

28.03.2008

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

- **Position der deutschen Wirtschaft**
- **Vorschlag für den Deutschen Qualifikationsrahmen**
- **Glossar**

Position der deutschen Wirtschaft

Im Januar 2007 haben sich in Deutschland Bundesregierung und Kultusministerkonferenz darauf verständigt, einen Deutschen Qualifikationsrahmen zu erarbeiten. Hintergrund der Entscheidung bildet der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), der im Herbst 2007 von den EU-Bildungsministern und vom Europäischen Parlament angenommen wurde. Ziel eines Qualifikationsrahmens ist es, die Qualifikationen, die das Bildungssystem eines Landes hervorbringt, anhand der „learning outcomes“ systematisch einzuordnen und damit vergleichbar zu machen.

Im Sinne der Erklärung von Kopenhagen aus dem Jahr 2002 soll der Europäische Qualifikationsrahmen u. a. die Mobilität der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten auf dem europäischen Arbeitsmarkt erhöhen. Das Maastricht-Kommunique der europäischen Bildungsminister aus dem Jahre 2004 präzisiert dies: Der Europäische Qualifikationsrahmen soll als Transparenzinstrument helfen, die Mobilitätshemmnisse innerhalb Europas zu überwinden, die aufgrund der unterschiedlichen europäischen Bildungssysteme bestehen. Er soll ermöglichen, vergleichende Aussagen über die auf verschiedenen Bildungswegen erreichten Qualifikationen zu treffen.

Der Deutsche Qualifikationsrahmen ist ein Instrument zur Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens auf nationaler Ebene. Er soll helfen, das deutsche Qualifikationssystem an den Europäischen Qualifikationsrahmen zu koppeln – und zwar möglichst bereits ab dem Jahr 2010.

Die deutsche Wirtschaft unterstützt grundsätzlich die Ziele und die Fortschreibung des Kopenhagen-Prozesses. Sie beteiligt sich daher konstruktiv an seiner nationalen Umsetzung. Der Erfolg eines Deutschen Qualifikationsrahmens hängt im Ergebnis aber entscheidend von seiner Ausrichtung am Bedarf der Unternehmen sowie am Mehrwert für alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten ab.

Das erfordert zunächst die Kompatibilität des Deutschen mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen. Diese kann nur erreicht werden, wenn der Deutsche Qualifikationsrahmen der Intention des Europäischen Qualifikationsrahmens entspricht und konsequent arbeitsmarkt-orientierte ausgestaltet wird. Der Deutsche Qualifikationsrahmen muss eine bessere Verzahnung von Bildung und Beschäftigung herstellen. Qualifikationen müssen deshalb nach ihrer Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt eingeordnet werden, wobei die Handlungskompetenz im Mittelpunkt steht.

Der Intention des Europäischen Qualifikationsrahmens folgend kann es nicht Aufgabe nationaler Qualifikationsrahmen sein, die nationalen bildungspolitischen Strukturen grundlegend zu ändern. Der Deutsche Qualifikationsrahmen ist aber als Impulsgeber zu verstehen, Gleichwertigkeit abzubilden und die Durchlässigkeit zwischen den Bereichen des Bildungssystems zu fördern. Denn in Deutschland sind die schulische, hochschulische und berufliche Bildung voneinander getrennt.

Ein arbeitsmarktnaher Deutscher Qualifikationsrahmen muss den Unternehmen einen Mehrwert bieten. Das setzt voraus, dass er die Lesbarkeit der Qualifikationen von Erwerbstätigen verbessert: Der Deutsche Qualifikationsrahmen soll Personalverantwortlichen von Unternehmen eine erste, wichtige Orientierungsmarke geben, was der Bewerber aufgrund seiner Qualifikation kann. Es muss deshalb anhand der Niveaubeschreibung gut ablesbar sein, welche Handlungskompetenz im Rahmen der jeweiligen Qualifikation vermittelt wurde. Das kann die Unternehmen auch bei der Personalentwicklung unterstützen.

Ein Deutscher Qualifikationsrahmen soll auf der anderen Seite Arbeitnehmern und Lernenden helfen, einfacher nachzuweisen, was sie wirklich können. Derzeit muss z. B. ein Absolvent der beruflichen Bildung bei Aufnahme eines Hochschulstudiums oft bei „Null“ anfangen. Bereits vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen bleiben vielfach unberücksichtigt. Dadurch werden Bildungszeiten künstlich verlängert, was aus Sicht des Einzelnen und volkswirtschaftlich ineffizient ist. Zudem kann der Qualifikationsrahmen den Arbeitnehmern bei sinnvoller Ausgestaltung eine Orientierungshilfe für den persönlichen Karriereweg bieten.

Gleichzeitig soll der Deutsche Qualifikationsrahmen die Charakteristika und insbesondere die Stärken des deutschen Bildungssystems in Europa aufzeigen. Insofern sollten sich seine Niveaustufen an denen des Europäischen Qualifikationsrahmens orientieren. Der Deutsche Qualifikationsrahmen muss vorhandene und künftige Qualifikationen angemessen abbilden können, um der Vielseitigkeit unseres Bildungssystems gerecht zu werden.

Für die Gestaltung des **Deutschen Qualifikationsrahmens** sind seitens der deutschen Wirtschaft die weiteren **Eckpunkte** entscheidend¹:

1. Der Deutsche Qualifikationsrahmen muss das gesamte Bildungssystem im Sinne von Handlungskompetenz abdecken

Schulische, berufliche und hochschulische Bildung sind Bereiche unseres Bildungssystems. Der Deutsche Qualifikationsrahmen soll darstellen, wie die in den verschiedenen Bildungsbereichen erworbenen Qualifikationen – bezogen auf die Verwertbarkeit im Beschäftigungssystem – zueinander stehen und inwieweit sie vergleichbar sind. Dabei muss gelten: Die Handlungskompetenz ist das wichtigste Strukturmerkmal des Deutschen Qualifikationsrahmens.

Außerdem muss der Deutsche Qualifikationsrahmen dem outcome-orientierten Ansatz des Europäischen Qualifikationsrahmens konsequent Rechnung tragen. Das bedeutet, dass nicht

¹ Zur definitorischen Präzisierung zentraler Leitbegriffe siehe Glossar

reines Fachwissen im Mittelpunkt steht, sondern die umfassende Handlungskompetenz einschließlich der für die berufliche Praxis relevanten Schlüsselkompetenzen.

Damit wird auch dem Berufsprinzip angemessen Rechnung getragen. Darauf sollten sich schulische, berufliche und hochschulische Bildung gleichermaßen einstellen. Die Outcome-Orientierung stellt geregelte Qualifikationsangebote, wie sie bspw. in einer Ausbildungsordnung durch die vorgegebenen Ausbildungsinhalte sowie die Ausbildungssystematik zum Ausdruck kommen, nicht in Frage.

2. Vorrangiges Ziel des Deutschen Qualifikationsrahmens muss – bezogen auf die Handlungskompetenz – die Verbesserung der Transparenz und Durchlässigkeit des Bildungssystems sein

In nationaler Hinsicht kommt dem Deutschen Qualifikationsrahmen hauptsächlich eine Funktion zu: Die Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems, d. h. zwischen seinen noch „abgeschotteten“ Teilbereichen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Beziehung zwischen der beruflichen und hochschulischen Bildung zu legen – schon mit Blick auf die in Europa weitgehend unbekannte Trennung dieser Bereiche. Auch ist für die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Lernortes Deutschland eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen unverzichtbar.

Formale Schranken im deutschen Bildungssystem müssen deshalb beseitigt werden. Alle Absolventen der beruflichen Bildung, die studierfähig sind, müssen auch dann studieren können, wenn sie nicht über eine formale Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Im Gegenzug muss es Studienabbrechern möglich sein, ihre bereits erworbenen Kompetenzen in der beruflichen Bildung anerkennen zu lassen.

Dieses strategische Ziel, das die Bundesregierung in ihrer Koalitionsvereinbarung 2005 verankert hat, kann mit einem Deutschen Qualifikationsrahmen unterstützt werden. Unter der Prämisse, dass berufliche Handlungskompetenz die maßgebliche Bestimmungsgröße für die Einordnung von Qualifikationen sein soll, gilt es, die Gleichwertigkeit von beruflich und hochschulisch erworbenen Kompetenzen abzubilden und somit Schnittstellen sowie konkrete Übergänge aufzuzeigen.

3. Es bedarf eines Qualifikationsrahmens, der alle Bildungsbereiche umfasst

Die Konstruktion des bildungsbereichübergreifenden Deutschen Qualifikationsrahmens muss alle Bildungsbereiche und Sektoren umfassen. Er muss deshalb so ausgestaltet sein, dass sektorenunabhängig alle Formen der Bildung angemessen abgebildet werden können. Um seinen Adressaten einen Mehrwert liefern zu können, muss das auch bedeuten, dass die Einordnung der jeweiligen Qualifikationen domänenspezifisch erfolgt. Unter Domänen sind in diesem Kontext bestimmte Gebiete zu verstehen, in denen Kompetenzen dauerhaft und nicht zufällig gezeigt werden, z. B. Berufe, Berufsgruppen oder Fächer.

4. Der Deutsche Qualifikationsrahmen muss auf Freiwilligkeit basieren

Ausgangspunkt der Diskussion um den Deutschen Qualifikationsrahmen bildet der Europäische Qualifikationsrahmen. Dieser basiert auf dem Prinzip der freiwilligen Anwendung und des gegenseitigen Vertrauens zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Um diesen Maßgaben zu entsprechen, muss auch der Deutsche Qualifikationsrahmen dem freiwilligen Ansatz des Europäischen Qualifikationsrahmens folgen. Der Deutsche Qualifikationsrahmen darf also kein verpflichtendes Instrument in Bezug auf die praktische Anwendung im Wirtschafts- und Beschäftigungsleben sein. Nur so lässt sich die Akzeptanz des Deutschen Qualifikationsrahmens bei seinen Hauptzielgruppen – den Unternehmen, den Arbeitnehmern und den Lernenden – herstellen. In keinem Fall aber soll der Deutsche Qualifikationsrahmen Berechtigungen vergeben und damit Zugänge verbindlich und abschließend regeln.

5. Neue Bürokratien müssen vermieden werden

Bei der Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens muss auf den bestehenden Strukturen, Verfahren und Zuständigkeiten aufgebaut werden. Die bisherige arbeitsteilige und qualitätssichernde Vorgehensweise hat sich bewährt. Sie garantiert das hohe Bildungsniveau in Deutschland und stellt sicher, dass dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens Rechnung getragen werden kann.

6. Die Beschreibung der Niveaus muss über Deskriptoren erfolgen, die umfassende Handlungskompetenz erfassen können

Nur auf Basis umfassender Handlungskompetenz kann der Deutsche Qualifikationsrahmen den Erfordernissen des Beschäftigungssystems gerecht werden. Handlungskompetenz wird verstanden als Einheit von Fach-, Sozial- und Personalkompetenz. Sie dient der Bewältigung unterschiedlich komplexer Anforderungen in Arbeits- und Lernsituationen. Erfahrungen belegen, dass praktisches, ganzheitliches Erfahrungslernen die Berufsfähigkeit herstellt und erhält. Praxisorientiertes Lernen ist unverzichtbar, um Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen und zu erhalten. Im Deutschen Qualifikationsrahmen müssen deshalb Berufspraxis und Berufserfahrung auf allen Niveaustufen angemessen berücksichtigt werden.

Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen

Die **deutsche Wirtschaft** schlägt als Basis für die weitere Diskussion die beigefügte Struktur zur Einordnung bestehender und zukünftiger **Qualifikationen** in den Deutschen Qualifikationsrahmen vor. Das Konzept berücksichtigt vorhandene Differenzierungen im Bildungssystem, soweit sie auf der Grundlage der vermittelten Kompetenzen begründet werden können. Dem Vorschlag liegt der Gedanke zu Grunde, dass zunächst zugeordnet wird, was verordnet bzw. legitimiert ist. Die Zuordnung informell und non-formal erworbener Kompetenzen ist eine weitere Aufgabe.

In einem ersten Schritt wird eine ganzheitliche Beschreibung von Handlungskompetenz vorgenommen, die in einem zweiten Schritt in die drei Dimensionen Fach-, Sozial- und Personalkompetenz ausdifferenziert wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Methoden- und Transferkompetenz quer zu den übrigen Kompetenzdimensionen liegen und entsprechend innerhalb aller drei aufgeführten Kompetenzdimensionen berücksichtigt werden. Es werden folgende Setzungen vorgenommen:

- Der Deutsche Qualifikationsrahmen beschreibt Handlungskompetenzen, die in einem Kompetenzfeststellungsverfahren gemessen und bewertet werden.
- Im Deutschen Qualifikationsrahmen werden Beschreibungsperspektiven gewählt, die sich überschneiden können. Der Beschreibungsgegenstand (Handlungskompetenz) wird nicht geteilt, sondern aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet (Fach-, Sozial- und Personalkompetenz).
- Im Deutschen Qualifikationsrahmen wird Domäne als zusammengehöriger Kompetenzbereich verstanden.
- Beschreibungen von Handlungskompetenz in den höheren Niveaus schließen die beschriebenen Verhaltensanforderungen der niedrigeren Niveaus ein, so dass innerhalb des Deutschen Qualifikationsrahmens eine taxonomische Logik immanent ist.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Bundesverband der Deutschen Industrie
Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels
Deutscher Bauernverband
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
Zentralverband des Deutschen Handwerks

Niveaustufen² eines Deutschen Qualifikationsrahmens

1. Niveau

er/sie ist in der Lage, sich in überschaubar strukturierten und gleichbleibenden domänenspezifischen Kontexten nach genauer Anleitung zu verhalten			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über grundlegendes Allgemeinwissen und grundlegende Fertigkeiten	ist in der Lage, sich in soziale Strukturen zu integrieren und Informationen auszutauschen	ist lernbereit und für die eigene Kompetenzentwicklung zugänglich	<ul style="list-style-type: none"> – Ausbildungsreife – beschäftigungsbefähigende Basisqualifikation, wie Schulpraktika

2. Niveau

<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben auf geringem Anspruchsniveau unter Anleitung in überschaubar strukturierten und gleichbleibenden domänenspezifischen Kontexten zu bearbeiten – zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, Aufgabenstellungen fachlich richtig und methodengeleitet im Team zu bearbeiten 			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über grundlegendes Wissen sowie grundlegende Fertigkeiten in einem Lern- und Arbeitsbereich	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, sich zur Bearbeitung von Aufgaben in soziale Strukturen zu integrieren – ist in der Lage, in Bezug auf grundlegende fachliche Kontexte zu kommunizieren – ist in der Lage, allgemeine Anregungen, Hinweise und Kritik anzunehmen 	ist in der Lage, vorgegebene Lernhilfen zu nutzen und den individuellen Lernfortschritt für die eigene Kompetenzentwicklung zu erkennen	<ul style="list-style-type: none"> – auf einen Pflichtschulabschluss aufbauende Berufsausbildungsvorbereitung, wie Qualifizierungsbausteine, Einstiegsqualifizierungen u.ä. – Berufsvorbereitung, wie Berufsbildungsvorbereitungsjahre u.ä.

² Die Stufen im DQR sind in der Weise angeordnet, dass sich über sie unterschiedliche Anspruchsniveaus von Qualifikationen beschreiben und die Qualifikationen, die grundsätzlich domänenspezifisch sind, zuordnen lassen.

3. Niveau

- er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbständig in strukturierten und relativ gleichbleibenden domänenspezifischen Kontexten zu bearbeiten und sich dabei weitgehend standardisierter Lösungsmuster zu bedienen
- zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, eigene Arbeitsergebnisse domänenbezogen zu beurteilen und sich auf der Basis seiner/ihrer Verhaltensmöglichkeiten weiter zu entwickeln

Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen

Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über grundlegendes Fachwissen, kognitive und praktische Fertigkeiten sowie entsprechende praktische Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, sich zur Bearbeitung von Aufgaben in vorgegebene soziale Strukturen zu integrieren und diese zu reflektieren – ist in der Lage, fachliche Kontexte zu reflektieren – ist in der Lage, fachbezogene Anregungen, Hinweise und Kritik anzunehmen – ist in der Lage, im Team Unterstützung anzubieten und Einblicke in den eigenen Arbeitsbereich zu geben 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, sich in Bezug auf abgrenzbare Arbeitszusammenhänge selbständig Ziele zu setzen – ist in der Lage, bei der Bearbeitung von Aufgaben Eigeninitiative zu zeigen – ist in der Lage, vorgegebene Maßstäbe für Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Arbeitsqualität und -systematik zu berücksichtigen 	Ausbildungsberufe mit weniger komplexem Anforderungsprofil

4. Niveau

- er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbständig in komplexen domänenspezifischen Kontexten zu bearbeiten und dabei das notwendige Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten, um Handlungsfähigkeit auch unter sich verändernden und nicht eindeutigen Rahmenbedingungen für die Leistungserstellung sicherzustellen
- zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, eigene und fremde Arbeitsergebnisse domänenbezogen zu beurteilen

Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen

Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
verfügt über ein breites Spektrum an Fachwissen sowie gleichermaßen an kognitiven und praktischen Fertigkeiten, wie auch über entsprechende praktische Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, in Bezug auf spezifische fachliche Kontexte zu kommunizieren, zu reflektieren und zu überzeugen – ist in der Lage, fachbezogene Anregungen, Hinweise und Kritik zu reflektieren – ist in der Lage, im Team zielgerichtet Unterstützung anzubieten 	ist in der Lage, sich in Bezug auf komplexe Arbeitszusammenhänge selbständig Ziele zu setzen	Ausbildungsberufe mit komplexem Anforderungsprofil

5. Niveau

<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbständig in komplexen domänenspezifischen Kontexten auf hohem Fachniveau zu bearbeiten und dabei das notwendige Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten – zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, eigene und fremde Arbeitsergebnisse und -prozesse domänenübergreifend zu beurteilen 			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	
<ul style="list-style-type: none"> – verfügt über Spezialwissen und umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten in einem Teilbereich der Domäne sowie über entsprechende praktische Erfahrungen – ist in der Lage, sich selbständig, auch domänenübergreifend neues Fachwissen und Fertigkeiten anzueignen und anzuwenden 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, in Bezug auf überfachliche Kontexte zu kommunizieren, zu reflektieren und zu überzeugen – ist in der Lage, Mitarbeiter auch im Team anzuleiten 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, ein Selbstkonzept zu entwickeln und zu realisieren, in dem erfahrungsgelenkt eigene Ziele gesetzt werden – ist in der Lage, den eigenen Qualifizierungsbedarf festzustellen 	<ul style="list-style-type: none"> – Fachkräfte mit Zusatzqualifizierung – erste Ebene der Aufstiegsfortbildung

6. Niveau

<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben selbständig in komplexen domänenspezifischen Kontexten auf Expertenniveau zu bearbeiten und dabei ein hohes Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten – zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, selbstständig domänenübergreifende Aufgabenstellungen auf Basis eines breiten und integrierten Wissens und Verstehens sowie Fertigkeiten und/oder beruflicher Erfahrung, fachlich richtig und methodengeleitet in einem Team zu bearbeiten und dabei Mitarbeiter zu führen – ist in der Lage, strategische Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln und umzusetzen 			Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen
Fachkompetenz	Sozialkompetenz	Personalkompetenz	

<ul style="list-style-type: none"> - verfügt über ein vertieftes Spezialwissen und vertiefte kognitive und praktische Fertigkeiten in mehreren Teilbereichen der Domäne sowie entsprechende praktische Erfahrungen - ist in der Lage, komplexe fachliche Problemlösungs- und Innovationsstrategien auch mit domänenübergreifenden Bezug zu entwickeln und umzusetzen 	<ul style="list-style-type: none"> - ist in der Lage, in Bezug auf fachliche Kontexte Positionen zu entwickeln, zu begründen und verständlich darzustellen - ist in der Lage, ein Team zur Aufgabenerstellung anzuleiten, die Ergebnisse und Prozesse zu beurteilen und dafür gegenüber dem Team wie auch gegenüber Dritten Verantwortung zu tragen 	<ul style="list-style-type: none"> - ist in der Lage, sein/ihr Selbstkonzept kritisch zu analysieren und weiterzuentwickeln - ist in der Lage, fundierte Schlussfolgerungen für die Gestaltung von weiterführenden Arbeits- und Lernsituationen zu ziehen - ist in der Lage, geeignete Maßnahmen für die eigene Kompetenzentwicklung zu ergreifen 	<ul style="list-style-type: none"> - zweite Ebene der Aufstiegsfortbildung, wie Meister, Fachwirte u. ä. - Bachelor-Ebene
--	---	--	---

7. Niveau

<ul style="list-style-type: none"> - er/sie ist in der Lage, Aufgaben zielgerichtet und verantwortungsvoll in komplexen und abstrakten Kontexten auf hohem Expertenniveau zu bearbeiten und dabei ein sehr hohes Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten - zeigt die Fähigkeit und die Bereitschaft, Aufgabenstellungen auf Basis eines breiten und integrierten Wissens und Verstehens sowie von Fertigkeiten und/oder beruflicher Erfahrung selbstständig, fachlich richtig und methodengeleitet vorrangig von Fachexperten bearbeiten zu lassen, und dabei Mitarbeiter und Experten zu führen und zu koordinieren. - ist in der Lage, spezifische Besonderheiten, Terminologien und Fachmeinungen domänenübergreifend zu definieren und interpretieren - ist in der Lage, strategische Handlungsmöglichkeiten in Teams entwickeln zu lassen und umzusetzen 			<p>Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen</p>	
<p>Fachkompetenz</p>	<p>Sozialkompetenz</p>	<p>Personalkompetenz</p>		

<ul style="list-style-type: none"> – verfügt über hoch spezialisiertes Fachwissen und stark ausdifferenzierte kognitive und praktische Fertigkeiten in allen Bereichen einer Domäne sowie entsprechende praktische Erfahrungen – ist in der Lage, komplexe fachliche Problemlösungs- und Innovationsstrategien in domänenübergreifenden Zusammenhängen zu entwickeln und umzusetzen – ist in der Lage, eigene Definitionen und Lösungen zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, Fachdiskurse zu initiieren, zu steuern und zu analysieren – ist in der Lage, in Expertenteams mitzuwirken und diese anzuleiten, die Ergebnisse und Prozesse zu beurteilen und dafür gegenüber dem Team wie auch gegenüber Dritten Verantwortung zu tragen – ist in der Lage, zu repräsentieren 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, für die persönliche Weiterentwicklung neue Wissensgebiete unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu erschließen – die Fähigkeit zur Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit ist stark ausgeprägt 	<ul style="list-style-type: none"> – dritte Ebene der Aufstiegsfortbildung, wie Geprüfte Betriebswirte, Strategische Professionals (IT) – Master-Ebene
---	---	--	--

8. Niveau

<ul style="list-style-type: none"> – er/sie ist in der Lage, Aufgaben in komplexen domänenspezifischen Kontexten auf höchstem Expertenniveau zu bearbeiten und dabei ein höchstes Maß an Transferfähigkeit vorzuhalten – verfügt über ein umfassendes und systematisches Verständnis domänenübergreifender Handlungsfelder und die für die Gestaltung und Weiterentwicklung dieser Handlungsfelder notwendigen Verhaltensmöglichkeiten 			<p>Beispielhafte Zuordnung von Qualifikationsprofilen</p> <ul style="list-style-type: none"> – weitere berufliche Fortbildung – Doktoratsebene
<p>Fachkompetenz</p>	<p>Sozialkompetenz</p>	<p>Personalkompetenz</p>	
<ul style="list-style-type: none"> – verfügt über spezialisiertes Fachwissen auf höchstem Expertenniveau, wie auch entsprechende kognitive und praktische Fertigkeiten in allen Bereichen einer Domäne sowie entsprechende praktische Erfahrung – ist in der Lage, herausragende Aufgabenstellungen und/oder Projekte mit domänenübergreifendem Bezug zu konzipieren, zu realisieren und zu evaluieren 	<ul style="list-style-type: none"> – ist in der Lage, neue und nachhaltige Arbeitsstrukturen und -prozesse im Fachdiskurs zu entwickeln und zu implementieren – ist in der Lage, vorbildhaft zu repräsentieren 	<p>ist in der Lage, nachhaltige persönliche Standards für die Weiterentwicklung domänenübergreifender Handlungskompetenz zu entwickeln</p>	

Glossar

Qualifikation

Eine Qualifikation ist das formale Ergebnis (Abschluss) eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen.

Nationaler Qualifikationsrahmen

Ein Nationaler Qualifikationsrahmen ist ein Instrument für die Klassifizierung von Qualifikationen anhand eines Kriteriensatzes zur Bestimmung des jeweils erreichten Lernniveaus. Ziel ist die Integration und Koordination nationaler Teilsysteme von Qualifikationen und die Verbesserung der Transparenz, des Zugangs, des aufeinander Aufbaus und der Qualität von Qualifikationen im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und die Zivilgesellschaft.

Lernergebnisse

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was eine Lernende / ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem sie/er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden bezogen auf Fach-, Sozial- und Personalkompetenzen definiert.

Handlungskompetenz

Handlungskompetenz wird als Einheit von Fach- und Sozial- und Personalkompetenz definiert. Sie dient der Bewältigung komplexer Anforderungen in Arbeits- und Lernsituationen. Damit versetzt sie Menschen in die Lage, auf der Basis von Wissen und Erfahrung gefundene Lösungen zu bewerten und die eigene Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Fachkompetenz

Fachkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgabenstellungen selbständig, fachlich richtig, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.

Sozialkompetenz

Sozialkompetenz ist die Fähigkeit und Bereitschaft, mit anderen zusammenzuarbeiten, sich mit ihnen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen.

Personalkompetenz

Personalkompetenz ist die Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln und über seine Lebenswege selbst zu entscheiden und so mit dem ständigen sozialen, kulturellen, technologischen Wandel pro-aktiv und eigenverantwortlich umgehen zu können.

Niveaus

Lernergebnisse werden nach Niveaus unterschieden. Mit Niveaus werden hierarchische Bezüge von Lernergebnissen definiert. Die Zahl und der Zuschnitt von Niveaus beruht auf dem Konsens der an ihrer Konstruktion Beteiligten. Bezugssysteme können dabei bestehende oder gewollte Bildungs- und/oder Beschäftigungsstrukturen sein.

Deskriptoren

Deskriptoren sind allgemeine/abstrakte Beschreibungen von Lernergebnissen. Deskriptoren können für ein Niveau komprimiert formuliert werden; man spricht dann auch von „Niveauindikatoren“. Sie können aber auch nach Arten von Lernergebnissen (Dimensionen) differenziert ausformuliert werden.

Domäne

Domäne wird als zusammengehöriger Kompetenzbereich verstanden. Die Festlegung der Zugehörigkeit eines Elements zu einem solchen Bereich wird durch die Berufs- oder Fachgruppe bestimmt.