



# DQR - Reframing der Weiterbildung?

Historie der Projekte zum  
Deutschen Qualifikationsrahmen

Christel Fissahn  
-Geschäftsführerin-



Sehr geehrte Damen und Herren,

in 2012 hat die Weiterbildungskonferenz Nordrhein-Westfalen in dem Dokument "Ziele und Empfehlungen für die Entwicklung der Weiterbildung in NRW" ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Weiterbildungseinrichtungen und das Land gefordert sind, die Weiterbildung im System des Deutschen Qualifikationsrahmens abzubilden.

Grund für den Gütesiegelverbund Weiterbildung sich im Rahmen seiner Supportleistung für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung mit dem DQR zu beschäftigen. Ermöglicht wird dies seit 2012 durch die Unterstützung des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes NRW, in Form von Projekten.

In der gesamten Auseinandersetzung mit dem DQR wurde die Philosophie des Gütesiegelverbundes, etwas aus bzw. mit der Praxis für die Praxis der Weiterbildung zu beraten, beibehalten.

Die Anschlussfähigkeit der Weiterbildung (das non-formale Lernen) an den Deutschen Qualifikationsrahmen zu untersuchen, war Aufgabe des ersten Projektes. Um ein annähernd repräsentatives Ergebnis für NRW zu erzielen und der Pluralität der Weiterbildungslandschaft zu entsprechen wurden 66 Angebote von 20 unterschiedlichen Weiterbildungsanbietern analysiert.

Mit den Ergebnissen:

- ♦ die Weiterbildung ist generell in der Lage, sich mit ihren Angeboten sehr differenziert auf die unterschiedlichen Niveaus des DQRs zu beziehen
- ♦ und
- ♦ nicht alle Angebote müssen und sollen sich dem DQR zuordnen lassen



Weg von der Input-Orientierung, hin zur Output-Orientierung war somit das logische Folgethema für den anzustrebenden Dialog mit der Weiterbildung.

Weiterbildungsangebote lernergebnisorientiert zu betrachten und zu beschreiben, Aussagen darüber zu treffen, was ein Lernender/eine Lernende weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem ein Lernprozess abgeschlossen ist, wurde Kern des nächsten Projektes: „Lernergebnisorientierte Beschreibung und Gestaltung von Weiterbildungsangeboten“.

In Praxisworkshops wurden Ausschreibungen in den Blick genommen. Schnell wurde in den Diskussionen deutlich, dass die Berücksichtigung des Grundprinzips der Vier-Säuligkeit des DQRs, also die Berücksichtigung sowohl der Fachkompetenz (Wissen und Fertigkeiten) als auch der personalen Kompetenz (soziale Kompetenz und Selbstständigkeit) in der Formulierung gar nicht so einfach war. Die Beschreibung von Lernergebnissen war eine „Herausforderung“.

Besonders deutlich wurde dies für den Bereich der personalen Kompetenzen, die in der Praxis oftmals sehr unspezifisch formuliert werden.

Um den DQR und seine Ausrichtung an Kompetenzen in die Breite der Weiterbildungslandschaft zu tragen, wurden in der Folge in allen Regierungsbezirken eintägige Workshops für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt.

Die Sicherstellung des Transfers erfolgte über eine Lernplattform, die das Einstellen von eigenen Dokumenten ermöglichte, eine Online-Beratung vorsah sowie ein Forum für den Erfahrungsaustausch bot.



Die Grundprinzipien der kompetenz- und lernergebnisorientierten Weiterbildung, die wir im weiteren Verlauf in einem DQR-Zirkel und in vorOrt Beratungen in Einrichtungen der Weiterbildung diskutierten, wurden in einer Arbeitshilfe zusammengestellt. Sie soll Wegweiser durch die unterschiedlich gebrauchten Begrifflichkeiten sein und zugleich Erklärungszusammenhänge für die Anwendung des DQR liefern.

Über unsere Homepage können Sie diese Arbeitshilfe abrufen.

Eine umfassende lernergebnisorientierte Gestaltung von Weiterbildungsangeboten beinhaltet mehr als das Formulieren bzw. Umformulieren von Vorhandenem.

Doch was ist nun dieses mehr und

welchen zusätzlichen Nutzen, also über das Ziel einer möglichen Anerkennung einzelner Angebote hinaus, kann die Weiterbildung aus dem DQR ziehen?

Aus unserer Sicht besteht die Chance für die Weiterbildung darin, den Deutschen Qualifikationsrahmen als Instrument und Reflexionshilfe für Entwicklung, Planung, Durchführung und Evaluierung von Bildungsangeboten zu begreifen und zu nutzen.

In der Praxis erfordert dies ein perspektivisches Umdenken der beteiligten Akteure.

Zu diesen gehören die Kursleitenden in den konkreten Lehr- und Lernsituationen, die pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der konkreten Planung und Entwicklungsphase, die Bildungseinrichtung bezüglich ihrer Ausrichtung, Darstellung und Evaluation ihrer Angebote und nicht zuletzt die Weiterbildungsakteure in Bildungspolitik und Wissenschaft.



Im weiteren Dialog mit der Weiterbildung wurden die mit einem Bildungsangebot verbundenen Phasen wie Planung, Durchführung, Kompetenzfeststellung und Gesamtauswertung aus Sicht der unterschiedlichen Akteure in den Blick genommen.

Die Diskussionsergebnisse waren eindeutig:

Die konsequente Outcome-Orientierung bedeutet für die Praxis der Weiterbildungseinrichtungen einen Paradigmenwechsel, der neue Strategien des Lehrens und Lernens sowie der Evaluation von Bildungsprozessen impliziert.

Was ist abschließend noch festzuhalten?

Insgesamt wird die Bedeutung des Deutschen Qualifikationsrahmens in der Landschaft der Weiterbildung zunehmend erkannt

und

die praktische Ausrichtung von Weiterbildungsveranstaltungen in der Pluralität der unterschiedlichen Bildungsbereiche auf die Anforderung des DQR ist noch eine große Herausforderung.

Nachfolgend werden nun das non-formale Lernen und seine Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen von Herrn Prof. Ekkehardt Nussl von Rein in den Blick genommen, bevor Sie dann mit Praktikerinnen ins Gespräch kommen, die den DQR als vielfältiges Instrument begreifen und nutzen.

Ich wünsche ihnen allen einen anregenden fachlichen Austausch.  
Herzlichen Dank.