



Bundesverband e.V.

Standpunkte 2010

Die AWO hat eine Verantwortung wahrzunehmen!

*Anforderungen an die Umsetzung
des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)*

Impressum

Herausgeber: AWO Bundesverband e.V.
Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender
Redaktion: Dieter Eckert
Satz: Typografie Marx, Andernach

© AWO Bundesverband e.V.
Heinrich-Albertz-Haus
Blücherstr. 62/63
10961 Berlin
Telefon: 030 26309-0
Telefax: 030 26309-32599
Email: verlag@awo.org
www.awo.org

Berlin, November 2010

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages oder Herausgebers.
Alle Rechte vorbehalten.

Positionspapier des Präsidiums der Arbeiterwohlfahrt

**Die AWO hat eine Verantwortung
wahrzunehmen!**

*Anforderungen an die Umsetzung
des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)*

verabschiedet am 30. September 2010

Vorwort

Deutschland hat sich 2006 darauf verständigt der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rats zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) zu folgen und einen entsprechenden Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu entwickeln. Mit dem DQR wird erstmals eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix vorgelegt, die Kompetenzen erfasst – unabhängig davon, wo bzw. wie diese erworben wurden. Damit soll eine Vergleichbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf europäischer Ebene erreicht und den Anforderungen an ein lebenslanges Lernen entsprochen werden.

Die Zuordnung von Qualifikationen gemäß einem europäischen Referenzrahmen muss für den DQR bis Ende 2012 abgeschlossen sein. Dieser Prozess wird die deutsche Bildungslandschaft verändern. Zugang und Teilnahme am lebenslangen Lernen und die Nutzung von Qualifikationen sollen für alle Menschen gefördert und verbessert werden. Die angestrebte Dynamisierung von Bildung wird viele neue Zugänge zum Beruf eröffnen. Quereinstiege, gleitende Übergänge und Anschlüsse werden sich an individuelle Bildungsbedarfe und Bildungserfordernisse ausrichten haben. Fort- und Weiterbildungen erhalten einen anderen Stellenwert. Sie werden die Anschlussfähigkeit zwischen unterschiedlichen Qualifikationsvoraussetzungen und darauf aufbauender Qualifizierungsangebote herzustellen haben.

- Im Mittelpunkt stehen zukünftig die Lernergebnisse. Bildungsabschlüsse und Qualifikationen sind so zu beschreiben, dass klar wird, was der Lernende am Ende eines Lernprozesses können muss – unabhängig davon, wo und wie er es erlernt hat.
- Vielfältige und individuell unterschiedliche persönliche und berufliche Kompetenzen – insbesondere die so genannten non-formal und informell erworbenen Qualifikationen (wie Fähigkeiten, Haltungen, individuelle Eigenschaften) – werden in der neuen Bildungslandschaft eine größere Bedeutung erlangen.

Im Rahmen der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten der AWO werden die neuen Erfordernisse sicher auch neue Anforderungen an das Personalmanagement stellen. Das Präsidium der AWO und sein beratender Fachausschuss für Jugend- und Bildungspolitik haben sich deshalb intensiv mit diesen Herausforderungen auseinandergesetzt. Das vorliegende Positionspapier formuliert Anforderungen und Vorschläge für die Ausgestaltung des DQR. Zugleich möchte es Verantwortliche aus Einrichtungen, Diensten und Bildungsmaßnahmen der AWO ermutigen, sich im Interesse aller Mitarbeitenden und „Kunden“ schon jetzt intensiv mit den zu erwartenden Veränderungen der Bildungslandschaft zu beschäftigen.

Wolfgang Stadler
AWO Vorstandsvorsitzender

Präambel

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein vorrangiges Vorhaben der bildungspolitischen Zusammenarbeit auf EU-Ebene, welches sowohl in der Lissabon-Strategie als auch im Kopenhagen-Prozess zur beruflichen Bildung verankert ist und an den Bologna-Prozess anknüpft. Ziel des EQR ist die Verständigung auf einen allgemeinen bildungsbereichsübergreifenden Referenzrahmen auf europäischer Ebene. Hierdurch soll die Mobilität von Beschäftigten und Lernenden zwischen den verschiedenen Ländern und den verschiedenen Bildungssystemen gefördert und ihr lebenslanges Lernen erleichtert werden. Der EQR soll es ermöglichen, Qualifikationen aus verschiedenen Mitgliedstaaten in Bezug zueinander zu setzen und so die Transparenz, Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen erleichtern.

Der Europäische Qualifikationsrahmen – 2008 vom Europäischen Parlament und vom Rat angenommen – dient als Referenzrahmen für die europaweite Vergleichbarkeit von Qualifikationen. Der Rahmen empfiehlt, nationale Qualifikationssysteme auf den EQR zu beziehen und zu gewährleisten, dass bis Ende 2012 alle neuen Qualifikationsnachweise mit einem Verweis auf das Niveau des EQR – über die Zuordnung über den DQR – ausgestattet werden.

Zentrale Bedeutung kommt der Orientierung an Lernergebnissen zu. Demnach sind Abschlüsse und Qualifikationen danach zu beschreiben, was der Lernende am Ende eines Lernprozesses können muss – unabhängig davon, wo und wie er es erlernt hat.

In der nationalen Umsetzung haben 2009 der Arbeitskreis „Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ und die Bund-Länder-

Koordinierungsgruppe den „Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen“ vorgelegt. Zwischenzeitlich wurden seine Elemente in vier Berufs- und Tätigkeitsfeldern branchenbezogen erprobt. Im November 2010 wurde die zweite Validierungsphase abgeschlossen. Nunmehr folgt die Zuordnung formaler Abschlüsse auf die DQR-Niveaus. Parallel wird in Arbeitsgruppen daran gearbeitet, wie non-formal und informell erworbene Kompetenzen künftig zur Anrechnung gebracht werden können. Hierbei wird sich die AWO aktiv einbringen.

Die AWO als Arbeitgeberin trägt Verantwortung für 124.000 hauptamtlich Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitsbereich und damit für eine qualitätsbewusste, an den Erfordernissen der Zielgruppen ausgerichtete Personal- und Qualifizierungspolitik. Die AWO arbeitet an der Modernisierung der sozialen Arbeit im 21. Jahrhundert mit, indem sie qualifiziertes Personal für morgen ausbildet und im Bewusstsein des demografischen Wandels Wege sucht, um ein auswahlfähiges, anspruchsvolles Hilfeangebot zu gewährleisten. Dabei ist und bleibt die AWO gefordert, ihren eigenen Qualitätsansprüchen als auch den Vorgaben gesetzlicher Qualitätsanforderungen gerecht zu werden – dies auch bei widersprüchlichen politischen (Einspar-)Vorgaben.

Die AWO ist verpflichtet, sich in eine Ermöglichung des lebenslangen Lernens durch die Schaffung entsprechender Strukturen offensiv einzubringen. Hierzu dient dieses Positionspapier, welches einerseits Anforderungen und Vorschläge für die Ausgestaltung des DQR formuliert andererseits AWO-Bildungsträger ermutigen soll, sich im Interesse ihrer Mitarbeiter und Kunden intensiv mit den Veränderungen der Bildungslandschaft auseinander zu setzen.

Die AWO bezieht Position zum DQR

Die grundsätzliche Ausrichtung des DQR wird durch die europäische Rahmung vorgegeben, in dessen Grenzen sich die deutsche Ausgestaltung bewegt. Vieles ist somit bereits entschieden; aber vieles ist auch noch gestaltbar.

a) Die AWO unterstützt den Grundgedanken des DQR

Wofür setzt sich die AWO ein? Für viele Wege zum Beruf – viele Wege im Beruf!

Dynamisierung ist der Schlüsselbegriff in der Umsetzung des DQR! Gemäß dem Motto „Wichtig ist, was jemand gelernt hat und nicht wo er es gelernt hat“ ist das zukünftige Bildungssystem in seinen Strukturen und Inhalten so anzulegen, dass Quereinstiege, gleitende Übergänge und Anschlüsse jeweils nach individuellen Bildungsbedarfen und Bildungserfordernissen möglich sind und die Vielfalt der erlernten Erfahrungen und Kompetenzen systematisch erfasst und einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit leisten können. Die demografischen Veränderungen erzwingen Flexibilisierung und Dynamisierung in der Weise, dass viele Wege zum Beruf ermöglicht und zugleich viele Wege im Beruf frei geschaltet werden müssen.

Konsens besteht somit in der Grundposition des DQR: Die AWO steht dafür ein, dass auf vielen Wegen Berufsabschlüsse zu erwerben sind. Lernergebnisse sind auch jenseits etablierter Bildungshierarchien zwischen den verschiedenen Bildungsorten (wie Schule, Hochschule, Duales Ausbildungssystem) systematisch anzuerkennen. Dabei steht die AWO ausdrücklich zum Berufsprinzip.

b) Die AWO erkennt die Folgen für die Strukturen der beruflichen Bildung

- Die AWO setzt sich dafür ein, die Ergebnisse informeller und non-formaler Bildung stärker als bisher auf formale Qualifikationen anrechenbar zu machen. Für diesen Prozess könnte der DQR einen geeigneten Rahmen bieten. Die AWO spricht sich dafür aus, die Chance für diese Option offensiv zu nutzen. Sie sieht dennoch mit Sorge, dass dies derzeit nicht offensiv genug passiert.
- Die AWO setzt sich dafür ein, dass notwendige Akkreditierungen für die berufliche Bildung im Zuge des DQR von Bildungsexperten des Sozial- und Gesundheitsbereichs selbst übernommen

und verantwortet werden. Deren Ausgestaltung muss sich am Prinzip: „So viel Formalisierung wie nötig, so wenig Bürokratie wie möglich“ orientieren. Die Gründung einer eigenen Akkreditierungsstelle der Wohlfahrtsverbände ist zu prüfen. In jedem Fall müssen Akkreditierungen von den zentralen Akteuren des Sozial- und Gesundheitswesens selbst verantwortet werden und nicht von unbeteiligten Dritten (Prüf- und Zertifizierungsstellen).

- Die AWO spricht sich für eine tätigkeitsorientierte Qualifizierung aus. Entsprechend der sich wandelnden Anforderungen erfolgt die Auswahl der Qualifizierungsangebote jeweils flexibel durch die Bildungsinteressierten. Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sind modularisiert anzubieten und sollen individuell je nach Qualifikationserfordernis kombiniert werden können.
- Bedeutsam wird die Definition neuer Bildungspartnerschaften und die Stärkung der Bildungsinstitutionen in ihren Handlungsmöglichkeiten z. B. dadurch, dass Vorqualifikationen bzw. vorhandene Kompetenzen bis zu einem bestimmten Umfang auf formalisierte Berufsbildungsprozesse (Berufsausbildung) anerkannt werden dürfen. Hierfür wird sich die AWO stark machen.

c) Die AWO sieht besonderen Handlungsbedarf bei der Erarbeitung des DQR

- Die AWO wird kritisch die Entwicklung begleiten, so dass es in der gegenwärtigen Validierungsphase des DQR-Entwurfs zu keiner strukturellen Abwertung sogenannter Frauenberufe durch unterschiedliche Bewertung der in den Ordnungsmitteln vorfindbaren Kompetenzbeschreibungen kommt.
- Die AWO wird sich dafür einsetzen, dass Qualifizierungen in den Sozial- und Gesundheitsberufen, die außerhalb der Hochschule erworben werden, bei der Zuordnung in ein bestimmtes DQR-Niveau in eine angemessene Relation zu anderen Berufsdomänen und ihren Abschlüssen gebracht werden.
- Die AWO wird sich dafür stark machen, dass die Bereiche Selbst- und Sozialkompetenz, die in der Ausbildung und Berufsausübung in den Sozial- und Gesundheitsberufen eine besondere Rolle spielen, aber in den Ordnungsmitteln unzureichend definiert sind, entsprechend ihres Niveaus

gewichtet werden. Ansonsten wird die Gefahr gesehen, dass es zu einer fehlerhaften (geringwertigeren) Einstufung bei den Niveaus kommt – etwa im Vergleich zu den Berufen des Handwerks, der Industrie usw. In diesen Kompetenzbereichen sind die Beschreibungen im DQR-Entwurf auch noch unzureichend und nicht differenziert genug (siehe auch Expertenvotum der AG Gesundheit zum DQR). Hier sind klare und nachvollziehbare Definitionen zu erarbeiten.

- Die AWO wird sich im Verbund der Wohlfahrtsverbände dafür einsetzen, dass durch Formulierung von Kompetenzprofilen für die sozialen Arbeitsfelder, Klarheit hinsichtlich der Qualifikationsziele und – inhalte hergestellt wird – dies darf nicht allein der Politik und Wissenschaft überlassen bleiben!
- Für eine stärkere Durchlässigkeit von formaler, informeller und non-formaler Bildung schlägt die AWO vor, dass sich die Anerkennung informeller und non-formaler Qualifikationen an formalisierten Bildungsprozessen orientiert. Sofern dies notwendig sein sollte, müssen Ordnungsmittel (Ausbildungsverordnungen und Gesetze) entsprechend neu gefasst werden. Zugleich sind jegliche Teilqualifikationen im Vorhinein auf ihre Anschlussfähigkeit hin zu überprüfen, zu entwickeln und abzusichern. Zur Realisierung eines „partnerschaftlichen Prinzips“ im Sinne einer gleichwertigen Anerkennung formal, non-formal und informell erworbener Qualifikationen sind die Prozess- und Strukturqualitäten zur Anrechnung der Bildungsmodule zu definieren, damit Anschlussfähigkeit an formale Bildung und hierdurch strukturell lebenslanges Lernen gesichert sind.

d) Der DQR wird Auswirkungen auf die Organisation von Bildung bei der AWO haben

- In der Konsequenz des DQR müssen die AWO-Geschäftsführungen Qualifizierungschancen für ihre Mitarbeiter eröffnen, die lebensbegleitend zur Kompetenzsicherung und Kompetenzsteigerung befähigen.
- AWO-Träger müssen sensibilisiert werden, die möglichen positiven Effekte des Reformprozesses (Mobilität, Abbau von Bildungsbarrieren etc.) in der beruflichen Bildung zu nutzen. Es muss für die Betriebe, Bildungsinstitutionen und einzelnen Berufsgruppen deutlich werden, welche konkreten Folgen, Entwicklungsmöglichkeiten aber

auch Entwicklungsrisiken die Veränderungen im (Weiter) Bildungsbereich jeweils für sie haben.

- Die AWO wird sich als Trägerin von Dienstleistungen und Bildungseinrichtungen für ein Verständnis beruflicher Qualifizierung einsetzen, welches Aus-, Fort- und Weiterbildung als einen integralen Bestandteil von Personalentwicklung versteht.

Zu wichtigen Einzelthemen nimmt die AWO im Weiteren wie folgt Stellung:

(1) Fach- und personale Kompetenzen anerkennen

Transparenz, Durchlässigkeit, Mobilität und Flexibilisierung unter der Perspektive des lebenslangen Lernens sind Anforderungen an die verschiedenen Bildungssysteme die uneingeschränkte Zustimmung finden. Dabei kommt dem Beitrag der Bildungssysteme zum Erwerb der Fachkompetenz (Wissen und Fertigkeiten) und der personalen Kompetenz (Sozial- und Selbstkompetenz) eine grundlegende Bedeutung für die Handlungskompetenz jedes Einzelnen zu. Kompetenz bezeichnet in der Formulierung des DQR „die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden“.

Kompetenzen werden gezielt und umfassend bisher vorrangig über formale Qualifikationen vermittelt. Ihnen kommt weiterhin eine zentrale Bedeutung für den Erwerb und Nachweis der beruflich erforderlichen Kompetenzen und damit für die individuelle Lern- und Lebensbiographie zu. Sie werden in einer globalisierten Gesellschaft die zentrale Schlüsselfunktion behalten, sind aber gezielt und verstärkt durch non-formal und informell erworbene Kompetenzen zu ergänzen.

Im Konzept des lebenslangen Lernens und in der Philosophie des DQR spielen anderweitig erworbene Kompetenzen eine zunehmend akzeptierte Rolle. Neben den formal erworbenen Qualifikationen – unabhängig vom jeweiligen Lernort und Lernweg – ist die Anerkennung von Kompetenzen, die in Bildungseinrichtungen und insofern non-formal erworben werden, indem sie zu keinem formalen Abschluss führen (z. B. in der beruflichen Fort- und Weiterbildung) ebenso wichtig wie die Anrechenbarkeit von Kompetenzen, die im informellen Bereich – also im Alltag oder durch „Lebensleistungen“ – erworben werden.

Die derzeitige Diskussion in der Fachöffentlichkeit konzentriert sich noch zu stark auf die vorrangige Anrechenbarkeit formal erworbener Qualifikationen durch zertifizierte Abschlüsse an Schulen, Hochschulen und in der Ausbildung. Die hier erworbenen Kompetenzen und ihre Zu- und Einordnung in die acht Referenzniveaus des DQR versperren in der momentanen Fachdiskussion leicht den Blick für die notwendige Berücksichtigung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Diese Kompetenzbereiche sind zeitgleich, parallel und werthaltig in die Diskussion um die konkrete Ausgestaltung des DQR und damit in die Anrechenbarkeit verwertbarer Bildungsleistungen einzubringen. Andernfalls würde hier leichtfertig die Chance vertan, die Gesamtheit erworbener Kompetenzen des Einzelnen ganzheitlich und im Sinne des lebenslangen Lernens in den Blick zu nehmen und damit zugleich die Individualisierung der Berufswegebiografie zu respektieren und für den Bildungsfortschritt zu sichern.

Für die Träger von Fort- und Weiterbildung spielen zukünftig auch modular angelegte Weiterbildungscurricula eine besondere Bedeutung – beispielsweise um den steigenden Bedarf an Fachkräften in der Altenhilfe oder im Bildungs- und Erziehungsbereich angemessen zu decken (etwa durch Flexibilisierung der Erzieherausbildung, durch neue Modelle der Qualifizierung für Tagespflegepersonen u.a.m.). Es sollte für AWO-Träger selbstverständlich werden, dass jedes Bildungsangebot auch anschlussfähige Bildungsmaßnahmen benennt und durch Bildungspartnerschaften mit dem formalen Sektor strukturell vorab sichert. So könnte zur transparenten Kommunikation nach innen und nach außen hauptberuflichen Mitarbeitern verdeutlicht werden, wie anschlussfähig und „werthaltig“ der individuelle Qualifizierungsprozess durch das Labyrinth der Qualifizierungsmodule ist. Auch ist die AWO gefordert, sich für flexible Weiterbildungskonzepte politisch einzusetzen.

Individualisierung der Bildungswege muss mit klaren Kompetenzanforderungen der einzelnen Berufe einhergehen. So sind Kompetenzfeststellungsverfahren zu entwickeln bzw. einzusetzen, die die an Fortbildung interessierten Teilnehmer befähigen, ihre Eignung für berufsfeldbezogene Anforderungen feststellen und sichtbar werden zu lassen.

Weiterbildungsangebote der AWO sollten immer als Brücke zu formal erwerbenden Kompetenzen verstanden und geplant werden. AWO-Träger sollten ihre Mitarbeiter so qualifizieren, dass individuelle Lernbiografien möglich und Fort- und Weiterbildungsangebote als „AWO-Marke“ erkennbar werden.

(2) Akkreditierungsstellen flexibilisieren – Weiterbildungsträger stärken

Die Anerkennung erworbener Kompetenzen und die Feststellung ihrer äquivalenten Anrechnung auf die DQR-Niveaustufen birgt die Gefahr einer übermäßigen Akkreditierungsbürokratie in sich. Die AWO spricht sich für eine Stufung und Flexibilisierung der Zuständigkeiten aus und empfiehlt, die vorhandenen Feldkompetenzen der Bildungsorganisationen der formalen Bildung gezielt zu nutzen. Diese Organisationen sind Experten ihres Arbeitsbereiches und ihrer Berufsfelder mit oft jahrzehntelanger Erfahrung in der Qualifizierung. Ihnen die Verantwortung für die Anerkennung non-formal erworbener und auch informeller Qualifikationen (ggf. in einem definierten maximalen Umfang) zu übertragen, wäre eine Stärkung der Autonomie anerkannter Bildungsträger und würde einer Akkreditierungsbürokratie entgegen wirken. Parallel sind geeignete Äquivalenzfeststellungsverfahren zu entwickeln und zu erproben.

(3) Die AWO nimmt den DQR zum Anlass für ein offensives Personalmanagement

Kompetenzen in den definierten Referenzbezügen formal, non-formal und informell erworbener Qualifikationen sind ganzheitlich zu verstehen und zu erfassen, einzuordnen und effektiv zu nutzen. Diese Anforderung nimmt die AWO zum Anlass für die Weiterentwicklung ihres Personalmanagements.

Bislang konzentriert sich das Personalmanagement mit seinen drei Kernelementen Personalgewinnung, Personalbindung und Personalentwicklung allerdings fast ausschließlich nur auf formal nachgewiesene Qualifikationen beziehungsweise Abschlüsse. Hier ist ein mentaler und faktischer Paradigmenwechsel bei den Personalverantwortlichen notwendig, der das Kompetenzniveau des vorhandenen und zukünftigen Personals in der Logik aller über EQR und DQR angesprochenen Ebenen im Blick hat und entsprechend einsetzt. Dies erfordert, DQR-Niveaustufen als praktisch anzuwendendes Instrument des Personalmanagements zu akzeptieren und einzubinden. Anforderungs- und Stellenprofile müssen nach DQR-Logik definiert, analysiert und klassifiziert werden. Somit wird der DQR zum Unterstützungssystem des betrieblichen Personalmanagements und trägt zu einem breit angelegten Berufs-, Personal- und Qualifizierungsspektrum in der Sozialwirtschaft bei.

