



Deutscher Qualifikationsrahmen - DQR

Entstehungsgeschichte Stand und Perspektiven

**KWB – Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e.V. Hamburg
Haus der Wirtschaft
17. Juli 2014**



Gliederung:

DQR – die Entstehung – eine lange Geschichte

Struktur des DQR – von Niveau zu Niveau

Was wurde bisher erreicht?

Was ist noch zu tun ?

Welche Herausforderungen sind damit verbunden ?

Non- formales und informelles Lernen im DQR



DQR - Die Entstehungsgeschichte

Phase 1 Mitte 2007 bis Februar 2009	Konstituierung der Bund-Länder-Koordinierungsgruppe DQR und des Arbeitskreises DQR (<i>Auftakttagung März 2007</i>) <ul style="list-style-type: none">▪ Konsens über Ziele und Leitlinien, übergeordnete Kompetenzkategorien, Terminologie und Niveaustufen▪ Erarbeitung eines Modells für den DQR mit Beschreibung der Lernergebnisse für die einzelnen Niveaustufen (Deskriptoren)
Phase 2 Mai 2009 bis Januar 2010	Erprobung des DQR-Entwurfs durch Expertengruppen <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Exemplarische</i> Zuordnung bestehender formaler Abschlüsse aus allen Bildungsbereichen zu den Niveaustufen des DQR▪ Generierung von Erkenntnissen zur Funktionalität und ggf. Modifikation
Phase 3 ab Mitte 2013	Fertigstellung des DQR <ul style="list-style-type: none">▪ Politische Entscheidung über Umsetzung▪ Zuordnung bestehender Abschlüsse des deutschen Bildungssystems zu den Niveaustufen des DQR; Prüfung rechtlicher Aspekte▪ Ausweis Niveau auf Zeugnissen
Phase 4 bis 2018	Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen



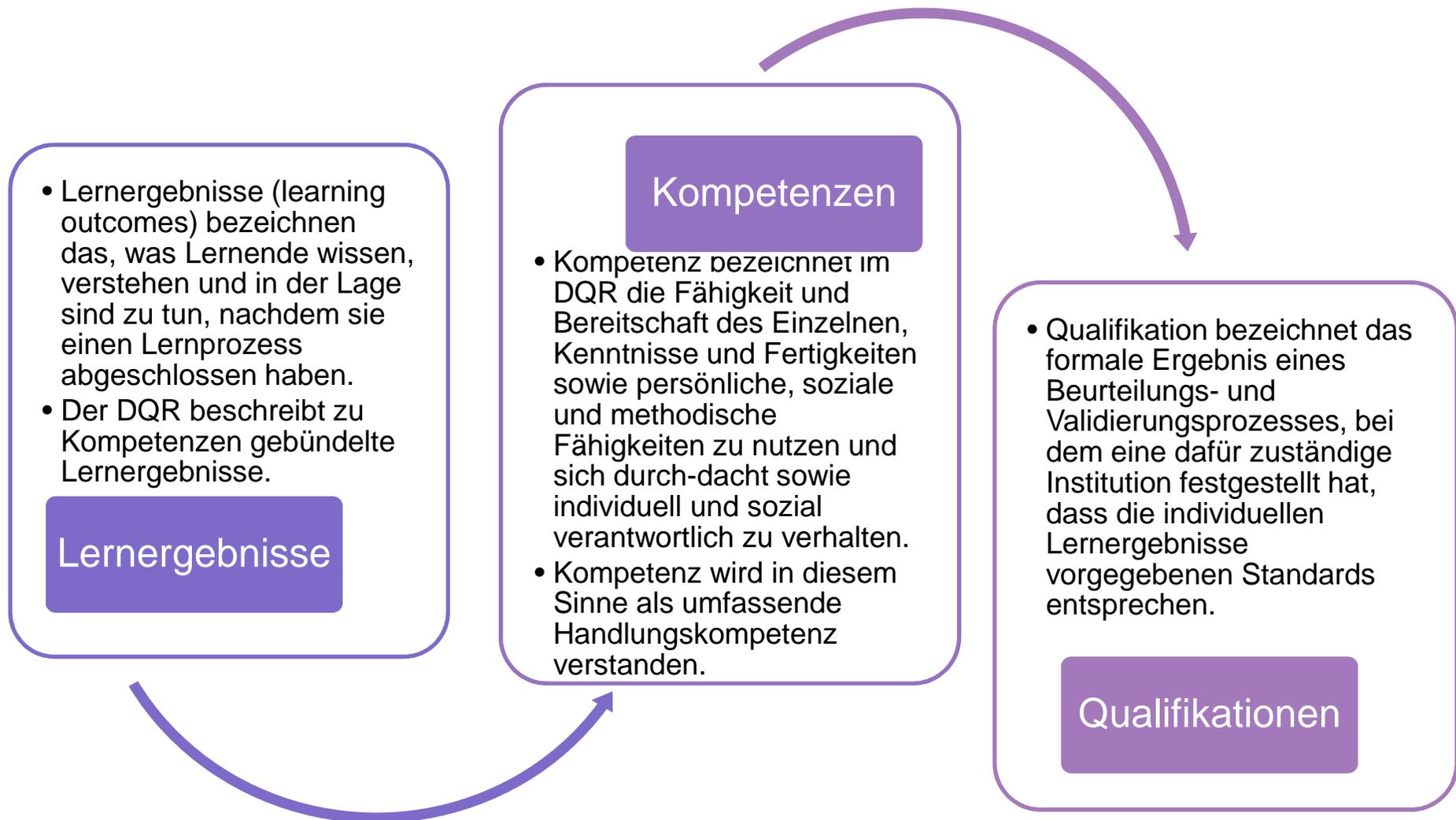
DQR - Die Entstehungsgeschichte

Ziele

- Deutsches Qualifikationssystem transparenter machen
- Übersetzungsinstrument im Bildungs- und Beschäftigungssystem an die Hand geben, um Mobilität von Lernenden und Beschäftigten zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern sowie in Deutschland zu fördern
- Durchlässigkeit sowie Qualitätssicherung unterstützen
- Gleichwertigkeit zwischen den Bildungsbereichen fördern
- Orientierung der Qualifikationen an Kompetenzen Orientierung an Lernergebnissen
- Möglichkeiten der Anerkennung und Anrechnung von Ergebnissen informellen Lernens verbessern, um lebenslanges Lernen zu stärken



Lernergebnisse – Kompetenzen - Qualifikationen



Quelle: DQR-Glossar. Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011



Bildungsbereichsübergreifende Matrix

- Beschreibung von fachlichen und personalen Kompetenzen auf acht Niveaus
- Lernergebnisorientierung steht im Fokus
- Keine vorgeschriebenen Lernwege
- Keine Abbildung individueller Lern- und Berufsbiografien
- Konzentration auf Merkmale, die für ein erfolgreiches Handeln in einem Lern- und Arbeitsbereich relevant sind
- Orientierung zunächst an formalen Qualifikationen, informell erworbene Kompetenzen sollen einbezogen werden
- Abbildung gleichwertiger Qualifikationen
- Zugangsberechtigungen bleiben bestehen
- Inklusionsprinzip



Kompetenzmatrix DQR

Kompetenzverständnis im DQR:

„Kompetenz bezeichnet im DQR die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungskompetenz verstanden“.

Einheitliche Struktur bei der Beschreibung der acht Niveaus des DQR:

Niveauindikator Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/ Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz



Was wurde bisher erreicht ?

Einführung am 31.01.2012 zur weiteren Umsetzung des DQR

Pauschale Zuordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsgänge

Niveau 3: zweijährige Ausbildungsordnungen

Niveau 4: drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungsordnungen

Keine Zuordnung der allgemeinbildenden Abschlüsse

Weitere Zuordnung von Bildungsgängen

Moratorium: 5 Jahre zur Überprüfung der Grundlage

kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen und

kompetenzorientierter Bildungsstandards für Allgemeinbildung



Was wurde bisher erreicht?

Niveau	Niveaubeschreibung/ Lernergebnis „Was jemand können soll“	Qualifikationen
8	Über Kompetenzen zur Gewinnung von Forschungserkenntnissen in einem wissenschaftlichen Fach oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.	Promotion
7	Über Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	Master Staatlich anerkannte Fortbildungsgänge z. B. Strategische Professionals
6	Über Kompetenzen zur Bearbeitung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet	Bachelor Meister Fachschule
5	Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Staatlich anerkannte Fortbildungsgänge z. B. IT-Spezialisten
4	Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Drei- und dreieinhalbjährige staatlich anerkannte Ausbildungsordnungen (Berufsbilder)
3	Über Kompetenzen zur selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Zweijährige staatlich anerkannte Ausbildungsordnungen (Berufsbilder) Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)
2	Über Kompetenzen zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung	Berufsausbildungsvorbereitung ▪ Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) ▪ Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ▪ Einstiegsqualifizierung (EQ) Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)
1	Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.	Basisqualifikationen Berufsausbildungsvorbereitung ▪ Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) ▪ Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ▪ Einstiegsqualifizierung (EQ)

Quelle: DQR – Matrix und Übersicht der konsensualen Zuordnung der Bildungsabschlüsse zum Deutschen Qualifikationsrahmen, BIBB/ BMBF (Stand März 2012)



Was ist zu tun?

Kompetenzorientierte Gestaltung der Ordnungsmittel und Fortbildungsregelungen auf der Grundlage des DQR-Kompetenzmodells

Zuordnung der noch ausstehenden Bildungsgänge

Entwicklung und Erprobung von Instrumenten und Verfahren zur Zuordnung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

Entwicklung von Umsetzungsstrukturen



Was ist zu tun?

Gestaltung kompetenzorientierten Ordnungsmittel im Rahmen des üblichen Ordnungsverfahrens

Grundlage: HA – Empfehlung (160) vom 26. Juni 2014 zur Struktur und Gestaltung von kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen - Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan

Berücksichtigung eines Leitfadens zur Handhabung einheitlicher Begrifflichkeit

Grundsätzlich

Anschlussfähigkeiten aufzeigen, am Bestehenden anknüpfen und weiterentwickeln



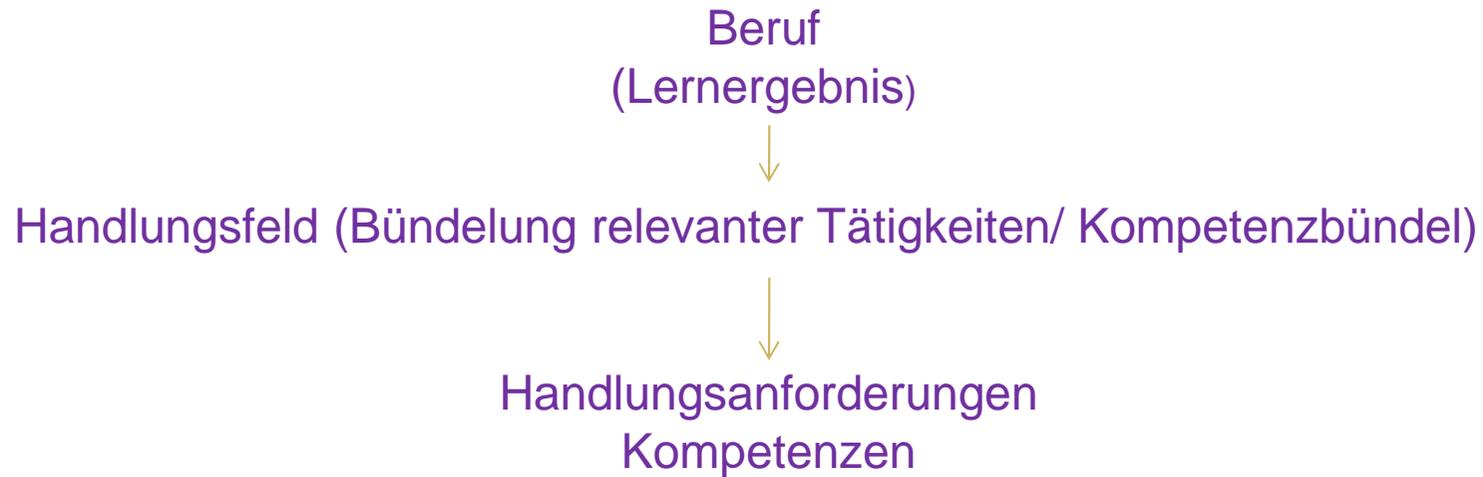
Grundlegung: Kompetenzverständnis



Handlungskompetenz des Menschen
auf der Grundlage einer integrativen berufsbezogenen Fachkompetenz,
Sozialkompetenz, Selbstkompetenz. Methodenkompetenz wird als
Querschnittskompetenz verstanden.



Vom Berufsbild zu Handlungsfeldern



	Kenntnisse	Fertigkeiten	Fähigkeiten/ Einstellungen
Fachkompetenz			
Sozialkompetenz			
Selbstkompetenz			



Was ist zu tun?

Beschreibung des zu erzielenden Lernergebnisses/ Berufsprofil –
Festlegung der Kompetenzen die am Ende einer Qualifizierung erreicht
werden sollen - Aus- und Fortbildungsregelungen

Strukturierung des Kompetenzprofils/Berufsprofils in relevante
Handlungsfelder

Lernergebnisorientierte Beschreibung der Kompetenzen in der erforderlichen
Breite und Tiefe auf der Grundlage der DQR-Kompetenzdimensionen

Abgleich des gesamten Berufsbildes /Handlungsfelder bezogen auf
Vollständigkeit

Überprüfung der Kompetenzen in der erforderlichen Breite und Tiefe

Ganzheitliche Beschreibungen, Integration der Dimensionen

Festlegung von geeigneten Prüfungsverfahren/Bewertungsverfahren



Was ist zu tun?

Umsetzung des Kompetenzmodells/ Kompetenzdimensionen

Dimension: Fachkompetenz

Welches Wissen und welche Fertigkeiten sind erforderlich, um sachliche Aufgaben und Problemlagen zielorientiert und methodengeleitet zu lösen?

z. B. Der Kfz-Mechatroniker führt die vorgegebenen Aufgaben fachgerecht durch.

Dimension: Personale Kompetenzen/ Sozialkompetenz

Was muss gekonnt werden, um soziale Beziehungen gestalten zu können und sich mit anderen verantwortungsvoll auseinander setzen zu können?

z. B. Der Kfz-Mechatroniker kennt die wesentlichen Schritte von Verkaufsgesprächen und kann diese im Kontext mit den Kunden situationsgerecht umsetzen.



Was ist zu tun?

Dimension: Dimension: Personale Kompetenzen /Selbständigkeit/ Selbstkompetenz

Was muss gekonnt werden, um das eigene Lernen gestalten und steuern zu können, Verantwortungsbewusstsein und Wertvorstellungen weiterzuentwickeln?

z. B. Der Kfz-Mechatroniker erledigt die Aufgaben zielgerichtet und sorgfältig, kann die Arbeitsschritte selbständig entwickeln und umsetzen



Was ist zu tun?

Kompetenzorientierte Prüfungen – wie können Lernergebnisse valide festgestellt werden?

Festlegung der Prüfungsanforderungen anhand von bestehenden Prüfungsinstrumenten im Hinblick auf die Aufgabenstellung:

Wer prüft und wann?

Welche Prüfungsinstrumente sind in welcher Kombination geeignet?

Wie werden angemessene Aufgabenformate entwickelt?

Wie erfolgt die Dokumentation?

Wie wird die Bewertung vorgenommen?

Auch hier gilt:

an Bewährtes anknüpfen, sofern vorhanden



Herausforderungen bei der Gestaltung von Prüfungen

Gütekriterien

Validität (Gültigkeit): Inwiefern erfassen die einzelnen Aufgaben bzw. die Prüfungen als Ganzes die Kompetenzen, die sie messen sollen?

Reliabilität (Zuverlässigkeit): Misst die Prüfungsaufgabe die zu prüfenden Kompetenzen fehlerfrei und genau?

Objektivität (Unabhängigkeit): Würde eine andere prüfende Person zu derselben Bewertung gelangen?

Ökonomie (Kosten-Nutzen-Verhältnis): Steht der Aufwand von Zeit, Personal und Material in einem vertretbaren Verhältnis zum Nutzen?

Fairness (Chancengerechtigkeit): Ist sichergestellt, dass für alle Auszubildenden die gleichen Rahmenbedingungen gelten?

Wichtig: Balance zwischen den widersprüchlichen Anforderungen bezogen auf das Ziel finden und umsetzen



Kompetenzorientierte Prüfungen: Instrumente

Schriftlich

- Schriftliche Aufgaben

Mündlich

- Präsentation
- Fachgespräch
- Gesprächs-simulation

Praktisch

- Arbeitsprobe
- Prüfungsprodukt/
Prüfungsstück
- Arbeitsaufgabe
- Betrieblicher Auftrag

Kombination verschiedener Prüfungsinstrumente

Vgl. HA – Empfehlung 158 (12.12.2013)



Prüfungsinstrumente: Arten des Fachgesprächs (FG)

Auftragsbe- zogenes FG

Das Fachgespräch knüpft an eine mit zeitlichem Abstand vorausgehende Projektarbeit oder einen betrieblichen Auftrag und deren Dokumentation an.

Situatives FG

Das Fachgespräch findet während der Durchführung einer Arbeitsaufgabe statt und verlangt genaue Beobachtung und ein problemorientiertes Eingehen auf die Arbeitsleistung des Auszubildenden.

Fallbezo- genes FG

Das Fachgespräch beinhaltet die problembezogene Lösung einer berufsrelevanten praktischen Aufgabe, die im Fachgespräch selbst zu leisten ist.



Herausforderungen bei der Umsetzung

Was liegt vor und was ist noch zu tun?

HA – Empfehlung zur Gestaltung kompetenzbasierter AO; Entscheidung am 26. Juni 2014

Umsetzung ab 2015, bei allen Ordnungsverfahren

HA – Empfehlung Prüfungsregelungen, Dezember 2013

To do: Qualifizierung der Akteure in Ordnungsverfahren –
Beschreibungskataloge – vom Lernziel zum Lernergebnis

Problem: Keine gemeinsame Entwicklung der Ordnungsmittel –
Ausbildungsrahmenplan, Rahmenlehrplan



Prüfungsmethoden: Arten des Fachgesprächs (FG)

Auftragsbe- zogenes FG

Das Fachgespräch knüpft an eine mit zeitlichem Abstand vorausgehende Projektarbeit oder einen betrieblichen Auftrag und deren Dokumentation an.

Situatives FG

Das Fachgespräch findet während der Durchführung einer Arbeitsaufgabe statt und verlangt genaue Beobachtung und ein problemorientiertes Eingehen auf die Arbeitsleistung des Auszubildenden.

Fallbezo- genes FG

Das Fachgespräch beinhaltet die problembezogene Lösung einer berufsrelevanten praktischen Aufgabe, die im Fachgespräch selbst zu leisten ist.



Niveaubeschreibung am Beispiel des Niveaus 4

Name des Bildungsganges: Duale Berufsbildung 3 und 3,5 jährige Ausbildungen)			
zu erzielende Lernergebnisse: Was jemand nach Absolvierung des Bildungsganges können soll!			
Niveau: Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich veränderten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbstständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.	Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.	Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren, bewerten und verantworten.
Im Einzelnen:	Im Einzelnen:	Im Einzelnen:	Im Einzelnen:
Zusammenfassende Begründung der Niveauzuordnung:			



Non – formales und informelles Lernen – Im Kontext des DQR



Nicht-formales und informelles Lernen – Berücksichtigung im DQR

*„Bei der Zuordnung von Qualifikationen zum DQR sollen **alle formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems** der Allgemeinbildung, der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung – jeweils einschließlich der Weiterbildung – einbezogen werden. **Ebenso sollen Kompetenzen, die durch nicht-formales oder informelles Lernen erworben wurden, gleichberechtigt Eingang in den DQR finden.** [...] Im Rahmen des DQR-Entwicklungsprozesses sind bereits Empfehlungen zur Einbeziehung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen in den DQR erarbeitet worden, welche die zur Umsetzung noch notwendigen Klärungsprozesse und Arbeitsschritte beschreiben. Diese bilden eine Grundlage für das weitere Vorgehen.“*

Deutscher Qualifikationsrahmen für
lebenslanges Lernen, 22. März 2011



Nicht-formales und informelles Lernen im DQR – Aktivitäten des Arbeitskreises DQR

- 2011 Gutachten und Stellungnahmen zur Einbeziehung des nicht-formalen und informellen Lernens in den DQR
- AG 1 „Anschlussmöglichkeiten nicht-formalen und informellen Lernens an den DQR in den Bereichen allgemeine, politische und kulturelle Bildung“
 - AG 2 „Möglichkeiten der Einbeziehung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen in den Berufsfeldern Elektro/Metall, Gesundheit/ Pflege, Handel und IT“
- 2012 Empfehlungen der Experten-Arbeitsgruppen und Stellungnahme des Arbeitskreises DQR zur Einbeziehung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR: http://www.dqr.de/media/content/Stellungnahme_des_AK_DQR_zu_nicht-formalem_und_informellem_Lernen_2012.pdf
- 2013
- Einberufung einer Expertenarbeitsgruppe zur Zuordnung von Ergebnissen nicht-formalen Lernens zum DQR. Aufgabe: Möglichkeiten prüfen, wie Angebote des nicht-formalen Bereichs, die über eine große Nähe zu den bisher betrachteten formalen Qualifikationen verfügen, im DQR berücksichtigt werden können.
 - internationaler Expertenworkshop „Möglichkeiten der Zuordnung von außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen Qualifikationen zu nationalen Qualifikationsrahmen. Ein europäischer Erfahrungsaustausch“
- <http://www.dqr.de/content/2321.php>
- 2014 März 2014: Empfehlungen der Expertenarbeitsgruppe an AK DQR übergeben.



Berücksichtigung von nicht-formalem und informellem Lernen im DQR – derzeitiger Stand

nicht-formales Lernen

- Die Expertenarbeitsgruppe im Bericht an den AK DQR auftragsgemäß dargestellt, welche Anforderungen an DQR-Zuordnungen in der nicht-formalen Weiterbildung gestellt werden sollten:
- *Wie sollten Lernergebnisse beschrieben werden?*
- *Welche Dokumentationsstandards müssen eingehalten werden?*
- *Welche Anforderungen sind an die Qualitätssicherung zu stellen?*
- *Bei welchen Inhalten und Qualifikations-typen scheinen Zuordnungen sinnvoll?*
- *Wie lassen sich Konsistenz und Transparenz des DQR gewährleisten?*
- *Wie könnten Zuordnungsverfahren und Zuständigkeiten aussehen?*
- Die Empfehlung der Arbeitsgruppe werden derzeit im Arbeitskreis DQR und in der Bund-Länder-Koordinierungsstelle DQR beraten .

Informelles Lernen

- Die Anerkennung informellen Lernens wird als Herausforderung betrachtet, die über die Zuständigkeiten des AK DQR und der Bund-Länder-Koordinierungsstelle hinausreicht.
- Vom BMBF wurde im Juli 2013 eine *AG Validierung von non-formalem und informellem Lernen* eingesetzt.



Informationen zur Validierung von non-formal erworbenen Kompetenzen

Schweiz:

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01505/index.html?lang=de>

Norwegen.

Dazu liegen aktuelle Informationen der CEDEFOP vor: European Inventory von 2010:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-inventory-scope.aspx>



- Herausforderungen:
 - Methoden der Kompetenzfeststellung
 - Weiterentwicklung diagnostischer Kompetenz
- Lösungsansätze:
 - kompetenzorientierte Formulierung der Bildungsstandards
 - Kompetenzbilanzierung als Vorstufe zur Validierung
 - Lernergebniseinheiten als Verbindung



Können wir aus der Umsetzung des „Anerkennungsgesetzes“ etwas für die Anerkennung non-formalen und informellen Lernens lernen?



*Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit*

*Irmgard Frank
Bundesinstitut für Berufsbildung
Leiterin der Abteilung 4 „ Ordnung der Berufsbildung“
Tel.: 0228/107-1624
Email: frank@bibb.de*

www.bibb.de

www.deutscherqualifikationsrahmen.de