

SYSCOM

Wissensstand über EQR und NQR in der Sozialwirtschaft

Leitlinien & Empfehlungen

Impressum

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V.

Brunnenstraße 181

D-10119 Berlin

arbeit@bagarbeit.de

<http://www.bagarbeit.de>

Autorinnen:

Angelika Bühler, FAST e.V.

Heike Schimkat, FAST e.V.

Anne Röhrig, bag arbeit e.V.

Gestaltung:

d17 Corporate Media Design, Berlin



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

EACEA

Exekutivagentur
Bildung, Audiovisuelles und Kultur

SYSKOM 2008 - 3604/001-001



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1. Einführung	5
2. Das SYSCOM Projekt und die europäische Perspektive	7
2.1 Überblick über das SYSCOM Project	7
2.2 NQR Entwicklung 2010–2012 in den vier Mitgliedstaaten	8
2.3 Lessons Learned: Nationaler Kontext und Erfahrungsaustausch im SYSCOM Projekt	9
2.4 Lessons Learned: EU-weites Voneinander Lernen	10
2.5 Lessons Learned: Aufbau einer nachhaltigen Strategie	11
3. Chancen und Risiken von NQR/EQR und die Expertise von Sozialen Integrationsunternehmen	13
4. Das Schließen der Lücken – „Bewusstsein schaffen“!	15
5. Die Bereitschaft zur Veränderung in Richtung auf NQR – Daten aus den Analysen	16
5.1 Systematische Dokumentation von Lernergebnissen	16
5.2 Lessons Learned: Qualifizierung der Fachkräfte in der Erwachsenenbildung	16
6. Expertise von SYSCOM	19
7. Empfehlungen für den laufenden Arbeitsprozess, Nachhaltigkeit	20
Bibliographie	22

Zusammenfassung

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, welcher die Qualifikationen der einzelnen Mitgliedstaaten miteinander in Beziehung setzt, um Qualifikationen über Ländergrenzen und Systeme in Europa hinweg besser verständlich zu machen. Er verfolgt folgende Hauptziele: die transnationale Mobilität der Bürger zu fördern, die Transparenz und Anerkennung in allen Bereichen der Bildung, Ausbildung und lebenslangen Lernens zu verbessern.

Die Partnerschaft SYSCOM hat auf die Grundsätze des lebenslangen Lernens (LLL) und Transparenz durch den EQR fokussiert, als eine Chance für Soziale Integrationsunternehmen (SIE – Social Integration Enterprises), für Geringqualifizierte und für vorübergehend Beschäftigte. Die Unterstützung und Förderung der Anerkennung von Lernerfolgen aller Art und aller Kompetenzen ist das Ziel aller beteiligten Dachorganisationen und SIE in der SYSCOM Partnerschaft. Der Schwerpunkt liegt auf einer Öffnung der Debatten zu Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) mittels Daten und Material zur Anerkennung informellen und nicht-formalen Lernens für vorübergehend Beschäftigte oder Teilnehmer/innen in SIE.

Das Ziel des Projekts SYSCOM – Systematische Kompetenzerfassung in Sozialen Integrationsbetrieben (Systematic Competence Assessment in Social Integration Enterprises) – ist eine bessere Positionierung der SIE und ihrer Dachverbände in den nationalen und europäischen Debatten über EQR und NQR.

Die SYSCOM Partnerschaft sieht die NQR als ein Instrument zur Unterstützung der Kohärenz der Politikentwicklung und des lebenslangen Lernens, mit dem Ziel der Verbesserung des Zugangs, der Entwicklung und der Anerkennung von Lernergebnissen.

Kurz gesagt ist es das Ziel von SYSCOM, das lebenslange Lernen für gering Qualifizierte voranzubringen sowie den Prozess der Anerkennung ihrer nicht zertifizierten Qualifikationen und Lernleistungen in den Diskussionen zum EQR zu unterstützen.

Der EQR bietet Chancen, wenn:

- die Informationen zu EQR und NQR allen Institutionen und Organisationen zugänglich sind, die Ausbildungsmöglichkeiten für den Arbeitsmarkt sowie für die Einzelnen anbieten – nicht nur an ausgewählten Übergangsphasen, sondern an einer beliebigen Stelle in ihren Lern- und Beschäftigungsbiographien;
- die Orientierung auf lebenslanges Lernen als eine Schlüsselkomponente der nationalen Strategien für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit eingeführt ist.

Die Durchführung von Pilotprojekten wie SYSCOM, denen die Aufgaben der Bildung und Unterrichtung nationaler Foren und ähnliche Koordinierungsmechanismen zukommen, sind wichtig, um verschiedene Akteure zusammenzuführen.

Diese Leitlinien und die gemeinsame Plattform des Projekts – <http://www.syscomproject.eu/> – die alle Ergebnisse veröffentlicht, können auch für zukünftigen Austausch genutzt und ausgebaut werden.

Die SYSCOM Projektpartnerschaft hat sich in den letzten zwei Jahren zu einem Akteur der Branche entwickelt und einen entsprechenden Ruf in der Branche der Sozialwirtschaft erlangt.

Am Ende des Projektes können unterschiedliche Rollen der SYSCOM Partnerschaft im nationalen Kontext unterschieden werden:

- Rolle im Dialog: eine Plattform, auf der Akteure und Interessengruppen zum Gedanken- und Informationsaustausch über die Umsetzung des NQR zusammenkommen
- Koordinierungsfunktion der Aktivitäten, Informationen und Sichtweisen: die Zusammenführung von Partnern, die ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich der Möglichkeiten des NQR suchen.
- Beratende Rolle: einen Resonanzboden für die Daten zur Verfügung zu stellen, die während der zweijährigen Projektarbeit erhoben worden sind.

Mögliche Rollen in der Zukunft:

- Als Stakeholder in der politischen Entwicklung: proaktiv das Konzept des lebenslangen Lernens voranbringen durch neue, mehr und tiefer gehendere Studien und Pilotvorhaben.
- Als Stakeholder in der Systementwicklung: ein Ort für die Entwicklung konkreter, praxisnaher Ausbildungen, besonders für Auszubildende und Fachkräfte im Hinblick auf den Einsatz von EQR und NQR.

1. Einführung

Das Ziel des Projekts SYSCOM – Systematische Kompetenzerfassung in Sozialen Integrationsbetrieben – ist eine bessere Positionierung der SIE und ihrer Dachverbände in den nationalen und europaweiten Debatten über EQR und NQR.

Das Projektkonsortium wurde von sechs Partnern aufgebaut. Fünf Partner repräsentieren Soziale Integrationsunternehmen auf regionaler, nationaler und – wie im Falle von ENSIE – auf europäischer Ebene. Das SYSCOM Projektkonsortium besteht aus Dachverbänden für Soziale Integrationsunternehmen in Deutschland, Flandern und Österreich sowie dem Europäischen Netzwerk der Verbände (ENSIE). Der Partner aus Polen ist eine NGO, welche die Arbeit von sozialen Organisationen in Niederschlesien unterstützt. Die wissenschaftliche Begleitung und Unterstützung wird von einem Forschungsteam in Deutschland gewährleistet.

Folgende Partner sind an dem Projektkonsortium SYSCOM beteiligt:

- 1) bag arbeit e.V., Deutschland
- 2) bdv, Bundesdachverband für Soziale Unternehmen, Österreich
- 3) SST, Samenswerkingverband Sociale Tewerkstelling vzw, Flandern, Belgien
- 4) ENSIE, Europäisches Netzwerk Sozialer Integrationsunternehmen asbl, Belgien
- 5) Stowarzyszenie TRATWA, Polen
- 6) FAST e.V., Deutschland

Die Projektpartner wollen umfangreiches Wissen für alle beteiligten Fachkräfte wie Mitarbeiter/innen, Abteilungs- und Betriebsleiter/innen oder Geschäftsführungen der SIE vermitteln, um ihre Rolle in den NQR Umsetzungsprozessen zu stärken.

In diesem Sinne können diese Leitlinien ein Werkzeug werden für die Identifizierung der Möglichkeiten und Wege, wie SIE sich beim Prozess der Umsetzung der NQR engagieren könnten.

Diese Leitlinien bieten auch Handlungsgrundlagen für den weiteren Austausch zwischen den Beteiligten, vor allem die Empfehlungen sind an die Akteure auf der politischen Ebene, an die SIE und deren Dachorganisationen gerichtet.

Das Projekt wurde in der Anfangsphase der europäischen und nationalen Debatten über NQR und EQR umgesetzt. Während der zweijährigen Laufzeit des Projekts konnte man erhebliche Fortschritte in diesen Debatten beobachten. Die Ergebnisse von SYSCOM spiegeln teilweise wider, was auch von den Experten des Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)¹ beobachtet wurde:

Die „Unterschiede zwischen den verschiedenen nationalen Qualifikationsrahmen im Hinblick auf spezifische Ziele, Zwecke, Entwürfe und Umsetzungsstrategien“ ergeben sich daraus, dass „die einzelnen Rahmenpläne Teil des spezifischen Qualifizierungssystems eines Landes sind, mit den je eigenen, besonderen historischen und politischen Traditionen. Die Länder investieren einen hohen Aufwand in die Entwicklung von NQR-Deskriptoren, welche die nationalen Traditionen, Strukturen und Ziele reflektieren.“ (Bjornavold/Pevec Grm, Cedefop in: EQR Newsletter, Juli 2010, S. 6)

Und: „Europäische NQR sind in verschiedenen Stadien ihrer Entwicklung. Einige erhebliche Fortschritte sind erzielt worden seit dem letzten Überblick von Cedefop, veröffentlicht im September 2009. Eine zunehmende Zahl von Ländern bewegt sich von der frühen Kon-

zeption und Planungsphase hin zu Beratungsprozessen/Testphasen (Finnland, Griechenland (noch laufend) und Island) und zur offiziellen Verabschiedung eines NQR. ... Das Vereinigte Königreich, Frankreich und Irland haben vor kurzem ihre NQR-Bewertungen abgeschlossen oder nehmen derzeit eine Überarbeitung vor.“ (Bjornavold/Pevec Grm, Cedefop in: EQR Newsletter, Juli 2010, S. 6)

„Belgien (Flandern), Estland, Litauen, Malta und Portugal haben formal einen NQR durch Erlasse oder Gesetze verabschiedet. ... Die Wahl der Rechtsinstrumente spiegelt deutlich nationale Traditionen wider. ... Die in Cedefop Analysen erarbeiteten Belege zeigen jedoch, dass NQR in den nächsten Jahren die Rechtsgrundlage der nationalen Bildungssysteme beeinflussen dürften. Dies wird in den meisten Fällen nicht durch die Annahme eines einzigen Rechtsakts geschehen, sondern durch eine Änderung einer breiten Palette von Gesetzen und Dekreten. In Polen und Ungarn zum Beispiel wird gegenwärtig eine Analyse durchgeführt, um zu ermitteln, wie ein neu entstehender NQR Gesetze und Verordnungen beeinflussen wird, die in den verschiedenen Aus- und Weiterbildungssystemen existieren.“ (Bjornavold/Pevec Grm, Cedefop in: EQR Newsletter, Juli 2010, S. 7)

Im Jahr 2010 wurde allgemein im Rahmen europaweiter Diskussionen auf die „Rolle des NQR bei Reformen“ hingewiesen und insofern darauf, dass „NQR unterschiedliche Ziele für verschiedene Aus- und Weiterbildungsteilsysteme haben können“ (Bjornavold/Pevec Grm, Cedefop in: EQR Newsletter, Juli 2010, S. 7).

¹ Cedefop ist das Kompetenzzentrum zur Unterstützung der Entwicklung der Berufsbildung und evidenzbasierter Politikgestaltung. Es bietet Beratung, Forschung, Analyse, Information und stimuliert die europäische Zusammenarbeit und gemeinsames Lernen (<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cefop/mission.aspx>). Im August wurde der letzte Bericht von Cedefop veröffentlicht (2010), eine umfassende Analyse der „Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen in Europa“, die in diesen Leitlinien referiert wird.

Diese Leitlinien – als ein Produkt des SYSCOM Projekts – setzen die eigenen Projektergebnisse in Beziehung zu den Entwicklungen auf europäischer Ebene. Das Projekt wurde gefördert, um Daten zu erheben (drei Status-quo-Analysen) und um ein besseres Bild über die Arbeit der SIE zu erhalten, um ein besseres Verständnis für die Notwendigkeit eines umfassenden europäischen kompetenzorientierten Systems beruflicher Bildung in SIE zu erlangen und auf die europäische Debatte über EQR und NQR zu beziehen. Aufgabe dieser Leitlinien ist es, die gewonnenen Erkenntnisse und Expertise von SYSCOM für alle Interessenten zu transferieren. Die Leitlinien wollen dazu beitragen, dass Interessierte sich an der Debatte beteiligen und sollen dazu ermutigen, selbst Stakeholder bei der Umsetzung des EQR/NQR zu werden.

2. Das SYSCOM Projekt und die europäische Perspektive

Im Folgenden geben wir einen Überblick über das SYSCOM Projekt und präsentieren es im Kontext der allgemeinen NQR Entwicklungen seit 2009. Wir werden die europäische Perspektive der Cedefop Experten nutzen (Bjornavold/Pevec Grm 2010), um die Entwicklungen in den jeweiligen nationalen Kontexten zu interpretieren.

2.1 Überblick über das SYSCOM Project

Zweck und Ziel des SYSCOM Projektes war es, qualitative Status quo-Analysen (siehe Grafik unten) durchzuführen:

- 1) zur Dokumentation der Systeme beruflicher Bildung in Sozialen Integrationsunternehmen²
- 2) über Instrumente zur Kompetenzdokumentation, die in SIE bereits vorhanden sind und genutzt werden³ und
- 3) über den Wissensstand zu EQR und NQR in SIE.

Diese drei Analysen bauen aufeinander auf und ihre Ergebnisse wurden in transnationalen Workshops präsentiert⁴ und zielten auf die Ausarbeitung transnationaler Querverbindungen. Ziel war es, gemeinsame Grundlagen in Kompetenzerfassungssystemen aufzudecken, um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Die Ergebnisse sollten SIE unterstützen, kompetenzorientierte Systeme in Erwartung der NQR einzusetzen und SIE europaweit über EQR und NQR zu informieren. Gleichzeitig sollten die Ergebnisse verwendet werden, um die nationalen Entscheidungsgremien für die Zielgruppe Geringqualifizierter und ihre speziellen Anforderungen an einen NQR zu sensibilisieren. Dies soll zu einer Verbesserung der Qualifizierungsangebote führen und insofern die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

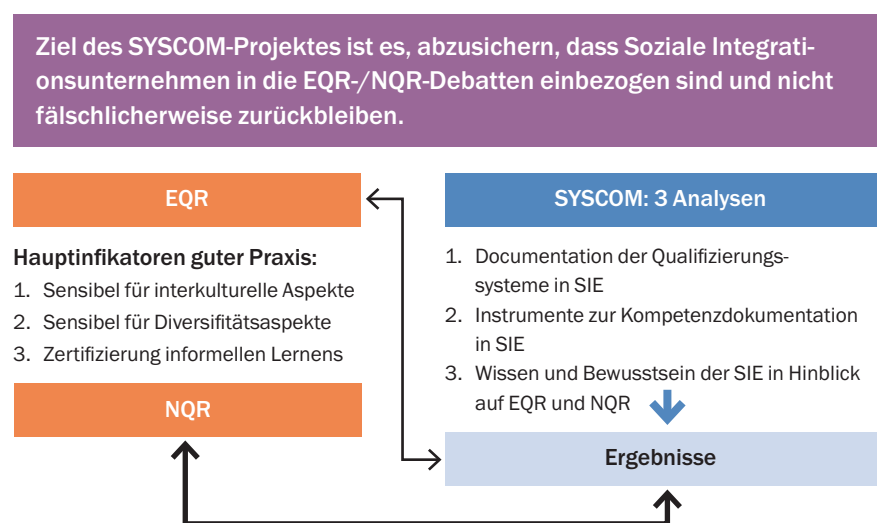
Mit dem Wissen, das SIE durch das SYSCOM Projekt erhalten, kann die Entwicklung des EQR und der NQR als Chance für die Branche und die Zielgruppen gesehen werden, trotz der aktuellen (risikoreichen) Situation, in der SIE und ihre Dachorganisationen nicht als aktive Akteure einbezogen sind.

„Es kann gesagt werden, dass der vorhandene Wissenstand über kompetenzorientierte Dokumentationssysteme und die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und der Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) in diesem Sektor nicht sehr hoch ist. Im Allgemeinen ist diese Debatte auf den Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung konzentriert. Das Ziel des Projektes ist es, sicherzustellen, dass die Sozialen Integrationsbetriebe, die in Europa eine intrinsische Rolle bei der Entwicklung von Kompetenzen bei vor allem niedrig qualifizierter Personen spielen, in diese Debatte einbezogen und nicht fälschlicherweise zurückgelassen werden. Es ist zwingend notwendig sicherzustellen, dass Soziale

Integrationsunternehmen einen reibungslosen Übergang in Hinblick auf neue Anforderungen an Ausbildung unter künftigen NQR Bedingungen realisieren. Um dies zu gewährleisten, wird es notwendig sein, dass die Unternehmen beginnen ihre Systeme zu ändern und kompetenzorientierte Systeme zu nutzen sowie sich über EQR und NQR zu informieren. Die Rolle ihrer Berufsverbände auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene bei der Unterstützung dieser Prozesse wird durch das Projekt offensichtlich.“ (Kurzbeschreibung des Projekts SYCOM 2009, <http://www.syscomproject.eu/>)

Die folgende Grafik zeigt, wie der SYSCOM Ansatz zum EQR-/NQR-Umsetzungsprozess beiträgt:

Überblick SYSCOM-Ansatz



² Auf regionaler Ebene wurde von den Partnern untersucht, welche professionellen Systeme in SIE benutzt werden und welche transnationalen Überschneidungen bestehen könnten.

³ Die Analyse erfolgte in den teilnehmenden vier Ländern entweder als Interview (mit Gesprächsleitfaden) oder zentral in Gruppen (Moderationsverfahren). Zusätzlich fanden telefonische Interviews statt und es wurden Fragebögen verschickt.

⁴ Diese sind: „Die Ergebnisse der ersten Analyse“, 2009, „Die Ergebnisse der zweiten Analyse“, 2010, „Die Ergebnisse des 3. Analyse“, 2010, „Synthese 1. und 2. Analyse“, 2010. Sie können von der Homepage des Projekts (<http://www.syscomproject.eu/>) heruntergeladen werden.

Die Ergebnisse der 1. Analyse dokumentieren eine große Vielfalt der beruflichen Bildung, aber auch die mangelnde Systematisierung. Es gibt kein systematisches Ausbildungssystem auf Ebene der SIE in den vier an SYSCOM beteiligten Mitgliedstaaten. Die 2. Analyse zeigte, welche Art kompetenzorientierter Ausbildung und Qualifizierung bereits vorhanden ist und was noch fehlt (Lernergebnisse) im Hinblick auf den NQR/EQR Ansatz, aber auch, wie sie möglicherweise von Bedeutung sein können.

Die 3. Analyse baute auf diesen Ergebnissen auf und richtete sich darauf, Anchlüsse an die Debatten auf nationaler und europäischer Ebene zu finden. Die 3. Analyse fokussierte darauf, Wege zur Erhöhung des Wissensstandes zu finden und Ansätze, wie die Lücke im Diskussionsprozess zwischen bereits involvierten Akteuren und „neuen“ interessierten Institutionen geschlossen werden kann. Die Partner in Österreich, Flandern, Deutschland und Polen beschrieben sehr unterschiedliche Entwicklungen und Herausforderungen in ihren Mitgliedstaaten.

Darüber hinaus nutzten alle vier SYSCOM Partner ihre transnationalen Erfahrungen und Einblicke in die beruflichen Bildungssysteme anderer Mitgliedstaaten, um ihr System mit anderen zu vergleichen und Best Practice-Beispiele innerhalb und außerhalb von SYSCOM zu eruieren. Die 3. Analyse zeigte auch, dass diese Unterschiede in den Mitgliedstaaten zu berücksichtigen sind; somit wurde die europäische Perspektive maßgeblich für die Darstellung der Ergebnisse.

2.2 NQR Entwicklung 2010–2012 in den vier Mitgliedstaaten

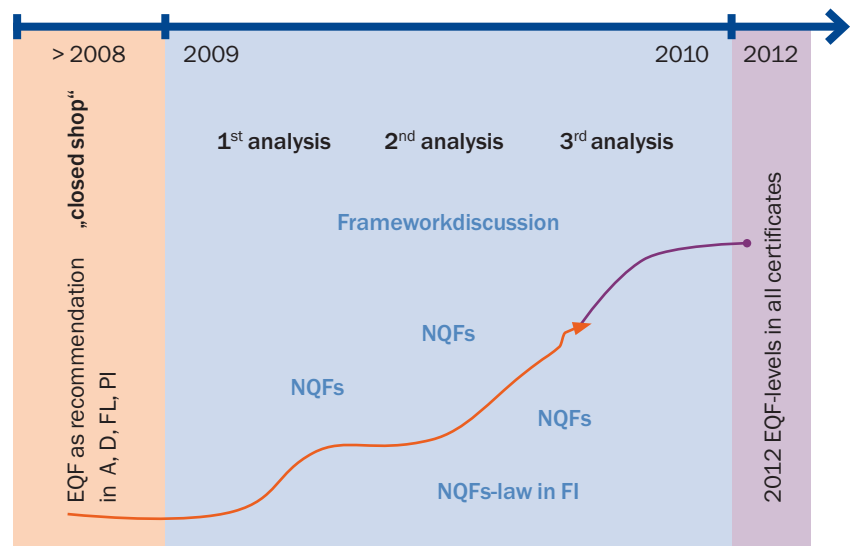
Der folgende „Zeitplan“ bildet die Empfehlungen und Erwartungen für den EQR Prozess und NQR Entwicklung in den Mitgliedstaaten der SYSCOM Partner ab. Er wurde beim transnationalen Treffen im Februar 2010 als Illustration der Daten aus der 2. Analyse eingeführt und stellt ein wichtiges Ergebnis dar, weil er den Fortschritt des Projekts SYSCOM zu den Entwicklungen auf europäischer Ebene in Beziehung setzt.

Mitte 2010 konnten die SYSCOM Partner mit Daten und Ergebnissen ihrer Analysen arbeiten (<http://www.syscomproject.eu/>) und hatten damit die Grundlage geschaffen für die Erarbeitung einer Informationsoffensive.

2010 ist auch in der europaweiten Diskussion zwischen den politischen Partnern das erste Zieldatum in der Umsetzung des NQR. Odile Quintin, Generaldirektorin für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission verweist darauf: „Wir sind in der Umsetzung des EQR. Tatsächlich ist 2010 das erste Zieldatum. Bis Ende diesen Jahres sind die Länder eingeladen, ihre nationalen Qualifikationssysteme zum EQR in Beziehung zu setzen.“ (Editorial des EQR Newsletter, April 2010, S. 3)

Abbildung (vgl. „Ergebnisse der 2. Analyse“, Feb. 2010, Brüssel, S. 16, <http://www.syscomproject.eu/>)

Zeitschiene für den EQR-Prozess



2012 ist der zweite Zieltermin, der durch die EQR Empfehlungen vorgeschlagen wird (ebd.). Bisher haben eine Reihe von Mitgliedstaaten wie Irland, Malta und Großbritannien ihre Berichte veröffentlicht, aber die meisten dürften dies im Jahr 2011 tun.

Es besteht ein Umsetzungsplan für alle Mitgliedstaaten. Nach diesem EQR Umsetzungsplan (siehe Bjornavold/Pevec Grm, Cedefop 2010, S. 211) sind voraussichtliche Zeitpunkte für die endgültigen Referenzberichte 2010 für Flandern und Österreich, und 2011 für Deutschland und Polen.

Die SYSCOM Projektpartner sind bislang noch keine Stakeholder geworden, aber sie haben sich früh an der Debatte beteiligt und viele der auf der Hand liegenden Probleme antizipiert, die im Jahr 2010 in den Vordergrund getreten sind.⁵

Das folgende Zitat zeigt die Erwartungen auf europäischer Ebene an die Entwicklung des NQR Umsetzungsprozesses⁶:

„Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert ihre nationalen Qualifikationsniveaus bis 2010 auf den EQR zu beziehen, insbesondere indem sie in transparenter Art und Weise ihre Qualifikationsniveaus mit den in den Empfehlungen aufgeführten EQR Niveaus in Beziehung setzen, und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, so dass bis 2012 alle neuen Qualifikationsnachweise, Diplome und Europass-Dokumente, die von den zuständigen Behörden ausgestellt werden, einen klaren Hinweis auf das entsprechende EQR-Niveau enthalten.“ (National Qualifications Authority of Ireland (2009).

Um ein besseres Verständnis der unterschiedlichen Entwicklungen zu erhalten, die die SYSCOM Partner im nationalen Rahmen ihrer Mitgliedstaaten beschreiben, war es für die Interpretation und Präsentation der Ergebnisse der Status quo-Analysen hilfreich zu berücksichtigen, dass Länder unterschiedli-

che Phasen bei der Entwicklung und Umsetzung von nationalen Qualifikationsrahmen erreicht haben⁷. Die Verwendung der Veröffentlichungen der Cedefop Experten führte eine europäische Sichtweise ein, die als Grundlinie für die Interpretation der Entwicklung in den SYSCOM Mitgliedstaaten diente. Darüber hinaus ist es notwendig, diese Perspektive einzunehmen, um die teilweise mehrdeutigen Debatten in einigen der Mitgliedstaaten beim Eintritt in die „Referenzierungsprozesse“ zu kontextualisieren.

Das Konzept verschiedener Umsetzungsstände (Bjornavold/Pevec Grm, S. 211, Cedefop 2010, S. 1) und was daraus folgt, nämlich dass einige Länder anderen voraus sind, spiegelt die Situation innerhalb der SYSCOM-Partnerschaft sowie innerhalb der Europäischen Gemeinschaft wider.⁸ „Mehr Länder gehen nun von ersten Konzeptionen zu Konsultationen und erweiterter Prüfung ihrer Rahmenbedingungen über“ (Cedefop 2010, S. 1). Dieser „Referenzierungsprozess“ beinhaltet Herausforderungen (siehe Cedefop, einführender Artikel, EQR Newsletter, April 2010, S. 4–5) und der Konsultationsprozess ist grundsätzlich sehr wichtig (EQR Newsletter, April 2010, S. 5). Dies waren wichtige Themen, die von den SYSCOM Partnern aufgegriffen wurden, um den Stand der Diskussion und Entwicklung in ihren jeweiligen Ländern besser zu verstehen. Die SYSCOM Partnerschaft hat die EU-Dokumente und Materialien für die nationalen und transnationalen Workshops genutzt und hat dabei berücksichtigt, dass der EQR ein europäisches Instrument und eine europäische Strategie ist, und hat die jeweils nationale Situation in diesem Kontext interpretiert.

2.3 Lessons Learned: Nationaler Kontext und Erfahrungsaustausch im SYSCOM Projekt

Die Cedefop Autoren betonten die folgenden Punkte in ihren nationalen Vergleichen (Bjornavold/Pevec Grm 2010).⁹

Man muss den NQR als eine Plattform für Dialog und Verhandlungen sehen (Bjornavold/Pevec Grm 2010, S. 208): „In ihrer Fähigkeit als Plattform für Dialog und Diskussionen zu fungieren, ist wahrscheinlich ihre wichtigste Eigenschaft zu sehen.“ (Bjornavold/Pevec Grm 2010, S. 211).

Darüber hinaus wird von Cedefop empfohlen, dass „NQR den nationalen Kontexten angepasst werden müssen“ (Bjornavold/Pevec Grm 2010, S. 210).

„NQR müssen auf systematischem Erfahrungsaustausch und gegenseitigem Lernen basieren“ (Bjornavold/Pevec Grm 2010, S. 210).

Dabei entstand in der SYSCOM Partnerschaft die Idee eines „Lernstrangs“ unter den Partnern.¹⁰ Der Erfahrungsaustausch über die Lage und den Diskussionsstand bezüglich EQR und NQR in den am Projekt teilnehmenden Ländern wurde intensiviert. Insbesondere richtete sich dieser Austausch auf die Erfahrungen, wie schwierig es für die Partner war, in den nationalen Austausch über EQR/NQR aufgenommen zu werden. Es ist lohnenswert, diese Erfahrung des wechselseitigen Lernens an SIE jenseits der Grenzen der an SYSCOM beteiligten Mitgliedstaaten weiterzugeben.

Somit ist es nicht nur wichtig „die starke nationale Dynamik in der Ent-

⁵ Dazu können viele Beispiele in den Analyseresultaten aus 2010 gefunden werden (<http://www.syscomproject.eu>).

⁶ Präsentiert im Synthesebericht (Wien, Juni 2010, S. 12) (<http://www.syscomproject.eu>).

⁷ Nach Angaben der Experten des Cedefop (Bjornavold/Pevec Grm 2010) befinden sich die Mitgliedstaaten in unterschiedlichen Stadien der Entwicklung und Umsetzung. Sie unterscheiden eine Konzeptualisierungsphase, Planungsphase, Prüfung/Implementierung und Umsetzungsphase (Revision). Wie sie die unterschiedlichen Entwicklungen konzeptionalisierten, wurde beispielsweise als „Gerüst“ für die Interpretation der Ergebnisse der 3. Analyse verwendet.

⁸ Dies war ebenfalls Ergebnis der 3. Analyse.

⁹ Dies wurde beim transnationalen Workshop im Mai 2010 vorgestellt als „Empfehlungen von Cedefop für den Implementierungsprozess, die zum ‚Schließen der Lücke‘ eingesetzt werden können“; Resultate der 3. Analyse, 2010, S. 27 (vgl. <http://www.syscomproject.eu>).

¹⁰ Vgl. Ergebnisse der 3. Analyse, 2010, S. 28 (<http://www.syscomproject.eu>)

wicklung von NQR“ zu erkennen (Cedepop 2010, S. 2), sondern auch die Vorteile „des Lernens aus den Erfolgen und Fehlern anderer Länder“ (Bjornavold/Pevco Grm 2010, S. 210).

Der Dialog, der in den vier Mitgliedstaaten durch die drei Ist-Stands-Analysen des Projektes gefördert wurde, stellte eine „gute Gelegenheit für den Erfahrungsaustausch dar und war hilfreich zur weiteren Klärung des potenziellen Mehrwerts ihrer Rahmenpläne“ (vgl. Bjornavold/Pevco Grm 2010, S. 210). Die SYSCOM Partnerschaft kann mit ihren Ergebnissen Methoden vermitteln, wie der NQR als eine Chance gesehen werden kann, und damit die Lücke schließen.

Die folgenden nationalen „Wege“ der SYSCOM Partner können Ideen liefern, wie man auf nationaler Ebene zu einem Akteur im NQR Umsetzungsprozess werden kann¹¹:

Österreich: „Kompetenzdokumentation sollte verbessert werden“ und in Beziehung gesetzt werden „zu Lern-Theorien“ (Curriculum Weiterbildungsakademie)

Der österreichische Partner wird sich auf die Ausbildung der Ausbilder konzentrieren, zusammen mit anderen (SIE, Bildungsträger, andere Projekte usw.), die sie in Rahmen der durchgeführten nationalen Workshops kennen gelernt haben. Eine Berufsbildungseinrichtung wird ihr Ziel in den nächsten Jahren unterstützen, um die Anforderungen zur Verbesserung der vorhandenen Dokumentationsinstrumente mit Lehrplänen und Modulen für Ausbilder zu verbinden, die es ermöglichen werden, Lernergebnisse für die Deskriptoren des NQR zu beschreiben und vorzuschlagen.

Flandern (Belgien): Kampagne für die Verwendung eines „Erfahrungsnachweises“

In Flandern nutzt SST ein profundes und gut angenommenes Dokumentationswerkzeug (HeRMAN). Ein umfassender Qualifikationsrahmen wurde eingeführt, der Referenzprozess für den NQR wurde abgeschlossen und der NQR verabschiedet. In Flandern nutzen SST und seine Partner den „Erfahrungsnachweis“¹² als Ansatz in ihrer täglichen Praxis, um die NQR Ziele zu verbreiten und um Jobprofile entlang der Deskriptoren des NQR zu implementieren.

Deutschland: Einführung von Experten über nationale Beiräte

Die NQR Debatte in Deutschland ist eine „Expertendebatte“, die Bildungsträger oder den sozialen Sektor nicht einbezieht. Aber nationale Experten können in Projekte eingeladen werden, zu Verbänden und auf diese Weise können Informationen durch wechselseitigen Austausch anstelle des tatsächlich herrschenden „Einbahnstraßensystems“ verbreitet werden. Die Arbeit ist mit diesem Ansatz erfolgreich.

Polen: „Die SIE brauchen eine breite Kampagne (Top-down-Prozess) über Chancen und sie benötigen Informationen“

Die NQR Debatte in Polen während des Projekts SYSCOM bezog sich hauptsächlich auf die Hochschulbildung und eine grundsätzlich notwendige Reform des Bildungssystems. Erste Schritte wurden unternommen, um ministerielle Ebenen zu kontaktieren und um eine offene Informationspolitik für alle anzuregen, vor allem soziale Organisationen, NGO und SIE, die Chancen für Geringqualifizierte eröffnen.

2.4 Lessons Learned: EU-weites Voneinander Lernen

Im April bis Mai 2010 wurde den SYSCOM Partnern empfohlen, dass sie nach Ideen in anderen Mitgliedstaaten suchen und herausarbeiten, was sie im Gegenzug anderen anzubieten haben.¹³ Das heißt, was es notwendig geworden sich für andere Best Practice-Beispiele außerhalb der SYSCOM Partnerschaft zu öffnen.

Irland war von besonderem Interesse, weil es bereits seit 2003 mit einem NQR arbeitet, also noch bevor die Diskussionen zum EQF geführt wurden. Da Irland einen NQR mit einem 10-Level-System entwickelt hat, um ihr nicht vorhandenes Ausbildungssystem adjustieren zu können, ist Irland in der Debatte von EQR und NQR anderen Mitgliedstaaten voraus; Irland hat im Jahr 2009 einen Referenzierungsprozess zur Abstimmung des NQR mit dem EQR vorgenommen. In der Transferperiode veröffentlichte Irland Informationsmaterial für Partner, die nicht beteiligt waren, das sich als nützlich für die anderen Mitgliedstaaten erwiesen hat. Und Irlands „FAQ“ (häufig gestellte Fragen) wurden der SYSCOM Partnerschaft empfohlen¹⁴. Die SYSCOM Partner waren zu diesem Zeitpunkt bereit, von anderen außerhalb der Partnerschaft zu lernen und die Botschaft des irischen Akteurs im Hinblick auf Lernergebnisse aufzunehmen. Vom Projektbeginn an waren die Partner mit Kompetenzaspekten beschäftigt, da die nationalen Debatten in den meisten Ländern sich auf Kompetenzen konzentrierten. Die Partner führten auch eine Status quo-Analyse durch, um Instrumente zur Kompetenzdokumentation zu identifizieren, die bereits vorhanden und in Nutzung waren. Es war also eine Entwicklung notwendig bevor die SYSCOM Partnerschaft ihre Aufmerksamkeit den Lernergebnissen zuwenden konnte.

¹¹ Vgl. Ergebnisse der 3. Analyse, 2010, S. 23 (<http://www.syscomproject.eu>)

¹² „Die flämische Regierung möchte die Erfahrungen von Personen anerkennen: Deshalb kann eine Person einen Test absolvieren und einen ‚Erfahrungsnachweis‘ erhalten, wenn er oder sie den Test erfolgreich absolviert.“ (vgl. Präsentation des Projektpartners SST in Gent, Juni 2009)

¹³ Vgl. Ergebnisse der 3. Analyse, 2010, S. 24 (<http://www.syscomproject.eu>)

¹⁴ Vgl. Ergebnisse der 3. Analyse, 2010, S. 24 (<http://www.syscomproject.eu>)

Das folgende Zitat (http://www.nqai.ie/interdev_eqf.html fünf) der irischen Beteiligten informiert über Lernergeb-

nisse/EQR und erklärt, warum der Begriff nicht mit dem der Kompetenzen vermischt werden sollte:

5. Manche sagen, dass der EQR nicht ein Qualifikationsrahmen, sondern ein Kompetenzrahmen sein sollte. Manche haben sogar vorgeschlagen, dass „Kompetenzen“ der angemessene Überbegriff für das Schema sei. Ist das richtig und was ist gemeint?

Der EQR ist ein (Meta-)Qualifikationsrahmen und kein Kompetenzrahmen, weil er die Klassifizierung von Qualifikationsebenen und -systemen ermöglicht. Es ist nicht beabsichtigt, ihn für die Klassifizierung individueller Kompetenzen einzusetzen. Es ist ein auf Lernergebnisse orientierter Rahmen, in dem die Deskriptoren alle Formen von Lernergebnissen beschreiben. Das Missverständnis, der EQR sein ein Kompetenzrahmen, ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass Lernergebnisse Aussagen dazu machen, was Lernende in der Lage sind zu tun und dass sie somit eine gewisse „Kompetenzorientierung“ darstellen. Der EQR ist auch kein Kompetenzrahmen, insofern beispielsweise sich Lernergebnisse auf Wissen beziehen können, ohne dass entsprechende Kompetenzen und Fähigkeiten vorliegen.

Lernergebnisse sind somit immer umfassender als Kompetenzen und nicht umgekehrt. Daher würden Kompetenzen nicht den angemessenen Oberbegriff darstellen. Korrekterweise sollte der EQR ein ‚auf Lernergebnissen basierender Qualifikationsrahmen‘ genannt werden.“

Die irische Erfahrung unterstützt die Position des polnischen Partners und bestätigt den spezifischen polnischen Ansatz für Lernergebnisse; diese Erkenntnisse wurden maßgeblich für das SYSCOM Projekt.

2.5 Lessons Learned: Aufbau einer nachhaltigen Strategie

All diese Informationen (veröffentlicht von Cedefop und anderen) standen der SYSCOM Partnerschaft erst in 2009 und 2010 zur Verfügung und ermöglichten im Weiteren die Ausweitung der Diskussion unter den SYSCOM Partner und die Entwicklung nachhaltiger Strategien. Bei der Verwendung all dieser neu veröffentlichten Materialien in den nationalen Workshops und nationalen Wissenskampagnen haben die SYSCOM Partner ihre Positionen als potenzielle Stakeholder im Umsetzungsprozess verstärkt. Dabei haben die SYSCOM Partner außerdem die europäische Perspektive aufgenommen und eingebunden.

Die wichtigsten Botschaften aus europäischer Perspektive für andere SIE sind:

- Die Mitgliedstaaten sind im Diskussionsprozess
- Die Mitgliedstaaten implementieren Pilotprojekte
- Die Mitgliedstaaten verlängern die Fristen zur Diskussion

Und aus der Perspektive von SYSCOM:

- SIE engagieren sich
- SIE beschreiben ihre Profile und werden ein Gesprächspartner¹⁵

Dadurch haben SYSCOM Partner sich selbst in den laufenden Diskussionen positioniert und sie haben dadurch in ihrem Mitgliedstaat zum Beratungs- und Implementierungsprozess beigetragen, indem sie die gesamte Lern- und Bildungslandschaft sichtbar machen.

¹⁵ Dies wurde auf dem transnationalen Treffen in Wien präsentiert, Juni 2010 (vgl. „Synthese der 1. und 2. Analyse“, 2010, S. 15, zu finden unter <http://www.syscomproject.eu>).

Beachtet werden muss, dass erst 2009–2010 die verschiedenen Akteure, die bei der Gestaltung der Lern- und Bildungslandschaft beteiligt waren, sichtbar geworden sind und die vormals „geschlossene Gesellschaft“ geöffnet wurde. Die SYSCOM Partnerschaft wusste diese Gelegenheit zu nutzen, sich zu engagieren und teilzunehmen. Insofern kann allen in der Branche, die sich als zukünftige Akteure beteiligen möchten, empfohlen werden, bewusst nach Möglichkeiten zu suchen, wo die Lernlandschaft in ihrer Gesamtheit dargestellt werden kann.

NQR werden entwickelt, getestet und umgesetzt in Übereinstimmung mit der Geschichte und Tradition der jeweiligen Mitgliedstaaten. Das ist eine weitere wichtige Aussage der Autoren von Cedefop. SIE entwickeln im Kontext der nationalen Debatten (z. B. zur Qualität der Berufsbildungssysteme), der nationalen Reformen usw. Organisationsmodelle und Schulungen für ihre Zielgruppe. Das Organisationsmodell und die Art der Qualifizierungen, die SIE bieten, unterliegen jedoch in den letzten Jahren mehr und mehr nationalen Beschaffungsprozessen und Möglichkeiten, sind zunehmend abhängig von lokalen und regionalen Budgetkürzungen und Finanzierungsmodellen und hängen in geringerem Maße von den Forderungen des Bildungssektors oder Fortschritten in den Debatten zur beruflichen Bildung ab – und noch weniger von den Bedürfnissen der Zielgruppe.

Die SYSCOM Partnerschaft hat im Prozess der Debatten, Diskussionen und Validierung die Möglichkeiten und Chancen hinsichtlich der Nutzung der vielfältigen europäischen Werkzeuge, Instrumente und Rahmenbedingungen aufgegriffen und sich die Terminologie angeeignet, die erforderlich ist, um ein Stakeholder zu sein.

Somit ist die Botschaft, die an andere Dachorganisationen des Sektors außerhalb der SYSCOM Projektpartner gesandt werden kann, zweigeteilt:

SYSCOM ist zum einen dem NQR Diskussionsprozess in der Branche um zwei Jahre voraus und ist andererseits erfahren darin, wie man sich in die Umsetzung einbringen kann.

Das Verständnis der SYSCOM Partner über die EQR/NQR Debatten und die Nutzung einer angemessenen Terminologie wird neue Möglichkeiten auf nationaler Ebene eröffnen. Während die SYSCOM Partner auf nationaler Ebene Lobbyarbeit betreiben und den Dachverbänden in anderen Ländern empfehlen, dies auch zu tun, wird ENSIE die Lobbyarbeit auf europäischer Ebene umsetzen.

Da einige andere Länder auf europäischer Ebene noch mehr Vorsprung haben als die Mitgliedstaaten der SYSCOM Partnerschaft, ist es an der Zeit über die Grenzen des SYSCOM Projekts hinauszublicken: Von nun an geht darum, voneinander zu lernen.

Die SYSCOM Partner und ENSIE werden in Zukunft mit den nationalen Behörden¹⁶ arbeiten und können somit auf die Chancen und Risiken der NQR für vorübergehend beschäftigte Mitarbeiter/innen bzw. Teilnehmer/innen in sozialen Integrationsunternehmen aufmerksam machen.

¹⁶ Letztere werden durch die EQR Advisory Group in ihren Referenzierungs-Prozessen geführt (siehe EQR Newsletter, April 2010, S. 4).

3. Chancen und Risiken von NQR/EQR und die Expertise von Sozialen Integrationsunternehmen

Seit Beginn des Projekts wurden die „Chancen und Risiken“ von EQR und NQR in der SYSCOM Partnerschaft diskutiert. Es wurde eine sehr kritische Debatte geführt, welche die verschiedenen Phasen des Projekts begleitet hat und die bis heute andauert. Insbesondere bei den österreichischen, deutschen und polnischen Partnern war dies ein vorherrschendes Thema. Nur in Flandern – wo es seit 2010 einen NQR gibt – standen die Risiken weniger im Vordergrund und „die Chance für SIE, den NQR als Chance zu nutzen“ wird betont, wobei der flämische Partner anmerkt, dass „der Wert für die Teilnehmer/innen und Mitarbeiter/innen auf dem Arbeitsmarkt eine offene Frage bleibt“.¹⁷

Es ist interessant festzustellen, dass diese Debatte, die für die Akteure in diesem Sektor so zentral ist, sich weder auf nationaler noch auf europäischer Ebene widerspiegelt. Die Cedefop Studien, beispielsweise, benennen dieses Problem nicht explizit; aber Bjornavold und Pevec Grm (EQR Newsletter, April 2010, S. 9) betonen:

„Eines der wichtigsten Merkmale der aktuellen Entwicklung ist, dass der NQR eine Plattform für Dialog und Konsensbildung zwischen verschiedenen Interessengruppen aus unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungssystemen, dem Arbeitsmarkt und den Sozialpartnern bietet.“ Die Cedefop Autoren weisen auch darauf hin, dass es ernste „Herausforderungen“ in diesem Verfahren gibt, da: „NQR nicht nur ein technisches Instrument sind, sie haben auch eine politische und soziale Dimension“ (ebd.).

Aus der Perspektive von Cedefop wird dies als positiver Effekt für die Umsetzung von NQR in den Mitgliedstaaten gesehen, da der NQR „eine Rolle im Reformprozess“ spielt (siehe EQR News-

letter, Juli 2010, S. 7). Folglich wird die Diskussion zwischen den verschiedenen Interessengruppen durch Bjornavold und Pevec Grm (EQR Newsletter, Juli 2010, S. 7) als wesentlich erachtet:

„Die breite Beteiligung von Akteuren wird weiterhin als entscheidend für den Erfolg gesehen. ... Die hohe Beteiligung der Akteure (einschließlich der gelegentlichen Meinungsverschiedenheiten) signalisiert, dass Rahmenbedingungen Ernst genommen werden und dass dies bestehende Strukturen, Verhaltensweisen und Interessen möglicherweise in Frage stellt. Die Diskussion und der Grad der Einbeziehung von Akteuren in Österreich und Deutschland in den frühen Stadien der Entwicklung kontrastiert geringere Beteiligung und geringeres Engagement, das in einigen anderen Ländern zu beobachten ist.“

In der Tat bietet SYSCOM einen Kontext, in dem z. B. der Partner in Österreich bei der Sensibilisierung mehr Akteure auf der Arbeitsebene der SIE erreicht hat und sich diese an EQR/NQR Debatten beteiligt haben. Trotzdem sind sie noch kein aktiv Beteiligter auf nationaler Ebene in der NQR Umsetzung. Allerdings wurden im April 2010 17 SIE mit dem „Gütesiegel für soziale Integrationsunternehmen“ ausgezeichnet, das der bdv für Produkte entwickelt hat (siehe <http://www.bdv.at/guetesiegel-fuer-soziale-integrationsunternehmen/allgemeines>). Gegenwärtig wird im österreichischen Dachverband mit verschiedenen externen Bildungsträgern diskutiert, dieses Label zu übertragen und SIE damit auszuzeichnen, die kompetenzorientierte Ausbildungsmethoden und Maßnahmen einsetzen. Es ist für die weitere Entwicklung „eine Chance für SIE, den NQR als Chance zu nutzen“, da das Gütesiegel „eine gute Gelegenheit darstellt, die Lernbedingungen und die Lernergebnisse zu reflektieren“.¹⁸ SIE erhalten mit dem „Gütesiegel“ mög-

licherweise eine zusätzliche Chance in die Debatten in Österreich einzutreten. Bislang ist die Ausbildung der Ausbilder/innen (Kompetenzportfolio-Training) allerdings noch ein leichter zugängliches Thema.

Der NQR Prozess in Österreich gehört nach Bjornavold und Pevec Grm zum „Typ NQR“, der eine gewisse Offenheit zeigt: „NQR (wie derjenige Österreichs), bei denen ein Kompromiss erreicht worden ist, die Stufen 6–8 in parallele Stränge zu teilen, zwei Gruppen von Deskriptoren zu entwickeln, werden als ‚offen‘ bezeichnet. Einerseits werden Qualifikationen abgedeckt, die von akademischen Bildungseinrichtungen vergeben werden (Bologna-Prozess), andererseits professionelle und berufsorientierte Qualifikationen außerhalb der Hochschulbildung“ (EQR Newsletter, Juli 2010, S. 6).

In Österreich wird sich der bdv weiter engagieren, er ist gut vorbereitet und hat Methoden identifiziert, um die Botschaft des NQR als Chance¹⁹ weiterzugeben und wird in einer offenen Atmosphäre voraussichtlich erfolgreich sein.

Auch der deutsche Partner hat einen fundierten Hintergrund im Hinblick auf die europäische Idee und besitzt Kenntnisse über den EQR und NQR Prozess, die es ihm erlauben, anderen Stakeholdern Informationen und Anregungen zu geben. In diesem Prozess sind zahlreiche strukturelle, organisatorische und politische Hürden identifiziert worden. Bislang ist die deutsche Dachorganisation noch kein aktiver politischer Stakeholder, hat aber viel Netzwerkarbeit geleistet und Experten über nationale Veranstaltungen eingebunden.²⁰

Der deutsche Dachverband bag arbeit ist auf nationaler Ebene bekannt und hat auf seiner jährlichen bundesweiten Konferenz bereits im Jahr 2009 fest-

17 Vgl. „Ergebnisse der 3. Analyse“, 2010

18 Vgl. „Ergebnisse der 3. Analyse“, 2010, S. 14

19 Vgl. „Ergebnisse der 3. Analyse“, (<http://www.syscomproject.eu>)

20 Dies wurde als positives Ergebnis beim transnationalen Treffen im Mai 2010 vorgestellt (vgl. Ergebnisse der 3. Analyse).

gestellt, dass es notwendig ist einen transparenten und durchlässigen NQR („Einen DQR für alle“) umzusetzen.

Diese Botschaft wurde auch an nationale politische Institutionen übermittelt.²¹

Auf der Ebene von SIE entwickelten sich die folgenden 5 Themen auf Grundlage der von den vier Partnern erarbeiteten nationalen Berichte zur Anhebung des Wissensstandes zu EQF/NQR in sozialen Integrationsunternehmen²²:

1. Risiken und Chancen
2. Qualifizierung der Ausbilder
3. Formelles/Non-Formales/Informelles Lernen
4. Bereitschaft zur Veränderung
5. Kriterien für kompetenzorientierte Systeme

„Risiken und Chancen“ ist eines der fünf wichtigsten Themen. Wie oben erwähnt, war die Debatte zu „Risiken und Chancen von EQR und NQR“ Bestandteil aller Diskussionen im SYSCOM Projekt (unter anderem aufgrund der Einbeziehung der Praxis von SIE mittels der drei Status-quo-Analysen). Je nachdem, wie SIE die Risiken einschätzen und nur, wenn sie die Chancen höher als die Risiken bewerteten, wurden sie neugierig und sahen die Notwendigkeit, mehr über NQR/EQR zu erfahren und sich in die Debatte einzubringen. Dies wirkte sich direkt auf ihre „Bereitschaft zur Veränderung“ aus. Insofern sind die Abschätzung von „Risiken und Chancen“ und die „Bereitschaft zur Veränderung“ thematisch miteinander verknüpft.

Aufgrund der Datenlage über SIE und der SYSCOM Analysen muss sich die zukünftige Diskussion auf folgende Fachgebiete von SIE konzentrieren²³:

- zukünftige kompetenzorientierte Qualifizierungssysteme in SIE,
- Neue Module für die Qualifizierung der Ausbilder, die Konzentration auf EQR, NQR und Lernergebnisse,
- Die Expertise von SIE im Hinblick auf die Dokumentation nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen ihrer Zielgruppen.

Diese drei Fachgebiete sind nicht nur als Eckpfeiler für die Beteiligten im Umsetzungsprozess wichtig, sondern auch für eine erfolgreiche Umsetzung der NQR Verfahren in den SIE europaweit. Hier können SIE eine aktive Rolle übernehmen, im Gegensatz zum NQR Umsetzungsprozess, der es bis zum heutigen Tag SIE in allen Mitgliedstaaten nur erlaubt zu reagieren. SIE sind im Prozess als Interessenvertreter nicht konsultiert worden. Dies liegt am Zeitpunkt des SYSCOM Vorhabens (es war zu früh) und daran, dass nicht alle der SYSCOM Strategien erfolgreich waren. Dies sind jedoch wichtige Ergebnisse für alle diejenigen, die sich als Akteure in den Prozess einbringen wollen.

21 Dazu: „Vor Weichenstellungen – Aufgabenwahrnehmung der Grundsicherung, Vergaberecht, demographische Entwicklung – bag arbeit e.V. – Botschaften aus der Jahrestagung am 19. November 2009“ (<http://www.bagarbeit.de/site/publikationen/download/>)

22 Sie wurden von FAST e.V. zusammengefasst und den Partnern beim transnationalen Treffen im Mai 2010 vorgestellt (vgl. „Ergebnisse der 3. Analyse“, 2010, S. 9).

23 Vorgestellt in der Präsentation „Ergebnisse der 3. Analyse“, S. 19–22 (<http://www.syscomproject.eu>).

4. Das Schließen der Lücken – „Bewusstsein schaffen“!

Das SYSCOM Projekt hat die Herausforderung angenommen, wie SIE „sich in die Diskussionen involvieren können & wie der NQR ein ‚Anziehungspunkt‘ werden kann“. Im Prozess wurden die SYSCOM Partner wichtige Akteure auf lokaler und nationaler Ebene. Im Verlauf waren bag arbeit, bdv, Tratwa und SST in der Lage, viel Material und viele Informationen darüber zusammenzutragen, was notwendig ist, um den „Bewusstseinsstand“ in den verschiedenen Mitgliedstaaten zu erhöhen.

SYSCOMs lokale und nationale Treffen beantworteten folgende Fragen: Wo ist aus Sicht von SIE die größte Wissenslücke bei den Sozialen Integrationsunternehmen? Was kann sofort getan werden, um diese Lücke zu schließen?

Im Jahr 2009 hat die Projektpartnerschaft erfolgreich nationale Sachverständige (Einzelpersonen) und nationale Beteiligte und Institutionen in den Mitgliedstaaten identifiziert, die aktiv die Verbreitung von EQR und NQR betrieben haben. Alle Partner haben diese Einrichtungen/Institutionen und Einzelpersonen nicht nur ermittelt, sondern traten auch mit ihnen in Kontakt, bauten Beziehungen auf und begannen die Vernetzung.

Im Jahr 2010 konzentrierten sich die SYSCOM Partner darauf, wie diese Kontakte zu verbessern sind und haben sich gegenüber Experten als „Partner“ positioniert, sei es über bilaterale Expertengespräche oder nationale Workshops. Die SYSCOM Partner haben sich somit erfolgreich als Experten für NQR in ihren Netzwerken positioniert.

Da jeder der vier Projektpartner als Experte in Bezug auf EQR und NQR in seiner Branche bekannt ist, haben sie nun die Aufgabe, die Aufmerksamkeit der SIE für das Thema zu erhöhen und Wissenslücken zu schließen. Gleichzeitig müssen sie Kontakt zu den nationalen Bildungsbehörden aufnehmen, um ein Stakeholder in der nationalen Debatte über NQR und EQR zu werden. In den meisten Mitgliedstaaten jedoch ist die NQR Umsetzung nur in einem „geschlossenen“ Netzwerk diskutiert worden. Projekte wie SYSCOM zeigen die Bedeutung von zusätzlichem Know-how, das nationalen Behörden/Institutionen durch SIE angeboten werden kann.

Dies ist im Prozess deshalb besonders relevant, da einige wichtige Begriffe wie „Lernergebnisse“ noch diskutiert werden. Beispielsweise ist es in allen Bereichen und auf allen Ebenen der EQR/NQR Debatten eine viel diskutierte Frage, wie im Zuge der NQR Umsetzung Lernergebnisse definiert und Qualifikationsniveaus zugeordnet werden sollten.

Empfehlungen für die Jahre 2011–2012

1. Für alle Beteiligten, nationale Beratungsgremien und Experten, die sich mit NQR/EQR beschäftigen, ist es notwendig zu verstehen, in welchem nationalen Kontext Soziale Integrationsunternehmen in den verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind. SIE und ihre Dachverbände machen ihre Expertise sichtbar, entwickeln sie weiter und bieten ihre Expertise nationalen Akteuren an, so dass die Zielgruppen von SIE an lebenslangen Lernprozessen partizipieren.

2. Spezifische Daten und Materialien sind wesentliche Instrumente, um die Wissenslücke zu schließen (siehe Info-Push-Material des SYSCOM Projekts - dazu gehören ein Überblick über die Debatten zum EQR/NQR, Dokumentation der Entwicklung und Implementierung des NQR für verschiedene Berufe, Beispiele guter Praxis, Links, etc.).

5. Die Bereitschaft zur Veränderung in Richtung auf NQR – Daten aus den Analysen

Die ersten beiden Analyserunden haben gezeigt, dass die Projektpartner in jedem der vier Mitgliedstaaten es mit sehr unterschiedlichen Kenntnissen über und Ansätzen für kompetenzorientierte Ausbildungssysteme und die eingesetzten Systeme zur Kompetenzdokumentation in SIE und/oder deren Dachorganisationen zu tun haben. Dies resultiert aus der sehr unterschiedlichen nationalen Situationen, nationalen Referenzsystemen und Arbeitsmarktpolitiken in den Mitgliedstaaten (siehe Kapitel 2–4).

Zur Bewältigung der Frage „Bereitschaft zur Veränderung in Richtung auf NQR“, hat die SYSCOM Partnerschaft folgende Fragen formuliert, um die unterschiedlichen nationalen Situationen adäquat zu analysieren und Empfehlungen für den zukünftigen Umgang mit NQR zu entwickeln:

- Was wissen wir über die Bereitschaft von SIE, sich auf kompetenzorientierte Qualifizierungsansätze und Dokumentationssysteme umzuorientieren? Was sagen uns diese Daten über ihren Kenntnisstand zu den Debatten über die Lernergebnisorientierung im Zusammenhang mit NQR und EQR?
- Wie sollen die nicht-formalen und informellen Kompetenzen der vorübergehend in SIE Beschäftigten durch die Fachkräfte (Ausbildende, Beratende, Führungskräfte, etc.) dokumentiert und sichtbar gemacht werden, um als Ressource genutzt und bezogen auf die NQR-Level „anerkannt“ zu werden?
- In welcher Weise sollten Auszubildende qualifiziert werden? Welche Art von Ausbildung, Weiterbildungsmodulen oder Fachliteratur sollte Ausbilder/innen empfohlen werden bzw. ist für sie notwendig? Welche Art von Personal wird benötigt? Wie muss Ausbildung geplant und durchgeführt werden, um zu einem kompetenz- und lernergebnisorientierten Ausbildungssystem zu führen?

5.1 Systematische Dokumentation von Lernergebnissen

Die Kriterien für ein kompetenzorientiertes Dokumentationsinstrument, das für SIE nützlich sein könnte, wurden von den Partnern diskutiert. Nach der zweiten Analyse wurden durch die Partner viele Beispiele für Methoden und Instrumente benannt, die von verschiedenen SIE verwendet werden. Diese Methoden/Instrumente erlauben die Sichtbarmachung von Kompetenzen, die sonst unsichtbar bleiben würden und somit unerkannt in jedem künftigen NQR Prozess. Die zur Datenerhebung befragten SIE betonten insbesondere die Bedeutung des informellen und nicht-formalen Lernens, dass jede/r in SIE im eigenen Tempo lernen kann und eruierten Dokumentationswerkzeuge in SIE (meist in Pilotprojekten entwickelt), die auf nationaler Ebene empfohlen werden können.²⁴

Die Herausforderung besteht darin, vom nur „kompetenzorientierten Ansatz“ zur Dokumentation von „Lernergebnissen“ zu gelangen und sich auf individuelle Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu konzentrieren, unabhängig davon wie diese erworben wurden. Vor dem Hintergrund ihrer organisatorischen Strukturen können SIE diese Arbeiten und Aufgaben erfolgreich übernehmen. Damit können sie ihre Rolle als Experten zu diesem Thema belegen und schließlich einer der Akteure im NQR Prozess werden.

5.2 Lessons Learned: Qualifizierung der Fachkräfte in der Erwachsenenbildung

Die Datenerhebung im SYSCOM Projekt richtete sich auf die Eruiierung kompetenzorientierter Dokumentationssysteme in verschiedenen SIE. Das Projekt stützte sich auf frühere Erfahrungen der Projektpartner im Hinblick auf die Frage, wie nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen dokumentiert werden können.

Alle Partner können in ihren spezifischen Erhebungen Beispiele für solche Dokumentationssysteme finden und belegten daher, dass SIE die Vorteile der Dokumentation nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen für ihre Zielgruppen bewusst sind. Zwar sind die vorübergehend Beschäftigten und Teilnehmenden in SIE oft gering qualifiziert oder „unqualifiziert“ im Sinne des formalen Systems, sie verfügen jedoch über eine Menge nicht zertifizierter Berufserfahrung für ihren Lebenslauf.

Der „Lernergebnis-Ansatz“ des EQR/NQR mit den Kategorien Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen wird gegenwärtig in den Mitgliedstaaten unterschiedlich verwendet. Viele Fragen tauchen auf, doch mit den Ergebnissen und Daten aus der SYSCOM Partnerschaft können SIE ein kompetenter Partner für die notwendige detaillierte Arbeit auf nationaler Ebene sein, da sie die unterschiedlichen nationalen aber auch europaweiten Ansätze diskutiert haben.

Das Ergebnis des SYSCOM Projekts wird am besten durch Michael Osborne (2009) in seiner Beschreibung einer Studie, die die Ausbildung von Auszubildenden vergleicht, ausgedrückt.²⁵ Nicht nur, dass er beobachtet, dass SIE auf verschiedene Formen des Lernens setzen, sondern auch, dass das Personal dabei eine wichtige Rolle spielt – ein

24 Deutschland: Kompetenzzentrum MigraNet, IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2008): Praxishandreichung, Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente; Österreich: Tiroler Kompetenzprofil, u.a.; Flandern: HeRMAN

25 Vgl.: EC study on adult learning professions in Europe, ESREA (Research voor Beleid/PLATO 2008)

Thema, das für die SYSCOM Partner sehr wichtig geworden ist. In allen nationalen Sitzungen und Diskussionen in den vier Mitgliedstaaten des Projektes war die Frage der Fachkräfte das Hauptthema (und Anliegen der eingeladenen SIE). In Osbornes Artikel, die „Ausbildung von Fachkräften der Erwachsenenbildung in Europa“, stellt er fest:

„Das Personal in der Erwachsenenbildung spielt eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung des lebenslangen Lernens – dies ist vor allem wichtig in der Alltagspraxis von SIE. Selbst in einer Zeit, in der so viel Wert auf individuelles selbstgesteuertes Lernen gelegt wird, sind es – sowohl innerhalb des formalen und nicht-formalen Lernens – immer noch Mitarbeiter mit einer Reihe von verschiedenen Rollen, die es den Lernenden erleichtern Wissen, Kompetenzen und Fähigkeiten zu entwickeln.

Politische Aspekte, Ressourcen, Einrichtung und eine Vielzahl anderer Faktoren beeinflussen die Qualität des Angebots, doch der entscheidende Faktor ist die Qualität des Personals. Bislang wurde in vielen Mitgliedstaaten der Ausbildung (Erstausbildung und Weiterbildung), dem Status und der Bezahlung des Personals in der Erwachsenenbildung nur wenig Aufmerksamkeit zuteil. Personal in der Erwachsenenbildung ist in diesem Zusammenhang nicht auf Lehrer und Ausbilder beschränkt, sondern umfasst das Management, Beratungspersonal, Mentoren und Verwaltung. Sie müssen in der Lage sein, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der besonderen Zielgruppen einzugehen. Die Qualität der Mitarbeiter ist entscheidend, um erwachsene Lerner zu motivieren. (EG, 2007, S. 8). Relativ wenig ist bislang auf europäischer Ebene über diese besondere Gruppe von Fachkräften bekannt, und es besteht Informationsmangel über verschiedene Aspekte des Berufs, einschließlich, wer sie sind, wie sie rekrutiert werden, welche Kom-

petenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen sie haben sollten oder welche sie benötigen, was ihre spezifischen Rollen und Aufgaben sind, was ihre Stellung im Erwerbsleben ist, wie ihre berufliche Weiterentwicklung organisiert ist, wie sie bewertet werden und wie attraktiv ihr Beruf ist...“.

Nur erfahrene Mitarbeiter/innen sind in der Lage, die Kompetenzen der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu dokumentieren. Die Diskussionen und Analysen des SYSCOM Projekts konzentrierten sich auf die Schlüsselfrage der „Aus- und Weiterbildung“ der Fachkräfte in SIE. Alle Partner haben Erfahrungen mit der „Ausbildung der Ausbilder“ im Hinblick auf kompetenzorientierte Lern- und Dokumentationsansätze, obwohl dies in den Lehrplänen von Ausbildern und Personal bislang nicht systematisch verankert ist. Die Partnerschaft SYSCOM hat verschiedene Ansätze und Curricula in der Ausbildung verglichen, die seitens der Dachverbände angeboten werden.

Die Gesamtsituation in der EU kann eigentlich wie folgt beschrieben werden: „Die berufliche Aus- und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitern in SIE ist durch eine Vielzahl von Angeboten und Aktionen auf verschiedenen Ebenen und von verschiedenen Organisationen gekennzeichnet, für die es derzeit keine Maßnahmen oder Systeme zur Qualitätssicherung gibt.“ (Siehe: DG EAC BJ Buiskool, SD Broek, JA van Lakerveld, GK Zarifis, M. Osborne, 2010) Die Autoren kommen in ihrem Bericht zu dem Schluss, dass ein umfassendes System der Qualitätssicherung und Zertifizierung mit international vergleichbaren Kriterien als verbindlicher und kontrollierbarer Rahmen installiert werden sollte, um sicherzustellen, dass die Weiterbildungsmaßnahmen in den verschiedenen Mitgliedstaaten auf gleich hohem Qualitätsniveau durchgeführt werden.

Die SYSCOM Partnerschaft unterstützt diese Forderung.

In Flandern wurde am 30. April 2009 ein Gesetz über die Qualifikationsstruktur (6) (kwalificatiestructuur) verabschiedet, die Einführung eines übergreifenden Qualifikationsrahmens. Mit diesem Rahmen, basierend auf acht Levels, beschrieben durch die beiden Hauptkategorien Wissen/Fähigkeiten und Kontext/Autonomie/Verantwortung, ist die Diskussion weit entwickelt.²⁶ Es wurde eine Einigung über die erforderlichen Kompetenzen von Auszubildenden und Mitarbeitenden erreicht und diese werden in den Lehrplänen von Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt. Flandern kann als Beispiel dafür gelten, die ‚Kompetenzorientierung‘ und Anerkennung auf Basis von Lernergebnissen für alle sehr ernst zu nehmen, und dies auch für die Zielgruppe, die in SIE arbeitet und qualifiziert wird – die Geringqualifizierten. Allerdings sind die Auswirkungen des NQR noch nicht sichtbar. Mitarbeiter zögern noch beim Einsatz des „Erfahrungsnachweises“. Das zeigt, dass die Einzelheiten des NQR und seine Folgen nicht gut eingeführt wurden und damit die Risiken höher scheinen als die Chancen. Das ist noch immer die hauptsächliche Wahrnehmung im Jahr 2010.

In Deutschland bietet der Dachverband bag arbeit kontinuierlich Schulungen für Führungskräfte, pädagogische Fachkräfte und Ausbilder/innen zu kompetenzorientierten Methoden sowie Workshops auf der strukturellen Ebene für die Führungskräfte von SIE. (siehe www.bagarbeit.de).

26 „Der VKS beschreibt genau wie der EQR 8 Referenzlevel.“ „Die Flämische Regierung möchte die Erfahrungen eines Menschen anerkennen: Deshalb können Menschen einen Test absolvieren und einen ‚Erfahrungsnachweis‘ erhalten, wenn er oder sie den Test besteht.“ Es ist eine „Möglichkeit für unsere Zielgruppe“ und gleichzeitig „ist es eine Bedrohung für unsere Zielgruppe“ (vgl. Präsentation von SST in Gent, Juni 2009).

Österreich hat, als ein zusätzliches Ergebnis der SYSCOM Partnerschaft, eine Kooperation mit einer bundesweit tätigen Institution aufgebaut (genannt: Die Weiterbildungsakademie (wba) Österreich, die Erwachsenenbildner/innen zertifiziert und diplomiert; <http://www.wba.or.at/>). Der bdv wird ab 2011 einen neuen Lehrplan für Personal in SIE (insbesondere Ausbilder/innen und Berater/innen) entwickeln, der alle neuen Entwicklungen hinsichtlich des österreichischen NQR berücksichtigen soll.

„Die Qualität der Ausbildung für Ausbilder wird als Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung hin zu einem kompetenzorientierten Lehrplan in SIE betrachtet, da sie gewährleistet, dass die befristeten Beschäftigten/Teilnehmer von den neuen, durch NQR und EQR ermöglichten Ansätzen, profitieren können. Im europäischen Kontext kann Qualität in der Erwachsenenbildung und Fort- und Weiterbildung als lokal relevant, aber auch kulturell angemessen definiert werden. Es wäre aber unmöglich, die Qualität der Erwachsenenbildung und der Fort- und Weiterbildung in Europa zu diskutieren, ohne die Qualität des Lehr- und Ausbildungspersonals zu berücksichtigen... In dieser Hinsicht sollte Qualität Ergebnisse einschließen - mitunter messbare, welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen umfassen, die mit dem Profil, den Aufgaben, Rollen und der Praxis der Erwachsenenbildner im Zusammenhang stehen.“ (siehe Georgios Zarifis 2009)

6. Expertise von SYSCOM

Die SYSCOM Partner haben „Informationsnetzwerke“ aufgebaut, um sich in die nationale Debatte über EQR/NQR einzubringen. Ziel war es, die nationalen Dachverbände und die SYSCOM Partnerschaft anderen nationalen Gremien und Institutionen als Partner zu präsentieren – ein Partner, der für den Informationsaustausch zu EQR und NQR innerhalb der Branche verantwortlich ist. In den vier Mitgliedstaaten konnten diese Netzwerke über einen Zeitraum von zwei Jahren erfolgreich gebildet werden. Das heißt, dass in den vier Mitgliedstaaten der Informationsaustausch und die Diskussion zwischen den SYSCOM Partnern und anderen SIE bundesweit begonnen hat und auch in den kommenden Jahren fortgesetzt wird.

SIE und ihre Dachverbände brauchen die lokale Beteiligung und Kooperation mit Partnern, um eine erfolgreiche Rolle im Umsetzungsprozess von EQR und NQR zu erlangen: Die SYSCOM Partner haben Kontakte zu Kammern, Arbeitsagenturen und Ministerien aufgenommen und sie zu Workshops und Tagungen eingeladen. Dieses Engagement (lokal, regional und national) kann weiter ausgebaut werden.

SIE können ein lokales „Versuchsfeld“ für alle relevanten Ebenen der NQR werden. Sie bilden eine Heterogenität von Organisationen ab, in Bezug auf Größe, Anzahl der unterschiedlichen Bildungsmaßnahmen, Interessen, Veränderungsbedarfen, Innovationen und Neugier (siehe „Ergebnisse der ersten Analyse“, 2009). Die Vielfalt der Qualifikationen der Teilnehmer/innen in den Bildungsmaßnahmen eröffnet ein breites Feld, um EQR und NQR Ansätze zu erproben.

Allerdings existiert in allen Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene eine Informationsflut über die Umsetzung des NQR Prozesses. Im einzelnen SIE wird diese Informationsfülle öfter als eine Gefahr und ein Risiko für die Organisation und die einzelnen Teilnehmenden

wahrgenommen. Mehr Wissen, wie es die SYSCOM Partnerschaft in Österreich, Flandern, Deutschland und Polen mit den vier nationalen Netzen entwickelt hat, minimiert die Wahrnehmung von Risiken. Nur systematischeres Erfahrungswissen und ein umfassendes Konzept werden es erlauben, die Chancen höher einzuschätzen als die Risiken. Alle Ergebnisse der SYSCOM Partnerschaft favorisieren einen systematischen Ansatz (siehe Kapitel 2).

Weitergehendes Interesse an Zusammenarbeit und Austausch wurde in allen vier Mitgliedstaaten ausgelöst. Es scheint, dass sich vor dem Hintergrund der nationalen Perspektiven überall viele Fragen entwickelt haben. Die Zeit bis 2012 wird verwendet werden, um die aktuellen Diskussionen zu intensivieren.

Ein Diskussionsfeld, das SYSCOM bereits identifiziert und ins Zentrum gestellt hat (siehe Status-quo-Analysen (<http://www.syscomproject.eu/>), ist der Einsatz geeigneter Dokumentationswerkzeuge für die nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Der EUROPass, als erfolgreich implementiertes Instrument, ist als erster Schritt zu sehen und muss entsprechend der Bedarfe in SIE angepasst werden. Die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, allen vorherigen Lernens würde den Matching-Prozess verbessern. Durch die Fokussierung auf Lernergebnisse und den Einsatz geeigneter Dokumentationsinstrumente, würde die Kluft zwischen Stellenbeschreibungen auf dem lokalen Arbeitsmarkt und den Zielen von Qualifizierungsmaßnahmen in SIE verringert. Diese Instrumente würden es auf individueller Ebene ermöglichen, die eigenen Lernerfahrungen und Kompetenzen zu erkennen, die in ganz unterschiedlichen Lernkontexten entwickelt wurden (formal, nicht-formal und informell). Manche Systeme zur Kompetenzdokumentation für die Zielgruppe sind in

Pilotprojekten mit positiven Ergebnissen bereits getestet, wurden aber landesweit nicht umfassend und systematisch umgesetzt. Existierende Dokumentationssysteme, die es Geringqualifizierten ermöglichen von EQR/NQR Ansätzen zur profitieren, werden gegenwärtig zumeist nicht von den Arbeitsverwaltungen finanziert. Dies muss sich ändern.

Alle Partnerorganisationen in SYSCOM verfügen über mehr Daten, Erfahrungen und Know-how, um noch stärker als bislang

- Lebenslanges Lernen zu unterstützen
- den Bedarf einer „Validierung von Bildungsleistungen“ zu untermauern („Validation of Prior Learning“ – VPL).

Die wichtigste Frage ist, wie die Aktivitäten des SYSCOM Projektes die parallel laufenden Entwicklungen in den Ministerien in den vier Mitgliedstaaten ergänzen können und wie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen nationalen Akteuren weiter gefördert und etabliert werden kann.

Diese Ergebnisse des SYSCOM-Projektes

- sollten validiert werden,
- sollten benannt werden und
- als Bereicherung für künftige Diskussionen zu EQR und NQR aufgenommen werden.²⁷

27 Vgl. „Ergebnisse der 3. Analyse“, 2010, S. 32.

7. Empfehlungen für den laufenden Arbeitsprozess, Nachhaltigkeit

Um sicherzustellen, dass das durch SYSCOM gewonnene Wissen einen nachhaltigen Einfluss hat, können SIE und die Dachverbände ihre Rolle als Stakeholder annehmen und ihre Chance in den laufenden Diskussionsprozessen über NQR nutzen. Die SYSCOM Partnerschaft hat diesbezüglich Empfehlungen erarbeitet.

Die Empfehlungen wurden mit allen Partnern diskutiert (SYSCOM Partnerschaft und ENSIE) und können als Quelle für alle SIE und Dachverbände genutzt werden, um sich in naher Zukunft in die EQR- und NQR-Debatte einzubringen.

Die Empfehlungen konzentrieren sich auf zwei Ebenen:

1. Die politischen Ebene, die durch die Dachverbände angesprochen wird und
2. die sozialen Integrationsunternehmen und alle Dachverbänden, die sich noch nicht in der EQR und NQR Debatte auf nationaler Ebene beteiligen, aber bereits mit den durch den EQR verursachten Veränderungen konfrontiert sind.

SIE, Dachverbände und ENSIE haben zwei große Interessen: Lernergebnisse müssen der „Benchmark“ und das anrechenbare Ergebnis des allgemeinen Bildungs- und Ausbildungssystems sein. Da die Bildungsträger im sozialen Bereich die Experten für Lernergebnisse gering Qualifizierter in allen Mitgliedstaaten sind, werden sie diejenigen sein, die sich dafür einsetzen, dass formale, informelle und vorgängig erworbene Kompetenzen im EQF/NQR anerkannt werden.

Die Qualifizierung des Personals (Ausbilder/innen, Sozialarbeiter/innen, Lehrer/innen in der Erwachsenenbildung, Berater/innen etc.) im Hinblick auf NQR /EQR hat mit dem Projekt SYSCOM begonnen und wird mit anderen Projekten fortgesetzt werden. „Ausbildung der Ausbilder“, das heißt Qualifizierung der Fachkräfte zur Unterstützung der Zielgruppe, ist bereits eine der Prioritäten von ENSIE geworden.

EMPFEHLUNGEN

Politische Ebene

1. Dachverbände und SIE bieten ihr Wissen und Know-how für die Umsetzung des EQR/NQR als Akteure für die zuständigen nationalen und europäischen Organisationen und Institutionen an.
2. Dachverbände und SIE sind Experten in der Bereitstellung von Lernumgebungen für informelles und nicht-formales Lernen in ihren Sozialen Integrationsunternehmen, die sich an gering Qualifizierte richten. Diese Expertise, dieses Wissen und diese Kompetenz sollte durch NQR Beiräte und Sachverständige genutzt werden.
3. ENSIE wird in Zukunft mit der „EQF Advisory Group“ arbeiten; ENSIE und die SYSCOM Partnerschaft bieten ihre Expertise Arbeitsgruppen und Beratungsgremien zum EQR wie auch NQR an.
4. Soziale Integrationsbetriebe als Stakeholder und Experten des nicht-formalen und informellen Lernens für Geringqualifizierte brauchen mehr finanzielle Unterstützung und sollten mehr Pilotprojekte erhalten, um Ausbildung und Beschäftigung in der Umsetzung von NQR und EQR zu verbinden.
5. Richtlinien der für Bildung und Beschäftigung zuständigen Ministerien sollten im Hinblick auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden/vorübergehend Beschäftigten in Sozialen Integrationsunternehmen besser synchronisiert werden. Dies ist eine grundlegende Voraussetzung, um sicherzustellen, dass NQR Strategien erfolgreich sind.

Ebene der SIE und Dachverbände

1. Verwenden Sie bestehende Netzwerke, um alle Informationen bezüglich EQR und NQR zu verbreiten und selbst zu erhalten. Richten Sie ein Informationsnetz (lokal, regional und national) für Soziale Integrationsunternehmen ein, um alle Informationen zu EQR und NQR zu verbreiten.
2. Dachverbände ermuntern und unterstützen SIE, sich der Terminologie und Konzepte zu bedienen und mit ihnen zu arbeiten, die im Berufsbildungssystem und NQR sowie EQR nachgefragt sind.
3. Die Dachverbände unterstützen einzelne SIE dabei, lernergebnisbasierte Qualifizierungen zu etablieren.
4. Es ist die Aufgabe der SIE von nur „kompetenzorientierten Ansätzen“ auf Ansätze umzuschwenken, die „Lernergebnisse“ dokumentieren und sich auf individuelle Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen konzentrieren, unabhängig davon, wie sie erworben worden sind. Diese Rolle können SIE erfolgreich übernehmen und damit ihre Expertenrolle deutlich machen.
5. Die Dachverbände bieten für SIE Zugang zu auf Lernergebnissen basierenden Systemen, wodurch sie verlässliche Partner im Umsetzungsprozess werden. SIE führen diese Qualifizierungs- und Dokumentationssysteme ein und schaffen damit für Geringqualifizierte die Verbindung zum NQR.
6. Dachverbände stellen sicher, dass Weiterbildungseinrichtungen über EQR und NQR informiert sind, und dass die damit verbundenen Herausforderungen an Mitarbeiter/innen in Schlüsselpositionen von SIE bewusst sind.
7. Qualifizierung der Ausbilder/innen: Dachverbände sorgen für ein Bewusstsein in SIE, dass die Qualität der Qualifizierung von Ausbilder/innen die Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung von kompetenzorientierten Lehrplänen in SIE darstellt. Sie gewährleistet, dass vorübergehend Beschäftigte von den durch NQR und EQR ermöglichten neuen Ansätzen profitieren können.
8. Die Dachverbände und SIE werden und sollen alle europäischen und nationalen Programme und Ausschreibungen nutzen, um an den laufenden und künftigen Debatten über NQR und EQR als Stakeholder teilzunehmen.

Bibliographie

- Bjørnåvold, Jens und Slava Pevec Grm, Cedefop (2010): „The development of National Qualifications Frameworks in the European Union; main tendencies and challenges September 2009“ in: Europäischer Qualifikationsrahmen – Deutscher Qualifikationsrahmen – Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, Zweite Fachtagung 17./18. November 2009, Tagungsdokumentation (Hg.) Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin, Februar 2010, S. 201–211
- Bjørnåvold, Jens und Slava Pevec Grm, Cedefop (2010): „Development of National Qualifications Frameworks (NQR) in Europe“ in: EQR Newsletter, April 2010, S. 9
- Bjørnåvold, Jens und Slava Pevec Grm, Cedefop (2010): „The Development of National Qualifications Frameworks in Europe. Cedefop Overview – Juni 2010“ in: EQR Newsletter, Cedefop, GD Bildung und Kultur, ETF, Juli 2010, S. 6–7
- Cedefop (2010): The development of national qualifications frameworks in Europe, Working Paper Nr. 8, August 2010 Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- DG EAC B. J. Buiskool, S. D. Broek, J. A. van Lakerveld, G.K. Zarifis, M. Osborne (2010): Schlüsselkompetenzen für Fachkräfte in der Erwachsenenbildung (<http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>)
- EQR Newsletter, Cedefop, GD Bildung und Kultur, ETF, April 2010
- EQR Newsletter, Cedefop, GD Bildung und Kultur, ETF, Juli 2010
- Kompetenzzentrum MigraNet, IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2008): Praxishandreichung, Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente
- National Qualifications Authority of Ireland (2009): Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NQF) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF), National Report, Juni 2009
- Osborne, Michael (2009): The Training of Adult Learning Professionals in Europe, in: European Journal of Education (Hrsg.) Jean Gordon und Jean-Pierre Jallade, Band 44, Heft 2, S. 143–310. Special Issue: The Training of Adult Education Professionals in Europe
- „Results of the first analysis“, Berlin 2009 (<http://www.syscomproject.eu/>)
- „Results of the second analysis“, Berlin 2010 (<http://www.syscomproject.eu/>)
- „Results of the 3rd Analysis“, Berlin 2010 (<http://www.syscomproject.eu/>)
- „Synthesis 1st and 2nd Analysis“ Berlin 2010 (<http://www.syscomproject.eu/>)
- Zarifis, Georgios (2009), Educating the adult educator: Quality Provision & Assessment in Europe (1st ESREA ReNAdET workshop 6–8 November 2009) (<http://www.peda.net/verajaj/uta/vetculture/conferencesandevents>)