vergleichbarkeit
 - **Durchlässigkeit** der Bildungssysteme: „Nur Abschlüsse mit Abschlüssen“, Anrechnung von niveaugleichen und gleichwertigen Lernergebnissen bzw. Kompetenzen
 - **Kompetenzorientierung!** Das heißt: Wandel vom Lehren zum Lernen; Ergebnisse sind wichtiger als ‚input‘ oder Prozesse.
 - **Umbau** des gegenwärtigen Bildungssystems?
-

II. DQR im Konzert anderer Qualifikationsrahmen

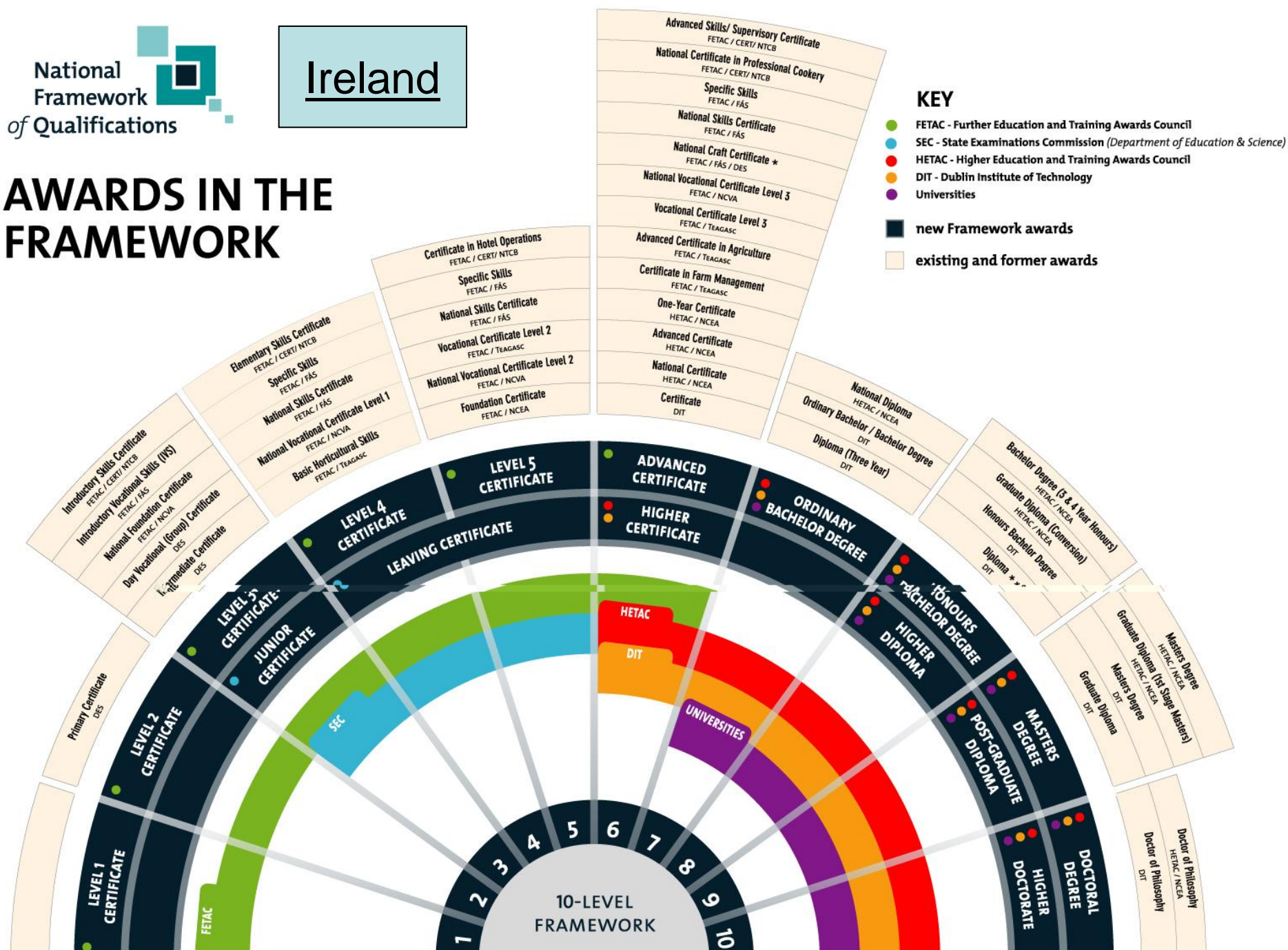


- Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (letzte Fassung von 2008)
 - Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse (2005)
 - Fachspezifische Qualifikationsrahmen: z.B. QR Soziale Arbeit (2006)
 - Deutscher Qualifikationsrahmen für LLL (verabschiedet vom AK DQR im März 2011)
 - DQR – offizielle Unterzeichnung am 9.12.2011 durch BMBF und KMK
 - 2012: Einordnung der Qualifikationen in den DQR
-

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) (Modell)



AWARDS IN THE FRAMEWORK



Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)- Mitglieder im Arbeitskreis DQR



BMBF - Freier Zusammenschluss von studentInnenschaften –

Bundesagentur für Arbeit - Hochschulrektorenkonferenz

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege –

Konzertierte Aktion Weiterbildung –

Bundesverband Deutscher Privatschulen - Bundesinstitut für Berufsbildung

Kultusministerkonferenz - Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung - dbb beamtenbund und
tarifunion -

Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen

Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland

Deutscher Gewerkschaftsbund - GEW, IG Metall – Wissenschaftsrat

Deutscher Industrie- und Handelstag - Zentralverband des Deutschen
Handwerks

EQR und DQR Verhältnis



EQF Level 8

DQR Niveau 8

EQF Level 7

DQR Niveau 7

EQF Level 6

DQR Niveau 6

EQF Level 5

DQR Niveau 5

EQF Level 4

DQR Niveau 4

EQF Level 3

DQR Niveau 3

EQF Level 2

DQR Niveau 2

EQF Level 1

DQR Niveau 1

Beschreibungsstruktur der Niveaus des DQR



<i>Niveauindikator</i>			
<i>Anforderungsstruktur</i>			
<i>Fachkompetenz</i>		<i>Personale Kompetenz</i>	
<i>Wissen</i>	<i>Fertigkeiten</i>	<i>Sozialkompetenz</i>	<i>Selbstkompetenz</i>
Tiefe und Breite	Instrumentelle und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Selbstständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

DQR – Niveau 6 (Version DQR-Entwurf 2009)



Niveau 6			
Über Kompetenzen zur Bearbeitung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches ¹ oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über breites und integriertes Wissen, einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, sowie über neuestes Fachwissen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen. Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.	Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.	In Expertenteams verantwortlich arbeiten oder Gruppen oder Organisationen ² verantwortlich leiten. Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen. Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.	Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.

Verständnis von Qualifikationen



-
- Qualifikationen sollen durch Lernergebnisse beschrieben werden.
 - Definition: „**Qualifikationen bezeichnet das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine zuständige Institution festgestellt hat, dass die individuellen Lernergebnisse vorgegebenen Standards entsprechen“ (DQR 2011).**
 - Die Zuordnung der Qualifikationsbündel soll unabhängig von den Bildungsabschlüssen erfolgen (EQR-Philosophie).

Reichweite sowie Integration formaler, non-formaler und informeller Lernergebnisse



- Der DQR hat den Anspruch, alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems der
 - Allgemeinbildung, der Hochschulbildung und beruflichen Bildung – jeweils einschließlich der Weiterbildung – einzubeziehen.
 - Die Validierung des non-formalen und informellen Lernens soll gefördert werden (DQR 2011: 5)

Berechtigungen/ Nichtberechtigungen



- Zuordnungen ersetzen das System der Zugangsberechtigungen **nicht**.
- Das Erreichen eines bestimmten Niveaus im DQR berechtigt **nicht** automatisch zum Zugang zur nächsten Stufe.
- Das Erreichen der Niveaus ist **entkoppelt** von tarif- und besoldungsrechtlichen Auswirkungen (DQR 2011: 5).

„Begleitinstrumente“ für den Qualifikationsrahmen



- Kreditpunktsysteme
 - Hochschule: European Credit Transfer & Accumulationssystem (ECTS)
 - Berufliche Bildung: European Credit System für Vocational Education & Training (ECVET)
 - Weiterbildung??
- Zeugnisse/Bescheinigungs-Supplements/Ergänzungen

Kreditpunkte: Bedeutung in der Hochschule



-
- European Credit Transfer & Accumulation System (ECTS)
 - 1 Credit soll einer Arbeitsbelastung von 25-30 Stunden entsprechen.
 - Modulstruktur – die Module sind unterschiedlich groß geschnitten, häufig zwischen 5 und 10 Credits groß (günstig z.B. 5 und 10, aber nicht 3 und 5 und 9).
 - Vergabe von Credits entsprechend der Zeit, die Studierende durchschnittlich benötigen, um die im Modulhandbuch **beschriebenen Ziele und Lernergebnisse** eines Moduls zu erreichen.
 - Ein Modul wird mit einer Leistungsüberprüfung abgeschlossen, erst danach die Credits „gut geschrieben“. Die Abschlussarbeit ist ein eigenes Modul.
 - i.d.R. 30 Credits pro Semester, 180 – 210 Credits für Bachelor und 60-120 Credits für Master-Studiengänge. 300 Credits sind Voraussetzung für die Aufnahme einer Promotion.
 - Es können keine Credits vom Bachelor zum Master transferiert werden.
-

Entwicklung von Kreditpunkten im Kopenhagen-Prozess der beruflichen Bildung und Weiterbildung



- ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training – soll ein Europäisches Kreditpunktesystem für berufliche Aus- und Weiterbildung werden.
 - Die EU-Kommission hat dazu seit 2004 eine Arbeitsgruppe aus verschiedenen Europäischen Ländern (Sozialpartner und Experten) eingesetzt, um das System zu erarbeiten.
 - Seit 2007 wird im Rahmen eines BMBF-Programms ‚DECVET‘ an der Entwicklung für die nach BBiG geregelten Berufe gearbeitet.
 - Es gibt darüber hinaus Entwicklungen für die Fachschulische Aus- und Weiterbildung (KMK-geregelt) sowie für die Aus- und Weiterbildung der Gesundheitsberufe.
-

Begleitinstrument 2: „Supplements“ – Erläuterungen der „Qualifikation“



- Eingeführt für hochschulische Abschlüsse – auch Studiengangerklärung oder Diploma Supplement genannt, in der der abgeschlossene Studiengang detailliert erläutert.
- Öffentliche Urkunde, welche von der zuständigen akademischen Dienststelle (i. d. R. Prüfungsamt, Studierendensekretariat o. ä.) ausgestellt wird.
- Eine englische Fassung ist neben der landessprachlichen üblich.

Gegenstand des „Supplements“ – Erläuterungen der „Qualifikation“



Die Gliederung des Dokumentes folgt einer
Vorgabe der Hochschulrektorenkonferenz.

- Zulassungsvoraussetzungen zum Studium,
- Kompetenzziele, Studieninhalte (Module);
- Berufliche (besonders auch berufsständische)
Verwendbarkeit der im Studium erworbenen
Kenntnisse



III. Bedeutung der Prozesse für die Weiterbildung



1. Auseinandersetzung und Positionierung – Nutzen und Konsequenzen?
2. Bildungsberatung und DQR
3. Kompetenzerfassung als Tätigkeitsfeld für die Weiterbildung
4. Entwicklung diagnostischer Kompetenz als Beitrag zu weiterbildnerischer Professionalität?

Zu 1: Auseinandersetzung und Positionierung



- Sinnvoll für welche Teilbereiche der Weiterbildung bzw. der Institution?
- Was ist der Nutzen (für wen?), was sind die Konsequenzen (für wen?)
- Prozesse realistisch? Wer wird in Entscheidungen einbezogen?
- Voraussetzungen und Tiefe der Umsetzung:
 - Vom Input zum Outcome: Beschreibung der Lernergebnisse und Qualitätssicherung der Lernergebnisse
 - Niveaubeschreibungen?
 - Kreditpunkte?
 - Reflexion von Anschluss- und Anrechnungsmöglichkeiten?

zu 2: Bildungsberatung und DQR



-
- Welche Bereiche der Beratung sind mit Qualifikationen befasst, die in den DQR eingeordnet werden?
 - Wie muss qualifiziert werden?
 - Wer kann qualifizieren?

zu 3: Kompetenzerfassung – informeller Kompetenzen - als Tätigkeitsfeld für die Weiterbildung?



- „Assessments werden vermutlich in Zukunft verstärkt von Individuen nachgefragt werden, die ihre vorhandenen und erkannten Kompetenzen schon im Vorfeld von potenziellen Verwendungssituationen feststellen und ggf. auch zertifizieren lassen möchten“ (Gnahs 2009*, DIE).
- Portfoliomethoden, ProfilPASS, Quali-Box etc.
- Zertifizierung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen

Zu 4: „Diagnostische Kompetenz als weiterbildnerische Professionalität“ (Gnahs, a.a.O.)



- Das Bewerten und Beurteilen von Leistungen von Teilnehmenden wird als Standardleistung der Weiterbildung eingeordnet.
- Prognose: Bewertungen sind für Teilnehmende von Nutzen, sie wünschen sich Bewertungen (Gnahs a.a.O.).

IV. Herausforderungen



-
- **Konstruktionsprobleme** bei der Rahmenentwicklung
 - **Zukunftsfähig?** Gesellschaftliche, insbesondere technologische Entwicklungen machen eine permanente Neubewertung von Kompetenzen notwendig. Wie flexibel ist der Qualifikationsrahmen?
 - Kompetenzen, das Leben zu gestalten, fehlen (Stellungnahme Weiterbildung)
 - **„Arbeit, Sinn und Sorge“**
 - Die Einordnungen in den DQR mögen Mobilität erleichtern, sie vermehren jedoch die Zahl der Arbeitsplätze nicht.
 - Arbeitsmarktp Probleme sind über die Niveaus unterschiedlich verteilt. Welchen Beitrag leistet der DQR?
 - **Entwicklung einer Reflexivität** für eine neue Form der „Disziplinierung von Wissen“ (Vor – und Nachteile, für wen, wer profitiert und wer nicht, was sind die Legitimierungen etc.)
-



Dr. Walburga K. Freitag

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Adresse: HIS Hochschul-Informationen-System GmbH
Goseriede 9,
30159 Hannover

Ergebnisse ANKOM: <http://ankom.his.de>

E-Mail: freitag@his.de

Fon: 0511/ 1220-292

Beispiel EQR Niveau 5



	Dimensionen		
EQF Level 8	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
EQF Level 7			
EQF Level 6			
EQF Level 5			
EQF Level 4			
EQF Level 3			
EQF Level 2			
EQF Level 1			

Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse

Umfangreiche kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu bearbeiten

Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten.
Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen

Entwurf Deutscher Qualifikationsrahmen



DQR Niveau 8

DQR Niveau 7

DQR Niveau 6

DQR Niveau 5

DQR Niveau 4

DQR Niveau 3

DQR Niveau 2

DQR Niveau 1

Herausforderung:

Entwicklung eines geteilten
Verständnisses

der

- Niveaus und Dimensionen
- der Bedeutung der Dimensionen und der
- Deskriptoren

„Bildungsabschluss ist nicht
gleichzusetzen mit einer
Qualifikation“.

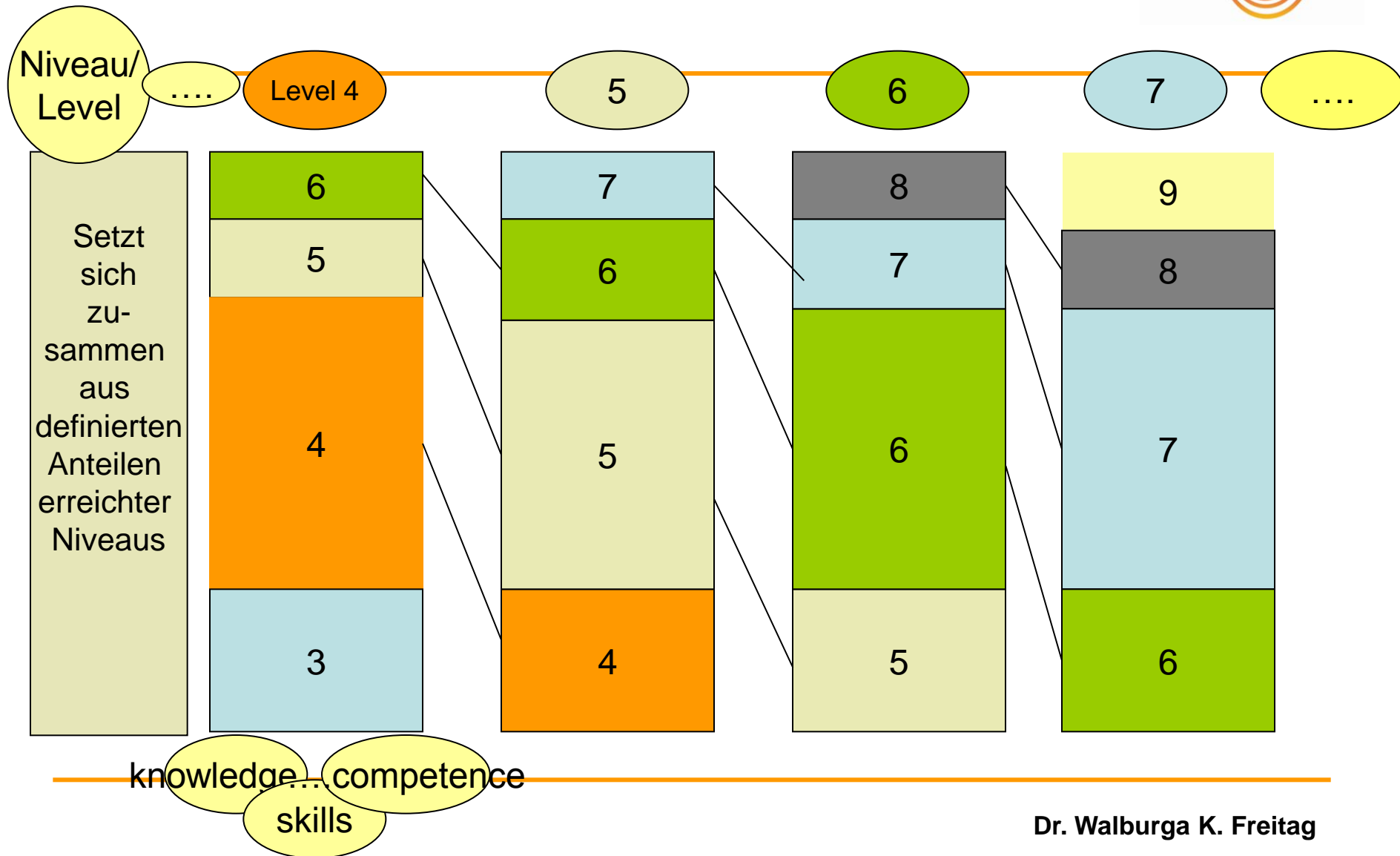
Beispiel: Entwurf DQR Niveau 5



Dimensionen

Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. ... Grenzen des Tätigkeitsfeldes kennen	Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassende Einbeziehung von Handlungsalternativen ... beurteilen	Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen u. gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Komplexe Sachverhalte zielgerichtet darstellen	Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Prozesse im Team ziehen.

Der „anrechnungsideale“ Qualifikationsrahmen (Modell)



Qualifikationsrahmen (Modell)

korrigierte Version aufgrund von ANKOM-Erfahrungen beim Einsatz des EQR

