



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 8.7.2005  
SEK (2005) 957

**ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN**  
**AUF DEM WEG ZU EINEM EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR**  
**LEBENSLANGES LERNEN**

# INHALT

ZUSAMMENFASSUNG UND FRAGEN FÜR DIE KONSULTATION.....	4
1. EINLEITUNG.....	8
2. WARUM WIRD EIN EUROPÄSCHISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN GEBRAUCHT?.....	10
2.1 Qualifikationsrahmen als Mittel zur Unterstützung des lebenslangen Lernens.....	10
2.2 Das politische Mandat.....	11
3. DIE BEGRIFFLICHEN GRUNDLAGEN EINES EQF .....	12
3.1 Lernen und Lernergebnisse .....	12
3.2 Kompetenz .....	13
3.3 Qualifikationen.....	14
3.4 Qualifikationsrahmen .....	14
3.5 Meta-Rahmen.....	15
4. HAUPTZWECK UND AUFGABEN EINES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMENS (EQF) .....	17
5. GEMEINSAME REFERENZNIVEAUS NACH LERNERGERBNISSEN .....	19
5.1 Acht Stufen.....	19
5.2 Lernergebnisse .....	20
5.3 Ergänzende und erläuternde Informationen zu den einzelnen Stufen des EQF.....	26
5.4 Ergänzende Informationen zu den Referenzniveaus.....	31
5.5 Hinweise für die Benutzung der Tabellen.....	31
6. EIN EQF ALS RAHMEN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT; GEMEINSAME GRUNDSÄTZE .....	31
6.1 Qualitätssicherung.....	32
6.2 Validierung nicht formalen und informellen Lernens.....	34
6.3 Orientierung und Beratung.....	35
6.4 Schlüsselkompetenzen .....	35
7. INSTRUMENTARIUM ZUR UNTERSTÜTZUNG DER LERNENDEN .....	36
7.1 Ein integriertes Leistungspunktesystem für lebenslanges Lernen: die wichtigsten Grundsätze.....	36
7.2 Europass .....	37
7.3 Ploteus – das Portal für Lernangebote in ganz Europa .....	38

8.	VERPFLICHTUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN AUF NATIONALER UND SEKTORALER EBENE .....	38
8.1	Beziehung zwischen dem EQF und einem nationalen Qualifikationsrahmen bzw. den Qualifikationssystemen .....	39
8.2	Kompatibilität nationaler Systeme mit dem EQF: Grundsätze der Selbstzertifizierung und der Transparenz .....	40
8.3	Sektorale Verbindungen zum EQF .....	41
9.	Schlussfolgerungen und Fragen für die Konsultation .....	42
9.1	Der Konsultationsprozess.....	43
9.2	Fragen für den Konsultationsprozess .....	45
ANHANG 1	Lernergebnisse – Zunahme der Kompetenz von Niveau 1 bis Niveau 8.....	46
ANHANG 2	Als Orientierung dienende Zusammenfassung der EQF-Stufen.....	51
ANHANG 3	Komplementarität der Dublin-Deskriptoren mit den EQF-Deskriptoren .....	52
ANHANG 4	Mitglieder der EQF-Expertengruppe .....	54
ANHANG 5	Glossar der Schlüsselbegriffe .....	55

## ZUSAMMENFASSUNG UND FRAGEN FÜR DIE KONSULTATION

In diesem Arbeitspapier werden die Hauptmerkmale eines möglichen künftigen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) vorgestellt. Die Schaffung eines EQF wurde von den Regierungschefs der EU auf der Tagung des Europäischen Rates in Brüssel im März 2005 gefordert, wodurch frühere Empfehlungen der für die allgemeine und berufliche Bildung zuständigen Minister (Februar und Dezember 2004) unterstützt und gestärkt wurden. Das Arbeitspapier stellt die Grundlage für einen ausführlichen Konsultationsprozess dar, der im Zeitraum von Juli bis Dezember 2005 mit politischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, Interessengruppen und Fachleuten für die Qualifikationssysteme in ganz Europa stattfinden wird.

### Hauptzweck und Aufgaben

Ein EQF würde auf freiwilliger Basis entwickelt und eingerichtet und keine rechtlichen Verpflichtungen mit sich bringen. Er soll ein Meta-Rahmen sein, durch den Transparenz und gegenseitiges Vertrauen gefördert werden. Ein Europäischer Qualifikationsrahmen soll es ermöglichen, nationale und sektorale Qualifikationsrahmen und -systeme in Bezug zueinander zu setzen – womit wiederum die Übertragung und Anerkennung der Qualifikationen einzelner Bürger erleichtert wird.

Doch stellt die am 6. Juni 2005 verabschiedete Richtlinie zu beruflichen Qualifikationen<sup>1</sup> (nach wie vor) das in der Europäischen Union verbindliche Rechtsinstrument dar, wenn es um die Anerkennung beruflicher Qualifikationen auf dem Gebiet reglementierter Berufe geht.

### Kernbestandteile

Ein EQF würde aus drei Hauptbestandteilen bestehen:

- Das Kernstück wären gemeinsame, auf der Grundlage von Lernergebnissen festgelegte Referenzpunkte, die in einen Rahmen mit acht Bezugsebenen eingeordnet würden.
- Diese Referenzniveaus würden durch ein Instrumentarium unterstützt, das auf den Bedarf einzelner Bürger abgestimmt ist (integriertes europäisches Leistungspunktesystem für lebenslanges Lernen, Europass-Konzept, Datenbank Ploteus für Lernangebote in ganz Europa).
- Ein Europäischer Qualifikationsrahmen würde außerdem eine Reihe gemeinsamer Grundsätze und Verfahren beinhalten, die als Leitlinien für die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren auf verschiedenen Ebenen dienen würden – insbesondere in den Bereichen Qualitätssicherung, Validierung, Beratung und Schlüsselkompetenzen.

### Vielfalt der Akteure und Benutzer

---

<sup>1</sup> Diese Richtlinie ersetzt 15 Richtlinien, die seit vielen Jahren in Kraft waren. Sie modernisiert bestehende Rechtsvorschriften zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen und fasst sie neu, ohne die Grundprinzipien zu verändern. Die neue Richtlinie wurde noch nicht veröffentlicht.

Die drei Hauptbestandteile eines möglichen EQF richten sich an verschiedene Gruppen von Akteuren. Die gemeinsamen Referenzniveaus wurden entwickelt, um die Arbeit von politischen Entscheidungsträgern und Qualifikationsfachleuten auf nationaler und sektoraler Ebenen zu unterstützen und ein Leseraster anzubieten, das den Vergleich und die Kooperation zwischen nationalen und sektoralen Qualifikationsrahmen und – Systemen erleichtert. Dasselbe gilt für die Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung der Zusammenarbeit und der Koordinierung der einschlägigen Politiken. Das gemeinsame Instrumentarium dagegen unterstützt die individuelle Mobilität der Bürger in den Bereichen Bildung und Arbeit. Die Bedeutung eines EQF für die einzelnen Bürger wird noch zunehmen, wenn die nationalen und sektorbezogenen Qualifikationen erst systematisch mit dem EQF verbunden sein werden.

### **Acht auf Lernergebnisse bezogene Niveaus**

Die Qualifikationen auf allen Ebenen eines möglichen EQF werden (in Tabelle 1 und im Anhang 1) im Hinblick auf drei Arten von Lernergebnissen beschrieben:

- Kenntnisse
- Fähigkeiten und
- Kompetenzen im weiteren Sinne (persönliche und fachliche Kompetenzen)

Jedes EQF-Niveau wird (in Tabelle 1) im Hinblick auf typische Lernergebnisse beschrieben, die mit Qualifikationen und Qualifikationsrahmen in ganz Europa in Verbindung gebracht werden können. Diese Lernergebnisse werden nicht mit Details spezifischer Qualifikationen verknüpft, da diese in die Verantwortung der nationalen und sektoralen Ebene fallen. Durch dieses Design des EQF kann jede nationale oder sektorale Qualifikation oder Qualifikationsebene von den nationalen und sektoralen Experten und zuständigen Stellen einem bestimmten EQF-Niveau zugeordnet werden.

Zusätzliche Hilfsinformationen werden als Anhaltspunkt zur Verfügung gestellt (Tabelle 2), wie sich die EQF-Niveaus auf die bestehenden formalen Bildungs- und Berufsbildungssysteme und Qualifikationsrahmen beziehen würden. Diese allgemeine Information dürfte für den Konsultationsprozess nützlich sein. Zu einem späteren Zeitpunkt – wenn die Einführungsphase beginnt – sollte Tabelle 2 ausgefüllt und von den nationalen bzw. sektoralen Behörden und Gremien weiterentwickelt werden.

### **EQF als Rahmen für die Zusammenarbeit**

Der Vorschlag umreißt die Beziehung zwischen dem EQF und Qualifikationsrahmen und -systemen auf der nationalen und sektoralen Ebene. Da der EQF freiwillig ist und keine rechtlichen Verpflichtungen mit sich bringt, hängt der Erfolg der Initiative von der Verpflichtung der auf verschiedenen Ebenen tätigen Akteure auf den europäischen Rahmen ab.

Die staatlichen Behörden müssen bestimmen, wie die Qualifikationen in ihrem Land mit einem EQF verbunden werden. Vom Standpunkt eines EQF aus wäre es optimal, wenn jedes Land einen einzigen nationalen Qualifikationsrahmen erstellen und diesen zum EQF in Bezug setzen würde. Angesichts der Vielfalt nationaler Bildungs- und Ausbildungssysteme und deren Entwicklungsstadien sollte jedoch jedes Land einen Prozess schaffen, durch den bestehende Qualifikationsstrukturen und -systeme mit dem

EQF verbunden werden (unabhängig davon, ob es sich um einen einzigen nationalen Qualifikationsrahmen oder ein einziges Qualifikationssystem oder um verschiedene Systeme handelt).

Ein EQF würde außerdem einen gemeinsamen Bezugspunkt für die Information und Orientierung im Bereich der Weiterentwicklung von Bildung, Aus- und Weiterbildung auf sektoraler Ebene darstellen. Wo möglich sollten diese sektoralen Entwicklungen in Verbindung mit den nationalen Rahmen stehen – und somit Übertragung und Kompatibilität erleichtern. Der gemeinsame Bezugspunkt EQF würde es auch ermöglichen, sektorale Initiativen mit nationalen Qualifikationen zu verbinden und somit die Übertragung und Kompatibilität erleichtern. Die Verbindung eines sektoralen Rahmens mit dem EQF impliziert außerdem die Akzeptanz und eine Verpflichtung gegenüber einem Satz von Kriterien hinsichtlich Qualität und Transparenz. Die Entscheidung zur Verbindung sektoraler Initiativen mit dem möglichen EQF sollte von den Betroffenen selbst in Absprache mit Vertretern der für Qualifikationen verantwortlichen nationalen staatlichen Behörden getroffen werden.

### **Relevanz und Glaubwürdigkeit**

Der Erfolg eines Europäischen Qualifikationsrahmens hängt von seiner Relevanz und Glaubwürdigkeit für Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Arbeitgeber, politische Entscheidungsträger und schließlich die einzelnen Lernenden ab. Insbesondere müssen die interessierten Parteien davon überzeugt werden, dass ein europäischer Meta-Rahmen erforderlich ist und - indirekt und direkt - zu lebenslangem Lernen beitragen kann.

Daher kann dieser Rahmen nur auf der Grundlage eines breit angelegten Konsultationsprozesses entwickelt und eingerichtet werden. Die folgenden Fragen sind für den Konsultationsprozess von besonderer Bedeutung:

#### *Das Grundprinzip des EQF*

- Sind die wichtigsten Ziele und Funktionen, die ein EQF erfüllen muss, diejenigen, die im Konsultationsdokument dargelegt werden?
- Welche Vorkehrungen sollten getroffen werden, damit der EQF in der Praxis (für die einzelnen Bürger, die Bildungs- und Ausbildungssysteme, den Arbeitsmarkt) funktionieren kann?

#### *Die Referenzniveaus und Deskriptoren*

- Spiegelt die durch die acht Referenzniveaus beschriebene Struktur des EQF die Komplexität des lebenslangen Lernens in Europa wider?
- Beschreiben die Deskriptoren für die einzelnen Niveaus in Tabelle 1 die Lernergebnisse und die Unterschiede zwischen verschiedenen Niveaus in angemessener Weise?
- Welchen Inhalt und Rolle sollten die „ergänzenden und erläuternden Informationen“ (oder Hilfsinformationen) über Bildung, Aus- und Weiterbildung sowie Lernstrukturen und Input haben (Tabelle 2)?
- Wie können Ihre nationalen und sektoralen Qualifikationen den vorgeschlagenen EQF-Niveaus und den Deskriptoren der Lernergebnisse zugeordnet werden?

#### *Nationale Qualifikationsrahmen*

- Wie können nationale Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – aufbauend auf den Prinzipien des EQF – in Ihrem Land entwickelt werden?
- Wie und innerhalb welcher Zeitspanne kann Ihr nationales Qualifikationssystem in Richtung eines lernergebniszentrierten Ansatzes entwickelt werden?

### *Sektorale Qualifikationen*

- In welchem Ausmaß kann der EQF ein Katalysator für Entwicklungen auf Sektorebene werden?
- Wie kann der EQF genutzt werden, um eine systematischere Entwicklung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen auf Sektorebene zu unterstützen?
- Wie können die Akteure auf sektoraler Ebene zur Unterstützung der Einführung des EQF einbezogen werden?
- Wie kann die Verbindung zwischen sektoralen Entwicklungen und nationalen Qualifikationen verbessert werden?

### *Gegenseitiges Vertrauen*

- Wie kann der EQF beitragen zur Entwicklung eines Klimas des Vertrauens (z. B. auf der Grundlage gemeinsamer Qualitätssicherungsgrundsätze) zwischen den auf europäischer, nationaler, sektoraler und lokaler Ebene mit dem lebenslangen Lernen befassten Akteuren?
- Wie kann der EQF eine Referenz für die Qualitätsverbesserung auf allen Ebenen des lebenslangen Lernens werden?

## 1. EINLEITUNG

In diesem Dokument werden die Hauptmerkmale eines möglichen künftigen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) vorgestellt<sup>2</sup>. Die Schaffung eines EQF wurde von den EU-Regierungschefs auf ihrer Tagung in Brüssel im März 2005 gefordert, wodurch frühere Empfehlungen der in den Ländern der EU für allgemeine und berufliche Bildung zuständigen Minister (Februar und Dezember 2004) unterstützt und gestärkt wurden.

Das Arbeitspapier stellt die Grundlage für einen ausführlichen Konsultationsprozess dar, der von Juli bis Dezember 2005 mit politischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, Interessengruppen und Fachleuten für die Qualifikationssysteme in ganz Europa stattfinden wird.

Der hier vorgestellte EQF ist als Meta-Rahmen geplant, der es ermöglicht, nationale und sektorale Qualifikationsrahmen untereinander zu verbinden und für mehr Transparenz auf europäischer Ebene zu sorgen. Dieser Rahmen wird die Übertragung, die Transparenz und die Anerkennung von Qualifikationen erleichtern – die hier als von einer zuständigen Stelle auf nationaler oder sektoraler Ebene bewertete und zertifizierte Lernergebnisse definiert sind (siehe Kapitel 3). Eine wichtige Funktion des EQF ist die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens und der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren des lebenslangen Lernens. Das ist von großer Bedeutung, damit Hindernisse für die Anerkennung von Lernergebnissen abgebaut und die Lernenden in die Lage versetzt werden, ihre vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen besser zu nutzen. Eine weitere Aufgabe eines EQF wäre es, die Mobilität von Lernenden und die grenzübergreifende Arbeitsmarktmobilität zu ermöglichen und zu fördern. Ein EQF soll auf freiwilliger Basis umgesetzt werden, keinerlei rechtliche Verpflichtungen mit sich bringen und eine Antriebskraft für den Wandel durch die Unterstützung von Reformen auf nationaler und sektoraler Ebene sein.

- Das Kernstück des EQF wären gemeinsame, auf der Grundlage von Lernergebnissen festgelegte Referenzpunkte, die in einen Rahmen mit acht Bezugsebenen eingeordnet würden. Diese Referenzniveaus wurden in erster Linie entwickelt und formuliert, um die Arbeit der politischen Entscheidungsträger, Akteure und Sachverständigengremien in den Mitgliedstaaten und Sektoren zu unterstützen.
- Diese Referenzniveaus stehen nicht für sich allein. Sie würden durch ein Instrumentarium unterstützt, das auf den Bedarf einzelner Bürger abgestimmt ist – insbesondere durch die Einführung und Verbreitung eines integrierten europäischen Leistungspunktesystems für lebenslanges Lernen, das Europass-Konzept und die Datenbank Ploteus zur Information über Lernangebote in ganz Europa. Nach der Annahme eines EQF sollten die individuellen, auf nationaler oder sektoraler Ebene verliehenen Qualifikationen einen klaren Bezug zu diesem Rahmen enthalten,

---

<sup>2</sup> Dieses Konsultationsdokument ist von der Kommission mit der aktiven Unterstützung einer Sachverständigengruppe (siehe Anhang 4) erstellt worden, in der Vertreter der verschiedenen Bildungssektoren (Hochschulen, Gruppe zur Begleitung der Bologna-Reformen, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung, Studierende) und Vertreter von Arbeitsmarktinteressen (Sektoren, Arbeitgeber, Gewerkschaften) mitgearbeitet haben.



wodurch die unmittelbare Relevanz des Rahmens und der gemeinsamen Referenzniveaus für die Bürger noch verstärkt würde.

- Und schließlich würde ein Europäischer Qualifikationsrahmen eine Reihe gemeinsamer Grundsätze und Verfahren beinhalten, die als (im Rahmen des Arbeitsprogramms *Allgemeine & berufliche Bildung 2010* entwickelte) Leitlinien für die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren auf verschiedenen Ebenen dienen würden – insbesondere in den Bereichen Qualitätssicherung, Validierung, Orientierung und Beratung und Schlüsselkompetenzen.

Doch stellt die am 6. Juni 2005 verabschiedete Richtlinie über Berufsqualifikationen<sup>3</sup> (nach wie vor) das in der Europäischen Union verbindliche Rechtsinstrument dar, wenn es um die Anerkennung beruflicher Qualifikationen im Bereich reglementierter Berufe geht. Die zuständigen Behörden sind bei ihrer Entscheidung über eine Anerkennung an die Bestimmungen dieser Richtlinie gebunden, die auf messbaren Kriterien wie die Art und Dauer der Ausbildung oder der Berufserfahrung gründen. Jeglicher Bezug im vorliegenden Dokument auf die Anerkennung von Qualifikationen sollte nicht als Bezugnahme auf die Durchführung der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in reglementierten Berufen interpretiert werden. Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten können also keine zusätzlichen, auf das EQF-Konzept gestützten Anforderungen vorschreiben. Vielmehr stützen sich die gesetzlichen Rechte von qualifizierten Fachkräften im Hinblick auf die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen in einem anderen Mitgliedstaat ausschließlich auf die Bestimmungen der vorgenannten Richtlinie.

Die Entwicklung eines EQF ist von unmittelbarer Bedeutung für den Vorschlag „eines Qualifikationsrahmens für den europäischen Hochschulraum“ (EHEA – European Higher Education Area), der von der europäischen Konferenz der Bildungsminister im Rahmen des Bologna-Prozesses in Bergen im Mai 2005 angenommen wurde. Ein EQF hätte einen breiteren Anwendungsbereich als der Qualifikationsrahmen für die Hochschulbildung, doch würden diese beiden Initiativen im Bemühen um einen übergreifenden Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen so gestaltet, dass sie kompatibel sind.

Dieses Dokument enthält eine ausführliche Darstellung der grundsätzlichen Überlegungen zu einem EQF (Kapitel 2), der wichtigsten Funktionen, die ein EQF erfüllen soll (Kapitel 3), der konzeptionellen Grundlagen (4), der gemeinsamen Referenzniveaus (5), der gemeinsamen Grundsätze und Verfahren, die angewendet werden könnten (6), des dazugehörigen Instrumentariums (7), der möglichen Beziehungen zwischen einem EQF und den Akteuren auf nationaler und sektoraler Ebene (8) und schließlich kurze Schlussfolgerungen sowie eine Liste der Fragen, die beim Konsultationsprozess gestellt werden sollten (9). Ein kurzes Glossar der in Kapitel 4 nicht erklärten Schlüsselbegriffe wurde ebenfalls angefügt.

---

<sup>3</sup> Diese Richtlinie ersetzt 15 Richtlinien, die seit vielen Jahren in Kraft waren. Sie modernisiert bestehende Rechtsvorschriften zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen und fasst sie neu, ohne die Grundprinzipien zu verändern. Die neue Richtlinie wurde noch nicht veröffentlicht.

## 2. WARUM WIRD EIN EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN GEBRAUCHT?

In einem Europa, das durch einen raschen gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Wandel gekennzeichnet ist, ist lebenslanges Lernen zu einer Notwendigkeit geworden. Durch die alternde Bevölkerung werden diese Herausforderungen noch verschärft und der Bedarf einer kontinuierlichen Aktualisierung und Erneuerung der Kenntnisse, Fähigkeiten und (persönlichen und beruflichen) Kompetenzen verstärkt. Die Verwirklichung des lebenslangen Lernens wird jedoch durch die mangelnde Kommunikation und Kooperation zwischen den Anbietern von Bildung und Ausbildung und den Behörden auf verschiedenen Ebenen zu einer komplizierten Angelegenheit. Barrieren zwischen den Institutionen und Ländern verhindern nicht nur den Zugang zu Bildung und Ausbildung, sondern auch eine effiziente Nutzung der bereits erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen<sup>4</sup>. Verursacht wird dieses Problem in erster Linie durch einen Mangel an Transparenz bei den Qualifikationen, durch eine geringe Neigung zur Anerkennung „ausländischer“ Qualifikationen und durch fehlende Regelungen, die den Bürgern eine Übertragung ihrer Qualifikationen von einem Kontext in einen anderen ermöglichen würden. Die Tendenz, Lernen in nicht formalen und informellen Kontexten (z. B. am Arbeitsplatz) im Vergleich zum Lernen im Hinblick auf den Erwerb formaler Qualifikationen in der Erstausbildung als geringerwertig zu betrachten, trägt ebenfalls zu der Problematik bei.

Dies sind einige der Probleme und Herausforderungen, die durch die Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens angegangen werden könnten.

### 2.1 Qualifikationsrahmen als Mittel zur Unterstützung des lebenslangen Lernens

In vielen Ländern und Sektoren in Europa und weltweit werden derzeit verschiedenste Qualifikationsrahmen eingeführt (OECD 2003, 2004). Diese Rahmen haben je nach nationalen oder sektoralen Besonderheiten die unterschiedlichsten Erscheinungsformen. Ihnen allen gemeinsam ist der Wunsch, der wachsenden Komplexität der heutigen Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme Herr zu werden. Ihr Hauptziel besteht darin, (Schülern/Studierenden, Eltern, Bildungsanbietern, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern) die Hauptwege zu einer bestimmten Qualifikation zu verdeutlichen, aufzuzeigen, wie die einzelnen Stufen aufeinander aufbauen, in welchem Umfang Übertragungen möglich sind und auf welcher Grundlage Entscheidungen über eine Anerkennung getroffen werden. Qualifikationsrahmen werden auch in den Bereichen Qualitätssicherung und Entwicklung als Referenz zur Verbesserung der Ergebnisse auf lokaler, sektoraler und nationaler Ebene eingesetzt.

In einer Situation, in der die Mobilität der Arbeitskräfte und Lernenden zunimmt, die Bürger zunehmend Bildungs- und Ausbildungsangebote aus verschiedenen Ländern wahrnehmen, und lebenslanges Lernen zur Notwendigkeit geworden ist, spielt die Bezugnahme dieser Rahmen aufeinander eine immer größere Rolle. Fragen in Bezug auf

---

<sup>4</sup> Dies trifft wahrscheinlich auf die Situation des öffentlich-universitären und des privat-kommerziellen Sektors zu, in denen durch entsprechende Qualifikationen die Beschäftigungsfähigkeit von qualifizierten Fachkräften, insbesondere von Wissenschaftlern, maximiert werden soll.

fortschreitende Qualifizierung, Transfer, Akkumulierung und Anerkennung von Qualifikationen sowie Qualitätsentwicklung lassen sich nur in begrenztem Umfang im Kontext eines einzigen (isolierten) nationalen oder sektoralen Qualifikationsrahmens behandeln. Insofern geht es darum, eine Brücke zwischen diesen Einzelrahmen und Einzelsystemen zu schlagen, um eine wechselseitige Bezugnahme, Vergleiche und gegenseitiges Vertrauen zu ermöglichen.

## 2.2 Das politische Mandat

Seit 2003 haben sich europäische Politiker mehrfach für die Entwicklung und Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens ausgesprochen, durch den die Verbindungen zwischen nationalen und sektoralen Rahmen verstärkt und damit lebenslanges Lernen gefördert würde.

Im Gemeinsamen Zwischenbericht des Rates (Bildung) und der Kommission über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ (vom Februar 2004)<sup>5</sup> wird der Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens als wesentlichem Beitrag zur Lissabon-Strategie Priorität eingeräumt. In dem Bericht wird festgestellt, dass ein solcher Rahmen als gemeinsame Referenz zur Gewährleistung und Förderung der Transparenz, des Transfers und der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen in Europa dienen könnte.

Im Maastricht-Kommuniqué (14. Dezember 2004) zu den künftigen Prioritäten der verstärkten Europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung vereinbarten die für die Berufsbildung zuständigen Minister aus 32 europäischen Staaten, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission, dass die Entwicklung eines offenen und flexiblen Europäischen Qualifikationsrahmens, der als gemeinsamer Bezugsrahmen für die Anerkennung und Übertragbarkeit von Qualifikationen sowohl in der beruflichen als auch in der allgemeinen (Sekundar- und Hochschul-)Bildung dienen soll, Priorität erhalten soll<sup>6</sup>.

Im Hochschulbereich empfahlen die Ministerinnen und Minister im Rahmen des Bologna-Prozesses auf ihrer Konferenz in Berlin (September 2003) den Mitgliedstaaten, einen übergreifenden Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Das führte zur Annahme "eines Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum" durch die Ministerkonferenz im Rahmen des Bologna-Prozesses in Bergen (Mai 2005). In Bezug auf die Verbindung zwischen dem Europäischen Hochschulraum (EHR) und dem EQF erklärten die Minister, dass es äußerst wichtig sei, „die Komplementarität zwischen dem

---

<sup>5</sup> [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/jir\\_council\\_final.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf)

<sup>6</sup> Im Maastricht-Kommuniqué wird erklärt, dass „ein solcher Rahmen die Durchlässigkeit der Bildungs- und Ausbildungssysteme verbessern, einen Bezugsrahmen für die Validierung informell erworbener Kompetenzen bieten und zum reibungslosen und effizienten Funktionieren der europäischen, nationalen und sektoralen Arbeitsmärkte beitragen soll. Der Rahmen soll auf einer Reihe gemeinsamer Referenzniveaus fußen. Als Unterstützung sollen verschiedene, auf europäischer Ebene vereinbarte Instrumente dienen, in erster Linie Qualitätssicherungsmechanismen, um das nötige gegenseitige Vertrauen aufzubauen. Der Rahmen soll auf europäischer Ebene die freiwillige Erarbeitung von auf Kompetenzen basierten Lösungen unterstützen, auch um die Sektoren in die Lage zu versetzen, die durch die Internationalisierung von Handel und Technologie entstandenen neuen Herausforderungen im Bildungs- und Berufsbildungsbereich in Angriff nehmen zu können.“

übergreifenden Qualifikationsrahmen des EHR und dem vorgeschlagenen breiteren Qualifikationsrahmen für die allgemeine Bildung und die Berufsbildung umfassende lebenslange Lernen zu gewährleisten, der gegenwärtig in der Europäischen Union und zwischen den teilnehmenden Ländern entwickelt wird“<sup>7</sup>.

Im März 2005 forderte der Europäische Rat, im Jahr 2006 einen EQF zu verabschieden. Dies trug entscheidend zur Stärkung der politischen Grundlagen für den Fortschritt dieser Initiative bei.

### 3. DIE BEGRIFFLICHEN GRUNDLAGEN EINES EQF

Eine erfolgreiche Entwicklung und Einführung eines EQF erfordert, dass man sich darüber einig ist, wie bestimmte zentrale Begriffe zu verstehen sind. Die folgenden Definitionen von Lernen und Lernergebnissen, Qualifikationen, Kompetenzen und (Qualifikations- und Meta-)Rahmen beruhen auf den Arbeiten der OECD, des Cedefop und anderer internationaler Organisationen und berücksichtigen die Entwicklungen im Rahmen des Bologna- und Kopenhagen-Prozesses. Diese Konzepte wurden dem speziellen Zweck der Entwicklung eines europäischen Meta-Qualifikationsrahmens angepasst. Die Definition einer Reihe weiterer relevanter Begriffe findet sich in Anhang 5.

#### 3.1 Lernen und Lernergebnisse

Der Hauptzweck eines EQF (siehe auch Kapitel 4) besteht darin, das lebenslange Lernen zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass die Ergebnisse des Lernens angemessen beurteilt und genutzt werden. Das Cedefop definiert Lernen folgendermaßen:

*Der Begriff „Lernen“ bezeichnet einen kumulativen Prozess, in dessen Rahmen sich der Einzelne Kenntnisse von wachsendem Komplexitäts- und Abstraktionsgrad (Begriffe, Kategorien, Verhaltensmuster oder Modelle) und/oder Kompetenzen sukzessive aneignet. Dieser Prozess erfolgt informell, zum Beispiel in der Freizeit, und in formalen Arrangements, einschließlich des Arbeitsplatzes.*

Der Begriff „Lernergebnis“ (*learning outcome*) ist ein wichtiger Begriff in den derzeit auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene laufenden Anstrengungen zur Reform der Bildungs- und Berufsbildungssysteme. In der Berufsbildung beispielsweise wurden in letzter Zeit in einer Reihe von europäischen Ländern leistungsbezogene Systeme eingeführt, die sich auf Lernergebnisse stützen. Dieselbe Tendenz besteht im Hochschulbereich. Auch hier gelten Lernergebnisse als wichtiges Element der laufenden Reform. Außerdem werden im Rahmen vieler Arbeiten zur Entwicklung und Einführung sektoraler Qualifikationen (und entsprechender Qualifikationsrahmen) Lernergebnisse als

---

<sup>7</sup>

„Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen“. Communiqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19.-20. Mai 2005.

wichtige Bausteine genutzt. In unserem Kontext wird die folgende Definition verwendet<sup>8</sup>:

*Bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist. Lernergebnisse (learning outcomes) sind Aussagen über das, was ein Lernender am Ende einer Lernperiode wissen, verstehen, können soll.*

Lernergebnisse können für viele Zwecke definiert werden und sich auf einzelne Kurse, Einheiten, Module und Programme beziehen. Sie können außerdem von den nationalen Behörden zur Kennzeichnung von umfassenden Qualifikationen benutzt werden, die unter Umständen in nationale Qualifikationsrahmen oder –systeme eingeordnet sind oder mit ihnen in Beziehung stehen. Internationale Gremien schließlich können das Konzept der Lernergebnisse zur Schaffung von Transparenz, Vergleichbarkeit, Anrechnung von Leistungen und Anerkennung nutzen.

### 3.2 Kompetenz<sup>9</sup>

Auf der Grundlage einer Analyse der Literatur aus Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Deutschland und den Vereinigten Staaten von Amerika wird die folgende zusammenfassende Definition von Kompetenz vorgeschlagen.

*Kompetenz umfasst: i) kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschließt, aber auch implizites Wissen (tacit knowledge), das durch Erfahrung gewonnen wird; ii) funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist; iii) personale Kompetenz, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft; iv) ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche/soziale Werte umfasst.*

Der Begriff wird umfassend gebraucht, als Ausdruck der Fähigkeit des Einzelnen, die verschiedenen Elemente seines Wissens und seiner Fertigkeiten selbstgesteuert, implizit oder explizit und in einem bestimmten Kontext zu bündeln. Der Aspekt der Selbststeuerung ist für diesen Begriff wichtig, da er die Grundlage für die Unterscheidung zwischen verschiedenen Kompetenzstufen bietet. Der Erwerb eines bestimmten Kompetenzniveaus kann als Fähigkeit einer Person gesehen werden, ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen entsprechend den je nach Kontext, Situation oder Problemstellung unterschiedlichen Anforderungen einzusetzen und zu kombinieren. Mit anderen Worten, das Kompetenzniveau einer Person bestimmt sich durch ihre Fähigkeit, mit Komplexität, Unvorsehbarkeit und Veränderung zurechtzukommen. Dieses Verständnis von Kompetenz schlägt sich in den in diesem Dokument beschriebenen EQF-Referenzniveaus nieder, die unterscheiden zwischen Wissen

---

<sup>8</sup> Diese Definition fußt auf Elementen, die das Cedefop (2004) und die Bologna Working Group on Qualifications Frameworks (Februar 2005, S. 39, liegt nur in englischer Sprache vor) geliefert haben.

<sup>9</sup> Die Definitionen von Qualifikation und Kompetenzen in diesem Dokument sind kompatibel mit den von den europäischen Sozialpartnern im Jahr 2001 vereinbarten Definitionen: Bei den Kompetenzen handelt es sich um die Fähigkeit zur Anwendung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Know-how in einer gegebenen Arbeitssituation. Qualifikationen sind der formale Ausdruck der beruflichen Fähigkeiten eines Beschäftigten. Sie werden auf nationaler oder sektoraler Ebene anerkannt.

(Element (i) der obigen Definition), Fertigkeiten/Know-how (Element (ii) der obigen Definition) und schließlich Kompetenzen im weiteren Sinne (Elemente (iii) und (iv) der obigen Definition).

### 3.3 Qualifikationen

Der Begriff der Qualifikationen ist für ein EQF von großer Bedeutung und muss so definiert werden, dass die bestehenden, allgemein üblichen Verwendungsweisen dieses Begriffs möglichst abgedeckt sind. Es wird die folgende, auf der Arbeit der OECD beruhende Definition vorgeschlagen.

*Eine Qualifikation ist erreicht, wenn eine zuständige Stelle entscheidet, dass der Lernstand einer Person den im Hinblick auf Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen spezifizierten Anforderungen entspricht. Dass die angestrebten Ergebnisse erreicht wurden, wird durch einen Evaluierungsprozess oder einen erfolgreich abgeschlossenen Bildungsgang bestätigt. Das Lernen und die Bewertung der Kenntnisse im Hinblick auf eine Qualifikation können im Rahmen eines Bildungsgangs und/oder im Rahmen von Berufserfahrung erfolgen. Eine Qualifikation beinhaltet eine offizielle Anerkennung, die auf dem Arbeitsmarkt Gültigkeit hat und darüber hinaus auch die Fortsetzung des Bildungs- oder Ausbildungswegs ermöglicht. Eine Qualifikation kann gesetzlich zur Ausübung eines bestimmten Berufes berechtigen.*

Grundsätzlich stützen sich Qualifikationen darauf, dass sie von dazu befugten nationalen Bildungs- und Berufsbildungsbehörden vergeben werden. Wir beobachten allerdings zunehmend, dass Einrichtungen und Verbände außerhalb des offiziellen Zusammenhangs der nationalen Qualifikationspolitik das Recht einfordern, Lernergebnisse verbindlich zu bestätigen. Ein EQF muss dieser Tendenz Rechnung tragen, um Verbindungen zwischen nationalen und sektoralen Qualifikationsrahmen und -systemen zu erleichtern.

### 3.4 Qualifikationsrahmen

Qualifikationsrahmen auf nationaler, regionaler oder sektoraler Ebene können in vielerlei Formen existieren. Daher ist es auch bei diesem Begriff erforderlich, dass man sich auf eine gemeinsame Definition verständigt. Aus der derzeitigen Arbeit in der OECD ist folgende Definition hervorgegangen:

Ein Qualifikationsrahmen ist ein Instrument zur Entwicklung und Klassifizierung von Qualifikationen entsprechend einem Satz von Kriterien zur Bestimmung des jeweiligen Lernniveaus. Dieser Satz von Kriterien kann implizit sein, d.h. in den Qualifikationsdeskriptoren selbst liegen, oder aber er wird durch eine Reihe von Niveaudekriptoren explizit gemacht. Ein Qualifikationsrahmen kann alle Lernergebnisse und Lernwege umfassen oder auf einen bestimmten Bildungs-/Berufsbereich (z. B. Erstausbildung, Erwachsenenbildung oder berufliche Fachausbildung) bezogen sein. Einige Rahmen haben mehr definatorische Elemente und eine straffere Struktur als andere. Einige sind gesetzlich verankert, einige beruhen auf einem Konsens der Sozialpartner. Immer aber schafft ein Qualifikationsrahmen die Voraussetzungen für eine Verbesserung der Qualität, der Zugänglichkeit und der Durchlässigkeit sowie der Anerkennung von Qualifikationen auf dem nationalen oder internationalen Arbeitsmarkt.

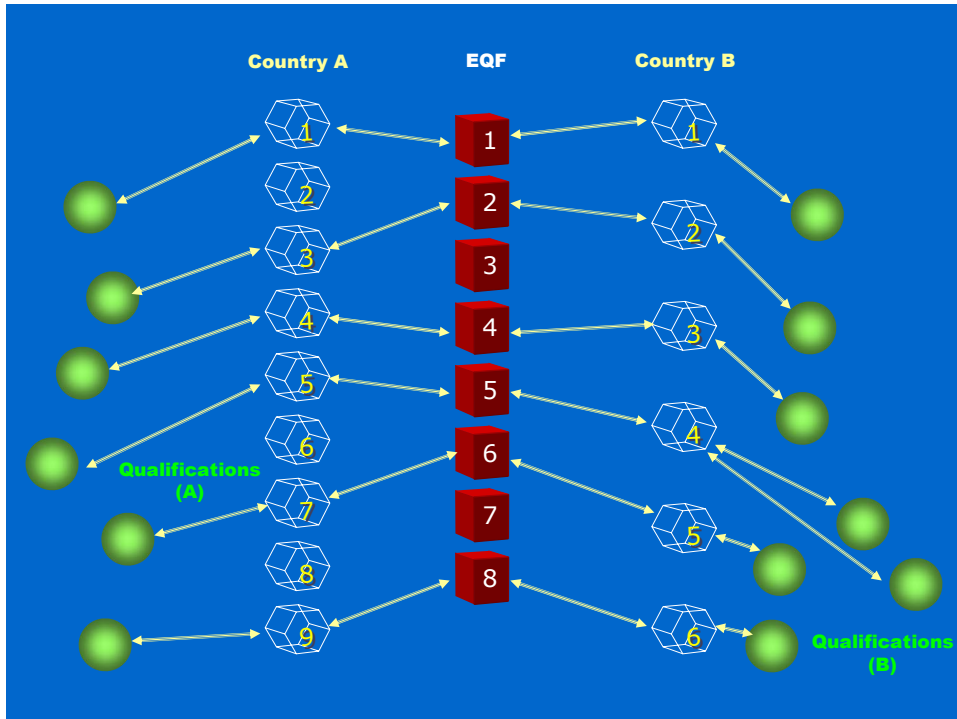
### 3.5 Meta-Rahmen

Ein Meta-Rahmen – wie ein EQF – hat die Funktion eines Organisationssystems, an dem die Benutzer genau ablesen können, wie sich die in verschiedene nationale und sektorale Systeme eingebetteten Qualifikationen aufeinander beziehen. Das geschieht durch eine Struktur aus gemeinsamen, auf Lernergebnisse bezogene Referenzniveaus. Ein solcher Rahmen hat jedoch nicht die Aufgabe, die Gleichwertigkeit von Qualifikationen im Einzelnen zu definieren; ebenso wenig erfüllt er gesetzgeberische, rechtliche, lohnpolitische oder qualitätssichernde Aufgaben, die oft auf nationaler oder sektoraler Ebene als notwendig erachtet werden. Das bedeutet, dass ein solcher Meta-Rahmen im Vergleich zu einem normalen Qualifikationsrahmen möglicherweise ganz anders aussieht. Wir schlagen folgende Definition vor:

Ein Meta-Rahmen kann als Mittel zur Herstellung einer Verbindung zwischen verschiedenen Qualifikationsrahmen dienen und auf diese Weise einen Bezug zwischen Qualifikationen eines Rahmenwerks mit normalerweise in anderen Rahmenwerken klassifizierten Qualifikationen herstellen. Ein Meta-Rahmen will bei der Inbezugsetzung von Qualifikationen über Landes- und Sektorgrenzen hinweg Vertrauen und Verlässlichkeit schaffen, indem er Prinzipien der Qualitätssicherung, der Bildungs- und Berufsberatung sowie Grundsätze für die Mechanismen der Übertragung und Akkumulierung von Lernleistungen definiert, durch die die auf nationaler und sektoraler Ebene erforderliche Transparenz auch international entstehen kann.

Abbildung 1 verdeutlicht, wie sich der Zusammenhang zwischen verschiedenen nationalen Qualifikationsrahmen und –systemen vereinfachen lässt, wenn gemeinsame Referenzniveaus und gemeinsame Grundsätze für die Zusammenarbeit eingeführt werden. Die Abbildung zeigt – in einer abstrakten Darstellung – die bestehende Komplexität der nationalen Qualifikationsrahmen und -systeme. Eine Zusammenarbeit auf der Grundlage bilateraler oder multilateraler Kontakte zwischen den einzelnen Rahmenwerken und Systemen wäre äußerst kompliziert und würde die Transparenz sowie eine Übertragung und Anerkennung der Qualifikationen erheblich einschränken.

**ABBILDUNG 1 EIN META-RAHMEN ZUR SCHAFFUNG UND FÖRDERUNG VON VERBINDUNGEN ZWISCHEN NATIONALEN QUALIFIKATIONSRAHMEN UND -SYSTEMEN**



Legende für Abbildung 1:  
Country = Land  
Qualifications = Qualifikationen



#### 4. HAUPTZWECK UND AUFGABEN EINES EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMENS (EQF)

Der EQF, wie er hier beschrieben wird, ist ein Meta-Rahmen, durch den eine Verbindung und Korrespondenz zwischen nationalen und sektoralen Rahmen und Systemen geschaffen werden soll. Dieser Rahmen wird den Transfer, die Transparenz und die Anerkennung von Qualifikationen – definiert als von einer zuständigen Stelle auf nationaler oder sektoraler Ebene bewertete und zertifizierte Lernergebnisse – erleichtern. Eine wichtige Aufgabe dieses Rahmens wäre die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens zwischen den verschiedenen Akteuren des lebenslangen Lernens. Denn dies wird als notwendige Voraussetzung für die Beseitigung von Lernhindernissen und die bessere Nutzung vorhandener Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erachtet. Ein EQF wird insbesondere Folgendes leisten:

- Ein EQF würde einen gemeinsamen Referenzpunkt – bezogen auf Lernergebnisse und Kompetenzniveaus – festlegen und dadurch die Kommunikation zwischen Anbietern und Lernenden in der allgemeinen und beruflichen Bildung vereinfachen. Dies erfordert Referenzniveaus und Deskriptoren, die ausreichend allgemein sind, um die Vielfalt der auf nationaler und sektoraler Ebene vorhandenen Qualifikationen abzudecken. Zugleich müssen sie eine Unterscheidung zwischen den verschiedenen Ebenen nach zunehmender Kompetenz und zunehmenden Fachkenntnissen ermöglichen.
- Ein EQF würde als Übersetzungssystem – als Umrechner oder Leseraster – fungieren, das die Einordnung und den Vergleich von Lernergebnissen ermöglicht. Wichtig ist dies auf europäischer Ebene, zunehmend aber auch auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene.
- Ein EQF würde als gemeinsame Referenz für Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung fungieren.
- Er würde eine Referenz für die Entwicklung sektoraler Qualifikationen bereitstellen. Durch die Einführung gemeinsamer Referenzniveaus und Deskriptoren können die Akteure feststellen, wo es Verbindungen, Synergien und eventuelle Überschneidungen gibt.
- Ein EQF würde im Hinblick auf das lebenslange Lernen einen Veränderungsschub auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene auslösen, indem er die Weiterentwicklung und Umsetzung der 2002 vereinbarten gemeinsamen Ziele der europäischen Bildungs- und Berufsbildungssysteme unterstützt.<sup>1</sup>

Unmittelbar relevant wäre ein EQF für politische Entscheidungsträger und Sachverständigengremien, die auf nationaler und sektoraler Ebene für die Bildungs-, Ausbildungs- sowie Weiterbildungsmaßnahmen und -systeme zuständig sind. Durch die Entwicklung und Einführung eines gemeinsamen Instrumentariums wie z. B. ein europäisches Leistungspunktesystem, den Europass und die Ploteus-Datenbank für Lernangebote wird die Relevanz des EQF für jeden einzelnen Bürger sichergestellt. Nach der Annahme des EQF sollten die einzelnen auf nationaler oder sektoraler Ebene

verliehenen Qualifikationen eine klare Bezugnahme auf diesen Rahmen enthalten und damit die unmittelbare Relevanz des Rahmens für die Bürger noch erhöhen.

Die folgenden speziellen Aufgaben soll ein EQF nicht erfüllen:

- Ein EQF würde keine vorhandenen oder in der Entwicklung befindlichen nationalen und/oder sektoralen Rahmen ersetzen. Er erfüllt zusätzliche, andere Aufgaben und sollte nicht als „Summe“ oder „repräsentativer Querschnitt“ der nationalen oder sektoralen Rahmenwerke verstanden werden.
- Ein EQF kann keine detaillierten Beschreibungen spezifischer Qualifikationen, Ausbildungswege oder Zugangsbedingungen umfassen. Dies wäre die Aufgabe von Qualifikationsrahmen auf nationaler und/oder sektoraler Ebene. Nationalen Systemen und Einrichtungen stünde es weiterhin frei, über das, was mit dem EQF geplant ist, hinauszugehen.
- Ein EQF kann keine Verfahren zur Definition neuer Qualifikationen oder zur Information der potenziellen Nutzer über das Spektrum möglicher Qualifikationen umfassen. Auch dies wäre eine Aufgabe der nationalen und sektoralen Qualifikationsrahmen.
- Ein EQF hätte nicht unmittelbar die Aufgabe, die Gleichwertigkeit von Qualifikationen im Einzelnen zu definieren oder zu vergleichen. Ebenso wenig würde er gesetzgeberische, rechtliche, lohnpolitische oder qualitätssichernde Aufgaben erfüllen, die oft auf nationaler oder sektoraler Ebene als notwendig erachtet werden.
- Ein EQF wäre kein Instrument, um endgültige Entscheidungen über die Anerkennung von Abschlüssen zu treffen. Solche Entscheidungen müssen von den zuständigen sektoralen, nationalen oder internationalen Gremien oder Behörden auf der Grundlage der durch den EQF geschaffenen erhöhten Transparenz getroffen werden.

Im Vergleich zu nationalen und sektoralen Rahmenwerken würde ein EQF daher zusätzliche und andere Aufgaben erfüllen. Der EQF hebt auf den Bedarf der Akteure (Anbieter und Nutzer in den Bereichen Bildung, Aus- und Weiterbildung und Lernen) auf verschiedenen Ebenen ab. Ein EQF sollte

- es dem einzelnen Bürger ermöglichen, innerhalb und zwischen komplexen Systemen zu navigieren und seine eigenen Lernergebnisse in diesem weiteren Kontext zu verorten;
- ein direktes Unterstützungsangebot für Bildungs- und Ausbildungsbehörden und -einrichtungen und andere Anbieter bereitstellen und ihnen ermöglichen, ihre Lernangebote anhand einer in ganz Europa verständlichen Referenz zu positionieren und zu vergleichen;
- eine gemeinsame Referenz für die Behörden darstellen, die Bildungs-, Ausbildungs- und Lernergebnisse anerkennen. Ein EQF könnte sich darüber hinaus als wichtig für die Bewertung und Anerkennung von Qualifikationen von außerhalb der EU erweisen;

- einen Rahmen für sektorale und branchenspezifische Organisationen und Verbände darstellen, der es ihnen ermöglicht, Verbindungen, Synergien und mögliche Überschneidungen zwischen Angeboten auf sektoraler und nationaler Ebene zu ermitteln.

Diese Liste veranschaulicht, dass es sich bei einem EQF um einen Mehrzweckrahmen handelt, der einer Reihe von auf verschiedenen Ebenen tätigen Akteuren dienen soll. Gemeinsam ist allen diesen Akteuren, dass sie sich mit dem lebenslangen Lernen beschäftigen müssen.

Ein EQF hätte die Rolle, einen gemeinsamen methodischen und konzeptionellen Ansatz bereitzustellen und auf diese Weise Informationen und Unterstützung für die Reform auf nationaler und sektoraler Ebene zu bieten. Schon die Einführung einer auf freiwilliger Basis eingeführten Struktur von Referenzniveaus würde zu einer Veränderung beitragen, darüber hinaus aber sollte eine Reihe von Grundsätzen und Verfahren als Leitfaden für die Zusammenarbeit und die Kontakte zwischen den Akteuren und Rahmenwerken auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene vereinbart werden. Daher sollten parallel zur Entwicklung eines EQF auch nationale und sektorale Qualifikationsrahmen für das lebenslange Lernen entwickelt werden. Dies entspräche den Vorschlägen im Bereich der Hochschulbildung, wo die Einführung eines europäischen Rahmens an die Einführung nationaler Rahmen gekoppelt ist (siehe auch Kapitel 6 und 8).

## **5. GEMEINSAME REFERENZNIVEAUS NACH LERNERGEBNISSEN**

Kernstück eines EQF wäre ein Satz von lernergebnisbezogenen Referenzpunkten, die sich über (nationale und sektorale) in den europäischen Ländern angewandte Qualifikationsrahmen auf verschiedene Qualifikationen beziehen. Diese Referenzpunkte wären in hierarchisch strukturierten Stufen angesiedelt, die die gesamte Bandbreite von der Pflichtschule bis hin zu den höchsten Qualifikationen hoch spezialisierter Fachkräfte einschließlich der durch nicht formales und informelles und durch lebenslanges Lernen erworbenen Qualifikationen umfassen. Diese Bandbreite an Qualifikationen wird durch die am besten geeigneten nationalen und sektoralen Referenzpunkte beschrieben, damit das vorhandene Qualifikationsangebot möglichst umfassend bewertet werden kann. In einigen Fällen geschieht dies in Form eines nationalen Qualifikationsrahmens mit verschiedenen Referenzniveaus. Ein EQF würde auf diese nationalen und sektoralen Systeme aufbauen. Daher ist es wichtig, dass die Zahl der Referenzniveaus eines EQF auf einer kritischen Betrachtung der gegenwärtigen Strukturen sowie der gesamten Ergebnisse der internationalen Forschung über Referenzniveaus in Qualifikationsrahmen beruht.

### **5.1 Acht Stufen**

Forschungsarbeiten im Rahmen der Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung sind zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Unterteilung in acht Stufen für einen europäischen Qualifikationsrahmen für die Hochschulbildung und die Berufsbildung geeignet wäre<sup>10</sup>. Diese Zahl ergab sich aus einer Analyse der

---

<sup>10</sup> Diese vom Cedefop auf Ersuchen der Kommission durchgeführten Forschungsarbeiten (Coles und Qates, 2005) stützen sich auf die Erfahrungen von Ländern, die einen Qualifikationsrahmen für

Forschungsbefunde, der Strukturen der Arbeitspraxis in den Unternehmen und der Bologna-Vereinbarungen zu den Zyklen der Hochschulbildung. Eine in acht Stufen unterteilte Struktur passt auch am besten zu den wichtigsten nationalen Qualifikationsstrukturen in vielen Ländern. Es muss ein Gleichgewicht gefunden werden zwischen einer kleinen Zahl breit gefasster Stufen, die leicht verständlich wären, und einer größeren Zahl von Stufen, die jeweils genauere Angaben enthalten würden, aber als Rahmen nicht so transparent wären. Seit der Veröffentlichung des Cedefop-Berichts ist der achtstufige Ansatz auf breite Zustimmung der zahlreichen Stellen gestoßen, die sich mit Qualifikationssystemen befassen, darunter auch solcher von außerhalb der beruflichen Bildung.

Jedes der Referenzniveaus in einem EQF erfordert eine Beschreibung der Unterscheidungsmerkmale, welche die auf dieser Stufe klassifizierten Qualifikationen auszeichnen. Die Darstellung dieser stufenspezifischen Deskriptoren ist ein komplexer Prozess, da viele Formen der Beschreibung möglich sind. Die Nutzung des Konzepts der Kompetenz als Grundstein der Deskriptoren schafft für viele Nutzer von Qualifikationsrahmen Klarheit und würde es ermöglichen, dass der EQF zu einem wirklichen Meta-Qualifikationsrahmen würde, der es den Ländern und Sektoren überließe, die Einzelheiten der Struktur ihrer Lernprogramme und Qualifikationsstrukturen (einschließlich Inhalt, Durchführung und Bewertung) festzulegen. Die Bezugnahme auf Kompetenzen und Lernergebnisse entspräche auch der Ausrichtung von Instrumenten im Hochschulbereich, wie beispielsweise dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS), und ist für viele berufliche Qualifikationen ein geeignetes Konzept.

## **5.2 Lernergebnisse**

Die Expertengruppe der Europäischen Kommission hat empfohlen, die Qualifikationen auf den einzelnen Stufen des EQF in Bezug auf drei Arten von Lernergebnissen zu beschreiben:

- Kenntnisse,
- Fertigkeiten und
- Kompetenzen im weiteren Sinne (persönliche und fachliche Kompetenzen).

Diese drei Arten von Lernergebnissen lassen sich auf jeder Stufe des Qualifikationsrahmens so beschreiben, dass die nationalen und sektoralen Stellen eine Vertiefung und Erläuterungen vornehmen können. Jede Stufe des EQF lässt sich also in Form typischer zu erwartender Lernergebnisse darstellen und sollte keine Einzelheiten über spezifische Qualifikationen oder Qualifikationssysteme der einzelnen Ländern oder Sektoren enthalten. Durch dieses Design des EQF kann jede nationale oder sektorale Qualifikation oder Qualifikationsebene von den nationalen und sektoralen Experten und zuständigen Stellen einem bestimmten EQF-Niveau zugeordnet werden.

---

lebenslanges Lernen entwickeln sowie auf universitäre Forschungen zu den verschiedenen Stufen der Kompetenzentwicklung (siehe u. a. Dreyfus, Jacques et al.).

Es wurden detaillierte Arbeiten durchgeführt, um Arten von Lernergebnissen zu definieren, die für einen europäischen Rahmen geeignet sind. Dabei wurde auf mehrere Berichte Bezug genommen, die in Auftrag gegeben wurden, um Fragen der Beschreibung von Lernergebnissen und Kompetenzen zu klären. Die drei Arten von Lernergebnissen (Kenntnisse, Fertigkeiten, persönliche und fachliche Kompetenz) schreiten vom niedrigsten bis hin zum höchsten Qualifikationsniveau voran. Wichtig ist eine Definition dieser Progression der Lernergebnisse, so dass die progressive Veränderung in den EQF-Referenzniveaus deutlich zum Ausdruck kommt und sich alle drei Arten von Lernergebnissen konsistent zu einem Deskriptor der jeweiligen Stufe kombinieren lassen. Tabelle 1 unten zeigt die acht allgemeinen Referenzniveaus auf der Grundlage einer Analyse der Progression bei den drei Arten von Lernergebnissen. Anhang 1 enthält dieselben Informationen in einer anderen Darstellung, um die Progression der drei Arten von Lernergebnissen über die acht Stufen hinweg hervorzuheben.

**Tabelle 1: Die acht Stufen des Europäischen Qualifikationsrahmens nach Lernergebnissen**

Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Persönliche und fachliche Kompetenz			
			(i) <i>Selbständigkeit und Verantwortung</i>	(ii) <i>Lernkompetenz</i>	(iii) <i>Kommunikationskompetenz und soziale Kompetenz</i>	(iv) <i>Fachliche und berufliche Kompetenz</i>
1	Grundlegende allgemeine Kenntnisse auffrischen	Grundlegende Fertigkeiten zur Erledigung einfacher Aufgaben einsetzen	Arbeits- oder Lernaufgaben unter direkter Anleitung ausführen und persönliche Effektivität in einfachen, stabilen Kontexten demonstrieren	Lernberatung annehmen	Auf einfache schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren;  eigene soziale Rolle demonstrieren	Bewusstsein für Problemlösungsverfahren demonstrieren
2	Sich die Grundlagen eines Bereichs vergegenwärtigen und verstehen, Wissensspektrum ist auf Fakten und Grundideen beschränkt	Fertigkeiten und Schlüsselkompetenzen nutzen <sup>11</sup> , um Aufgaben zu erledigen, wobei das Handeln von routine- und strategiebezogenen Regeln bestimmt ist;  grundlegende Methoden, Werkzeuge und Materialien auswählen und anwenden	Begrenzte Verantwortung für die Verbesserung der Arbeits- oder Lernleistung in einfachen und stabilen Kontexten und in gewohnten homogenen Gruppen übernehmen	Lernberatung nachfragen	Auf einfache, aber detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren;  Rolle an verschiedene soziale Umgebungen anpassen	Probleme unter Nutzung vorgegebener Informationen lösen
3	Fachspezifische Kenntnisse anwenden, die Prozesse, Techniken, Materialien, Instrumente, Ausrüstung, Terminologie und einige theoretische Gedanken umfassen	Eine Reihe fachspezifischer Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben nutzen und persönliche Auslegung durch Auswahl und Anpassung von Methoden, Werkzeugen und Materialien demonstrieren;  verschiedene Handlungsansätze bewerten	Verantwortung für die Ausführung von Aufgaben übernehmen und eine gewisse eigenständige Rolle beim Arbeiten und Lernen demonstrieren, wobei der Kontext allgemein stabil ist, sich aber einige Faktoren ändern	Eigenverantwortlich lernen	Detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation produzieren (und darauf reagieren)  Verantwortung für eigenes Verständnis und Verhalten übernehmen	Probleme mit Hilfe bekannter Informationsquellen lösen und dabei einige soziale Fragen berücksichtigen
4	Ein breites Spektrum	Durch Anwendung von	Unter Anleitung die eigene Rolle in	Selbststeuerung des Lernens	Detaillierte schriftliche und	Probleme lösen unter

<sup>11</sup> <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	fachspezifischer praktischer und theoretischer Kenntnisse nutzen	Fachwissen und Nutzung von Fachinformationsquellen strategische Ansätze für Aufgaben entwickeln, die sich bei der Arbeit oder beim Lernen ergeben;  Ergebnisse nach dem gewählten strategischen Ansatz bewerten	Arbeits- oder Lernkontexten gestalten, die in der Regel vorhersehbar sind und in denen viele Faktoren mitspielen, die Veränderungen bewirken und die sich zum Teil gegenseitig beeinflussen;  Vorschläge für eine Verbesserung der Ergebnisse vorlegen;  Routinetätigkeiten anderer beaufsichtigen und eine gewisse Verantwortung für die Unterweisung anderer übernehmen	demonstrieren	mündliche Kommunikation in ungewohnten Situationen produzieren (und darauf reagieren)  Eigenes Verständnis für eine Verhaltensänderung nutzen	Einbeziehung von Informationen aus Fachquellen und unter Berücksichtigung einschlägiger sozialer und ethischer Fragen
5	Breite theoretische und praktische Kenntnisse nutzen, die häufig fachspezifisch sind, und Bewusstsein für die Grenzen der Wissensbasis demonstrieren	Strategische und kreative Antworten bei der Suche nach Lösungen für genau definierte, konkrete und abstrakte Probleme entwickeln;  Übertragung theoretischen und praktischen Wissens beim Finden von Problemlösungen demonstrieren	Eigenständig Projekte leiten, die eine Problemlösung erfordern, wobei viele Faktoren mitspielen, die sich zum Teil gegenseitig beeinflussen und zu unvorhersehbaren Veränderungen führen;  bei der Entwicklung von Projekten Kreativität zeigen;  Menschen führen und die eigene Leistung und die Leistung anderer prüfen.  Andere unterweisen und eine Teamleistung entwickeln	Das eigene Lernen bewerten und den Lernbedarf für eine Weiterqualifizierung ermitteln	Kollegen, Vorgesetzten und Kunden gut strukturiert und kohärent Ideen übermitteln und dabei qualitative und quantitative Informationen nutzen;  eine umfassende, verinnerlichte persönliche Weltansicht zum Ausdruck bringen, in der sich die Bezugnahme auf andere widerspiegelt	Antworten auf abstrakte und konkrete Probleme formulieren;  Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen in einem Bereich demonstrieren;  auf der Grundlage der Kenntnis einschlägiger sozialer und ethischer Fragen ein Urteil abgeben
6	Detaillierte theoretische und praktische Fachkenntnisse nutzen. Zum Teil handelt es sich um hoch spezialisiertes Fachwissen, das ein kritisches Verständnis der Theorien und Grundsätze voraussetzt	Beherrschung von Methoden und Instrumenten in einem komplexen Fachgebiet sowie Innovationsfähigkeit bezüglich der eingesetzten Methoden demonstrieren;  Argumente für die Problemlösung finden und vertreten	Verantwortung in Bezug auf Verwaltungsdesign, Ressourcen- und Teammanagement in Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, die unvorhersehbar sind und in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst werden müssen;  bei der Entwicklung von Projekten Kreativität und bei	Eigenes Lernen durchgängig bewerten und Lernbedarf feststellen	Ideen, Probleme und Lösungen sowohl gegenüber einem Fachpublikum als auch gegenüber Nichtfachleuten kommunizieren und dabei eine Reihe von Techniken unter Einbeziehung qualitativer und quantitativer Informationen nutzen;  eine umfassende, verinnerlichte persönliche Sicht der Welt zum	Relevante Daten in einem Fachgebiet zur Problemlösung zusammentragen und integrieren;  Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen in einem komplexen Umfeld demonstrieren;

			Managementprozessen Initiative zeigen, was auch die Unterweisung anderer zur Entwicklung einer Teamleistung umfasst		Ausdruck bringen, die Solidarität mit anderen bezeugt	auf der Grundlage sozialer und ethischer Fragen, die sich bei der Arbeit oder beim Lernen ergeben, ein Urteil abgeben
7	<p>Hochspezialisiertes theoretisches und praktisches Wissen nutzen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse anknüpft. Dieses Wissen bietet eine Grundlage für Originalität bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen.</p> <p>Kritisches Bewusstsein für Fachthemen in diesem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen demonstrieren</p>	<p>Eine forschungsbasierte Problemdiagnose erstellen durch Integration von Wissen aus neuen oder interdisziplinären Bereichen und anhand von unvollständigen und eingeschränkten Informationen ein Urteil abgeben;</p> <p>als Reaktion auf neu entstehende Kenntnisse und Techniken neue Fertigkeiten entwickeln</p>	<p>Führungsqualitäten und Innovationsfähigkeit in ungewohnten, komplexen und unvorhersehbaren Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst werden müssen.</p> <p>Strategische Leistung der Teams prüfen</p>	<p>Eigenständigkeit in der Steuerung des Lernens und ein gutes Verständnis der Lernprozesse demonstrieren</p>	<p>Projektergebnisse, Methoden und zugrunde liegende Prinzipien gegenüber einem Fachpublikum und gegenüber Nichtfachleuten kommunizieren und dabei passende Techniken einsetzen.</p> <p>Soziale Normen und Beziehungen eingehend untersuchen und reflektieren und sie aktiv verändern</p>	<p>Probleme lösen durch Integration komplexer, manchmal unvollständiger Wissensquellen in neuen und ungewohnten Kontexten;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen bei der Gestaltung des Wandels in einem komplexen Umfeld demonstrieren;</p> <p>auf soziale, wissenschaftliche und ethische Fragen, die bei Arbeit und Lernen auftreten, reagieren</p>
8	<p>Fachwissen nutzen, um neue und komplexe Ideen, die in einem Bereich völlig neu sind, kritisch zu analysieren, zu bewerten und zu verbinden;</p> <p>vorhandenes Wissen und/oder Berufspraxis in einem Bereich oder an der Schnittstelle zwischen Bereichen erweitern oder neu definieren</p>	<p>Projekte, die zu neuen Erkenntnissen und neuen Verfahrenslösungen führen, erforschen, entwickeln, gestalten, durchführen und anpassen</p>	<p>Substantielle Führungsqualitäten, Innovationsfähigkeit und Eigenständigkeit in neuartigen Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst werden müssen</p>	<p>Die Fähigkeit zum nachhaltigen Engagement für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse und ein gutes Verständnis der Lernprozesse demonstrieren</p>	<p>Mit Autorität kommunizieren durch Teilnahme an einem kritischen Dialog mit Fachkollegen;</p> <p>soziale Normen und Beziehungen untersuchen und reflektieren und Maßnahmen einleiten, um sie zu verändern</p>	<p>Neue und komplexe Ideen kritisch analysieren, bewerten und verbinden und auf der Grundlage dieser Prozesse strategische Entscheidungen treffen;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen und die Fähigkeit, in einem komplexen Umfeld strategische Entscheidungen zu treffen, demonstrieren;</p>



						soziale und ethische Weiterentwicklung durch Aktionen fördern
--	--	--	--	--	--	---

Es wäre Aufgabe der Mitgliedstaaten, der nationalen Behörden, der sektoralen Stellen und der Ausbildungsanbieter, vorhandene Qualifikationen und Programme zu überprüfen und dafür zu sorgen, dass sie sich als lernergebnisbasierte Qualifikationen definieren lassen, so dass sie zum Europäischen Qualifikationsrahmen in Bezug gesetzt werden können. Die weiter oben dargestellte Tabelle der Lernergebnisse ist das Instrument, mit dessen Hilfe Experten und zuständige Stellen diese Aufgabe erfüllen könnten. Möglicherweise haben einzelne Qualifikationen ihren besonderen Schwerpunkt auf einer Art von Lernergebnissen und ein geringeres Gewicht auf den beiden anderen. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass eine Qualifikation verschiedenen Arten von Lernergebnissen auf unterschiedlichen Stufen entspricht. Eine auf nationaler oder sektoraler Ebene vergebene Qualifikation kann jedoch mehr als eine EQF-Stufe umfassen. Tabelle 1 bietet daher die Möglichkeit einer „weitgehenden“ Übereinstimmung nationaler und sektoraler Qualifikationen mit einem Referenzniveau und ist insofern nicht als exakte Definition der Lernergebnisse jeder einzelnen Stufe zu verstehen.

Die im Rahmen des Bologna-Prozesses zur Koordinierung der Hochschulbildung angenommenen Dublin-Deskriptoren wurden umfassend genutzt, um die vier höchsten Stufen eines EQF zu definieren. Wo die Dublin-Deskriptoren bei der Formulierung der EQF-Deskriptoren geändert wurden, geschah dies (i) um Konsistenz mit den Deskriptoren der unteren Stufen zu erreichen, (ii) um dafür zu sorgen, dass der Schwerpunkt des EQF auf den Lernergebnissen erhalten blieb und (iii) um berufliche Lernergebnisse auf Hochschulebene zu integrieren. Anhang 3 zeigt die Überschneidungen zwischen den Dublin-Deskriptoren und den EQF-Deskriptoren.

### **5.3 Ergänzende und erläuternde Informationen zu den einzelnen Stufen des EQF**

Die Ausarbeitung ergänzender und erläuternder Informationen (Hilfsinformationen) zur Verbindung von Qualifikationen und Systemen mit dem EQF wird in die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten fallen. In diesem Stadium mag es für die Experten, die die in Tabelle 1 aufgeführten Deskriptoren nutzen - vor allem im Konsultationsprozess und bei der möglichen Einführung eines EQF in der hier beschriebenen Form - sinnvoll und nützlich sein, wenn sie über einige Beispiele als erläuternde Informationen über die EQF-Stufen verfügen. Zu diesem Zweck wurde eine Reihe stufenbezogener Beispiele vorbereitet (Tabelle 2), die sich unmittelbar auf den Kontext des Qualifikationsprozesses beziehen, aber selbst kein Bestandteil der Referenzniveaus sind. Wir empfehlen daher, Tabelle 1 in Verbindung mit den ergänzenden und erläuternden Informationen in Tabelle 2 zu lesen.

Tabelle 2 enthält Informationen über Aspekte von Qualifikationssystemen, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit Lernergebnissen stehen, wie beispielsweise die Programmdurchführung oder die Progression in Bezug auf Beschäftigung und Lernen, die in der Regel mit einem bestimmten Qualifikationsniveau zusammenhängt. Die unterschiedliche Praxis in Europa und in den verschiedenen Sektoren macht es natürlich unmöglich, sich über solche Aspekte von Qualifikationssystemen definitiv zu äußern. Daher sollten diese Informationen lediglich als Orientierung verstanden und in spezifischen Kontexten nur mit Vorsicht verwendet werden.

Tabelle 2 spiegelt die Tatsache wider, dass input- und outputbasierte Systeme heutzutage parallel existieren. Zwar bietet ein outputbasierter Ansatz eine bessere Grundlage für einen Meta-Rahmen, dennoch müssen die beiden Ansätze in Beziehung zueinander gesetzt werden. Die derzeitige Fassung der Tabelle wurde als Orientierung verfasst, um einige Beispiele zu nennen. Bei der Einführung des EQF müssten die jeweiligen Länder diese Tabelle nach ihren eigenen spezifischen Bedürfnissen neu formulieren.

**Tabelle 2: Ergänzende Informationen zu den Stufen im EQF**

Stufe	Typische Aspekte als Nachweis der Qualifikation auf jeder Stufe
1	<p>Einfache und stabile Lernkontexte und Schwerpunkt auf allgemeinem Erwerb grundlegender Kompetenzen.</p> <p>Lernen normalerweise während der Pflichtschulzeit als Beitrag zur Allgemeinbildung, aber auch im Rahmen von Erwachsenenbildungsprogrammen (einschließlich allgemeiner Erwachsenenbildung) und in nichtformalen und informellen Lernumgebungen.</p> <p>Bei formaler Unterrichtung Jugendlicher werden grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten unter Aufsicht mit Methoden des Direktunterrichts vermittelt. Gelernt wird in der Regel in einer Schule oder Fachschule (college), einem Ausbildungszentrum, einem außerschulischen Ausbildungsprogramm oder einem Unternehmen. Meist etablierte und regulierte Lerninhalte. Aber die Entwicklung grundlegender Kompetenzen ist auch eng mit informellem Lernen in der Gemeinschaft und am Arbeitsplatz verbunden.</p> <p>Gremien zur Regulierung von Bildung und Ausbildung betreiben Qualitätssicherungssysteme für formale Qualifikationen der Stufe 1.</p> <p>Der Erwerb von Qualifikationen der Stufe 1 führt zu weiteren Lernmöglichkeiten und eröffnet Zugang zu ungelernter Beschäftigung, die ein weiteres Ausbildungselement beinhalten kann. Diese Stufe ist häufig der Einstieg in lebenslanges Lernen für Menschen ohne Qualifikation.</p>
2	<p>Stabile Lernkontexte und Schwerpunkt auf Erweiterung grundlegender Kompetenzen (einschließlich Schlüsselkompetenzen<sup>12</sup>)</p> <p>Beim Lernen auf dieser Stufe handelt es sich um formales Lernen während der Pflichtschulzeit, das eine Einführung ins Arbeitsleben beinhalten kann. Das Lernen findet in der Regel in einer Schule, Weiterbildungseinrichtung, Fachschule (college), einem Ausbildungszentrum oder Unternehmen statt. Auch auf nichtformaler Ebene im Rahmen von arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen oder lokalen Volkshochschulkursen kann das Lernen stattfinden.</p> <p>Kenntnisse und Fertigkeiten werden formal unter Anleitung durch Direktunterricht und Coaching erworben. Etablierte und regulierte Inhalte. Aber die Entwicklung grundlegender Kompetenzen ist häufig eng mit informellem Lernen in der Gemeinschaft und am Arbeitsplatz verbunden.</p> <p>Gremien zur Regulierung von Bildung und Ausbildung bestimmen die Qualitätssicherungssysteme für formale Qualifikationen der Stufe 2.</p> <p>Der Erwerb von Qualifikationen der Stufe 2 befähigt zu qualifikationsbasierten Ausbildungsprogrammen und eröffnet Zugang zu ungelernter Beschäftigung, die ein weiteres Ausbildungselement beinhalten kann. Diese Stufe kann der Einstieg in lebenslanges Lernen sein.</p>
3	<p>Allgemein stabile Lernkontexte zur Weiterentwicklung und Demonstration von Kompetenz auf dieser Stufe, aber einige Faktoren verändern sich von Zeit zu Zeit, was persönlichen Gestaltungsraum zur Verbesserung der eingesetzten Methoden bietet. Bei Absolventen dieser Qualifikationsstufe ist meist ein gewisses Maß an Arbeits- oder Lernerfahrung vorhanden.</p> <p>Der Erwerb von Qualifikationen der Stufe 3 bedeutet formales Lernen in der Sekundarstufe II oder der Erwachsenenbildung (einschließlich arbeitsmarktbezogenen Volkshochschulkursen) in Schulen, Fachschulen (colleges) und Ausbildungszentren oder Lernen am Arbeitsplatz. Es bedeutet auch nicht-formales Lernen durch Arbeit. Diese Qualifikationen der Stufe 3, die in der Regel teilweise mit der Sekundarstufe II oder einer Grundausbildung in einem Beschäftigungsbereich verbunden sind, bescheinigen eine Allgemeinbildung und Kompetenzbasis, die für viele berufliche Aufgaben qualifiziert.</p> <p>Direktunterricht und Coaching sind die Hauptmerkmale der formalen Lernprogramme. Etablierte und regulierte Inhalte. Nichtformale Lernangebote im Rahmen von arbeitsbasierten und Gemeinschaftsprogrammen vorhanden.</p> <p>Gremien zur Bildungsregulierung auf Bereichsebene bestimmen die Qualitätssicherung für Qualifikationen der</p>

<sup>12</sup>

<http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	<p>Stufe 3.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 3 befähigen üblicherweise zur Beschäftigung in Anlernberufen und eröffnen Zugang zu Fortbildung und Hochschule. Diese Stufe kann eine Schlüsselbedeutung im lebenslangen Lernen haben.</p>
4	<p>Der Kontext für die Entwicklung und Demonstration von Kompetenz auf dieser Stufe ist gewöhnlich vorhersehbar. Es gibt viele Faktoren, die eine Veränderung im Lernkontext bewirken können, und einige hängen miteinander zusammen. Bei Absolventen dieser Qualifikationsstufe sind in der Regel Arbeits- oder Lernerfahrungen in einem bestimmten Bereich vorhanden.</p> <p>Der Erwerb von Qualifikationen der Stufe 4 umfasst in der Regel den Abschluss der Sekundarstufe II sowie formale Weiterbildung nach der Pflichtschulzeit einschließlich arbeitsmarktbezogene Ausbildung und allgemeine Erwachsenenbildung. Das Lernen findet in verschiedenen Einrichtungen statt und kann auch nichtformales Lernen durch Arbeit umfassen. Qualifikationen der Stufe 4 werden auch als Einstieg zu Bildungsangeboten im Hochschulbereich benutzt.</p> <p>Coaching ist in der Regel das Hauptmerkmal des Lernprogramms. Die Inhalte formaler Lernprogramme sind etabliert und werden von den in dem Bereich zuständigen Gremien geregelt.</p> <p>Qualitätssicherung auf der Stufe 4 beruht weitgehend auf einer fachlichen Überprüfung auf der Grundlage von einrichtungs- oder bereichsbezogenen Vereinbarungen.</p> <p>Diese Qualifikationsstufe eröffnet üblicherweise Möglichkeiten zum Weiterlernen (u. a. auch im Hochschulbereich) und zu qualifizierter Beschäftigung. Diese Qualifikationsstufe fördert auch die fachliche Weiterbildung derjenigen, die sich beruflich verbessern wollen. Qualifikationen der Stufe 4 eröffnen Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten, die selbständig ausgeführt werden können und Kontroll- und Koordinierungsaufgaben umfassen.</p>
5	<p>In typischen Lernsituationen dieser Stufe müssen in einem vorgegebenen Lernprozess Probleme gelöst werden. Es gibt viele Faktoren, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen, und daher sind Veränderungen im Kontext bisweilen nicht vorhersehbar. Das Lernen basiert auf Erfahrungen in einem bestimmten Bereich, häufig einem Fachbereich.</p> <p>Zu Qualifikationen der Stufe 5 führt üblicherweise der Abschluss eines Lernprogramms im Postsekundarbereich, wie z. B. eine Lehre zusammen mit nachfolgender Erfahrung in einem verwandten Bereich. Hochrangige Techniker und Manager haben diese Qualifikationen erworben, die häufig Bildung und Ausbildung im Sekundarbereich und im Tertiärbereich miteinander verbinden. Bei Hochschulqualifikationen auf dieser Stufe handelt es sich um Kurzprogramme (innerhalb des First Cycle) in dem im Bologna-Prozess entwickelten Rahmen, die oft auf Lehrbüchern für Fortgeschrittene basieren.</p> <p>Das Lernen auf dieser Stufe erfordert vom Lernenden ein gewisses Maß an Selbständigkeit und führt in der Regel durch Coaching bei bewährten Verfahren und Kenntnissen zum Erfolg.</p> <p>Die Qualitätssicherung beruht weitgehend auf einer Evaluierung durch Experten entsprechend den einrichtungsspezifischen Verfahrenserfordernissen.</p> <p>Der Erwerb von Qualifikationen der Stufe 5 befähigt zur Teilnahme an Hochschulangeboten der Stufe 6 (häufig bei gewisser Leistungsfreistellung), zu hochqualifizierter Beschäftigung oder zum beruflichen Aufstieg durch verbesserte Anerkennung der beruflichen Befähigung. Diese Qualifikationen können auch direkten Zugang zu beruflichen Tätigkeiten bieten, die Führungsaufgaben umfassen.</p>
6	<p>Die Lernsituationen der Stufe 6 sind in der Regel nicht stabil, es müssen komplexe Probleme im Lernprozess gelöst werden. Viele sich gegenseitig beeinflussende Faktoren bedeuten, dass eine Veränderung im Kontext nicht vorhersehbar ist. Es geht oft um sehr fachspezifische Themen.</p> <p>Der Erwerb von Qualifikationen der Stufe 6 findet gewöhnlich an Hochschulen statt. Aber auch Arbeitsumgebungen bieten einen ausreichend anspruchsvollen Kontext, so dass Bereichs- und Fachgremien anbieten, die auf diesem Weg erworbenen Qualifikationen anzuerkennen. Das Lernen auf der Stufe 6 baut auf der allgemeinen Sekundarbildung auf; es basiert zwar auf Lehrbüchern für Fortgeschrittene, beinhaltet üblicherweise aber auch einige führende Entwicklungen in dem betreffenden Fachgebiet. Über diese Qualifikationen verfügen Personen, die wissensbasierte Positionen für Fach- und Führungskräfte innehaben.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 6 beziehen sich auf den ersten Zyklus (first cycle) des Hochschulstudiums in dem im</p>

	<p>Bologna-Prozess entwickelten Rahmen.</p> <p>Üblicherweise leiten Experten das Lernen entweder durch Direktunterricht oder durch praktisches Coaching. Die Lernenden haben nur begrenzte Kontrolle über formale Inhalte und die eingesetzten Methoden, es wird jedoch von ihnen erwartet, dass sie eigenständig recherchieren und sich mit Problemen auseinandersetzen.</p> <p>Die Qualitätssicherung beruht weitgehend auf einer Evaluierung durch Experten entsprechend den einrichtungsspezifischen Verfahrenserfordernissen, was in der Regel eine Prüfung durch Dritte beinhaltet.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 6 ermöglichen Zugang zu hoch qualifizierter Beschäftigung und dienen oft als Einstieg in eine Laufbahn im Fach- und Führungskräftebereich. Auch eröffnen Qualifikationen der Stufe 6 Zugang zur Weiterqualifizierung im Hochschulbereich.</p>
7	<p>Üblicherweise sind die Lernsituationen ungewohnt; es sind Probleme zu lösen mit vielen Faktoren, die sich gegenseitig beeinflussen und für den Einzelnen nicht unbedingt alle klar erkennbar sind. Viele Faktoren verändern sich und führen so zu einem komplexen und unvorhersehbaren Lernkontext. Es geht oft um sehr fachspezifische Themen.</p> <p>Das formale Studium für Qualifikationen der Stufe 7 findet in der Regel in speziellen Hochschulen statt und vermittelt Wissen und Kenntnisse, die auf dem üblicherweise auf Stufe 6 erworbenen Wissen aufbauen oder dieses erweitern bzw. vertiefen. Bereichs- und Fachgremien bieten an, die in einer Arbeitsumgebung erzielten Lernleistungen dieser Stufe anzuerkennen. Über diese Qualifikationen verfügen leitende Fach- und Führungskräfte.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 7 beziehen sich auf den zweiten Zyklus (second cycle) des Hochschulstudiums in dem im Bologna-Prozess entwickelten Rahmen.</p> <p>Das Lernen ist in der Regel mit selbständigem Arbeiten mit anderen Personen auf der gleichen oder einer höheren Stufe verbunden. Arbeit und Lernen können in gewissem Umfang entsprechend den eigenen Interessen gestaltet werden. Ein gewisses Maß an Beratung anderer hochrangiger Beschäftigter in dem Bereich wird üblicherweise erwartet.</p> <p>Die Qualitätssicherung beruht weitgehend auf einer Evaluierung durch gleichrangige Experten entsprechend den einrichtungsspezifischen Verfahrenserfordernissen.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 7 ermöglichen Zugang zu Beschäftigung und zu beruflichem Aufstieg in dem betreffenden (oder einem eng verwandten) Fachbereich. Sie eröffnen auch den Zugang zu fachlicher Weiterqualifizierung im Hochschulbereich.</p>
8	<p>Die Lernsituationen für Qualifikationen der Stufe 8 sind völlig neu, und es sind Probleme zu lösen, bei denen viele, sich gegenseitig beeinflussende Faktoren mitspielen, die sich teilweise verändern und für den Einzelnen nicht klar erkennbar sind; daher sind sie nicht vorhersehbar und führen so zu einem komplexen und unvorhersehbaren Lernkontext. Es handelt sich um hoch spezialisierte Lerninhalte.</p> <p>Das Studium für diese Qualifikationen findet überwiegend in speziellen Hochschulen statt. Wer eine Qualifikation der Stufe 8 erreicht, hat ein systematisches Verständnis eines Fachbereichs sowie die Beherrschung von Fertigkeiten und Methoden der Forschung in diesem Bereich nachgewiesen.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 8 beziehen sich auf den dritten Zyklus (third cycle) des Hochschulstudiums in dem im Bologna-Prozess entwickelten Rahmen.</p> <p>Das Lernen auf dieser Stufe ist zumeist unabhängig von formalen Lernprogrammen und geschieht in Eigeninitiative unter der Anleitung anderer hochrangiger Experten. Häufig coachen Personen, die auf dieser Stufe arbeiten, andere, so dass diese ein hohes Niveau an Fachkenntnis erlangen.</p> <p>Die Qualitätssicherung beruht weitgehend auf einem fachlichen Peer Review entsprechend den einrichtungsspezifischen Verfahrenserfordernissen.</p> <p>Qualifikationen der Stufe 8 eröffnen Zugang zu Beschäftigung in spezialisierten Fachbereichen und ermöglichen denjenigen einen beruflichen Aufstieg, deren Aufgabenbereich Forschungskompetenz, wissenschaftliches Arbeiten und Führungsqualitäten erfordert.</p>

## 5.4 Ergänzende Informationen zu den Referenzniveaus

Die acht Stufen mit ihren auf Lernergebnisse ausgerichteten Deskriptoren wären der Kern eines möglichen EQF: Diese Stufen sind die Referenzpunkte, die als Verbindungsglied zwischen verschiedenen nationalen und sektoralen Systemen dienen. Einige Nutzer werden jedoch keine derart detaillierte und umfassende Tabelle der Lernergebnisse benötigen. Für sie wurden als Orientierung ergänzende Informationen zu den Indikatoren der einzelnen Stufen des EQF zusammengestellt (Anhang 2). Diese Übersicht über die Qualifikationsniveaus ist nicht so spezifisch wie die Zusammenstellung der Lernergebnisse in Tabelle 1, hat aber den Vorteil, dass sie als knappe allgemeine Darstellung für jede Stufe eine übersichtliche Orientierung bietet. Diese breiter gefassten Indikatoren für die einzelnen Stufen sind nicht als Teil eines EQF zu verstehen, sondern als Leitfaden zu den Lernergebnisdeskriptoren für die drei Arten von Lernergebnissen.

## 5.5 Hinweise für die Benutzung der Tabellen

Die in diesem Kapitel eingeführten Deskriptoren geben Nutzern, die sich für Referenzpunkte in einem möglichen EQF interessieren, umfassende Hilfestellung. Diese Hilfestellung ist bei jedem Instrument unterschiedlich:

- Die *Tabelle der Lernergebnisse* (Tabelle 1) bildet die Grundlage des hier beschriebenen EQF. Sie bietet den Qualifikationsfachleuten ein Instrument zur detaillierten Prüfung nationaler und sektoraler Regelungen und zur Beurteilung der Übereinstimmung mit einem EQF-Niveau.
- Die *ergänzenden Informationen zu den Stufen im EQF* (Tabelle 2) bieten eine andere Art von Informationen für diejenigen, die einen allgemeinen Eindruck vom Zusammenhang zwischen vorhandenen Qualifikationsprozessen und den EQF-Niveaus sowie den potenziellen Verbindungen zwischen verschiedenen Aspekten der Qualifikationssysteme in verschiedenen Ländern gewinnen wollen. Diese Informationen sind nicht lernergebnisbezogen. Sie sind zwar nach Stufen dargestellt, haben aber keinen eindeutigen Bezug zu den einzelnen Stufen eines EQF. Sie könnten jedoch im Rahmen der Konsultation und der Einführung für einen größeren Kreis von Bürgern, die Qualifikationen aus verschiedenen Ländern nutzen, wie z. B. Lernende, Berufsberater, Arbeitgeber, Sozialpartner und Bildungsanbieter, nützlich sein.
- Die *Zusammenfassung der Qualifikationsniveaus* (in Anhang 2) ist für diejenigen gedacht, die sich einen Überblick über die für einen EQF vorgeschlagenen acht Qualifikationsniveaus verschaffen wollen, unter anderem also für Arbeitgeber, Sozialpartner und Bildungsanbieter.

## 6. EIN EQF ALS RAHMEN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT: GEMEINSAME GRUNDSÄTZE

Der Erfolg eines EQF hängt davon ab, wie weit er die freiwillige und engagierte Zusammenarbeit der Akteure in den Bereichen Bildung, Aus- und Weiterbildung und Lernen auf allen relevanten Ebenen fördern kann. Die gemeinsamen Deskriptoren würden eine zentrale Rolle spielen, eine solche Zusammenarbeit müsste sich aber auch auf gemeinsame Grundsätze und Verfahren stützen. Dies entspricht dem gemeinsamen

Zwischenbericht des Europäischen Rats und der Kommission vom Februar 2004 über die Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen der Lissabon-Strategie. In diesem Zwischenbericht heißt es:

*„Die nationale Politik kann durch die Entwicklung gemeinsamer europäischer Bezugspunkte und Grundsätze sinnvoll unterstützt werden. Obwohl durch solche gemeinsamen Bezugspunkte und Grundsätze keine Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten geschaffen werden, tragen sie doch zur Entstehung von gegenseitigem Vertrauen zwischen den wichtigen Akteuren und zur Förderung von Reformen bei.(...) Diese gemeinsamen europäischen Bezugspunkte und Grundsätze sollten vorrangig entwickelt und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Beachtung der Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten umgesetzt werden.“*

Gemeinsame Grundsätze und Verfahren könnten in vielen Bereichen entwickelt werden, besonders beachtet würden jedoch Qualitätssicherung, Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens, Orientierung und Beratung sowie die Förderung von Schlüsselkompetenzen. In diesen vier Bereichen wurde auf europäischer Ebene schon beträchtliche Arbeit geleistet. Die folgenden Abschnitte werden veranschaulichen, wie diese Arbeit zu einem EQF in Bezug gesetzt und in ihn integriert werden kann.

## **6.1 Qualitätssicherung**

Qualitätssicherung (QS) ist eine entscheidende Dimension des vorgeschlagenen europäischen Qualifikationsrahmens, und die Verpflichtung zur Einhaltung einer Reihe gemeinsamer Grundsätze bildet eine Voraussetzung für die Zusammenarbeit der Akteure auf den verschiedenen Ebenen. Dieser Abschnitt stützt sich auf Erfahrungen aus der Berufsbildung sowie der Hochschulbildung und nennt eine begrenzte Zahl von Qualitätssicherungsgrundsätzen, die zu einem integrierten Bestandteil eines EQF werden könnten.

Auf nationaler Ebene werden Qualitätssicherungssysteme eingeführt, um für eine Rechenschaftspflicht und Verbesserungen in den Bildungs- und Berufsbildungssystemen zu sorgen. Diese Systeme zielen darauf ab, die Effizienz und Transparenz der Angebote auf allen Ebenen zu steigern, um auf diese Weise gegenseitiges Vertrauen, Anerkennung und Mobilität innerhalb und zwischen den Ländern zu fördern. Qualitätssicherung befasst sich mit Lernangeboten und Lernergebnissen. Qualitätssicherung gewährleistet jedoch nicht unbedingt bessere Qualität. Das Bemühen um Qualität fällt in die Zuständigkeit der Bildungs- und Berufsbildungsanbieter. Die Qualitätssicherung kann diesen Anbietern jedoch wichtige Hilfestellungen geben.

Die Zuständigkeit für die Festlegung von Qualitätssicherungsstrategien, -systemen und -verfahren verbleibt uneingeschränkt bei den Mitgliedstaaten, ihren Bildungseinrichtungen und den einschlägigen Akteuren auf nationaler Ebene. Sie unterscheiden sich in den verschiedenen Sektoren und auf den verschiedenen Ebenen in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Gegebenheiten, spezifischen Kontexten und institutionellem Umfeld. Angesichts der Vielfalt und Komplexität der Qualitätssicherungsansätze innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten bedarf es einer Verbesserung der Transparenz und der Konsistenz bei den politischen und praktischen Entwicklungen in diesem Bereich.



Erreichen ließe sich dies durch gemeinsame europäische Grundsätze, in denen sich ein gemeinsames Verständnis fundierter Qualitätssicherungsansätze widerspiegeln würde. Diese Grundsätze würden dazu beitragen, dass politische Entscheidungsträger und Praktiker einen tieferen Einblick in das Funktionieren der vorhandenen QS-Modelle gewinnen, Bereiche, in denen Verbesserungen erforderlich sind, ermitteln und Entscheidungen auf der Grundlage eines gemeinsamen Bezugsrahmens treffen könnten.

Gestützt auf den Gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen für die Berufsbildung<sup>13</sup> und die Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum<sup>14</sup> könnte auf europäischer Ebene eine Reihe von gemeinsamen Grundsätzen als Teil eines EQF vereinbart werden.

### **Gemeinsame Grundsätze für die Qualitätssicherung in Bildung und Berufsbildung**

- Qualitätssicherung ist notwendig, um für eine Rechenschaftspflicht und Verbesserungen im Bereich der Bildung und Berufsbildung zu sorgen.
- QS-Strategien und –Verfahren sollten alle Ebenen der Bildungs- und Berufsbildungssysteme erfassen.
- QS sollte ein integrierter Bestandteil der internen Verwaltung von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen sein.
- QS sollte eine regelmäßige Evaluierung von Einrichtungen und Programmen durch externe Prüforgane oder –stellen mit einschließen.
- Externe QS-Prüforgane oder –stellen sollten selbst regelmäßig überprüft werden.
- QS sollte die Dimensionen Kontext, Input, Prozess und Output umfassen und den Schwerpunkt auf den Output- und die Lernergebnisse legen.
- QS-Systeme sollten umfassen:
  - Klare und messbare Ziele und Standards
  - Leitlinien für die Umsetzung unter Beteiligung der Akteure
  - Geeignete Ressourcen
  - Konsistente Evaluierungsmethoden, die Selbstbewertung und externe Prüfung verbinden
  - Feedbackmechanismen und Verfahren zur Verbesserung
  - Leicht zugängliche Evaluierungsergebnisse

---

<sup>13</sup> Kopenhagen-Prozess, Dezember 2002

<sup>14</sup> Bologna-Prozess, Communiqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19. - 20. Mai 2005

- QS-Initiativen auf internationaler, nationaler und regionaler Ebene sollten koordiniert werden, um einen Überblick, Kohärenz, Synergie und eine systemübergreifende Analyse zu gewährleisten
- QS sollte ein kooperativer Prozess über alle Ebenen hinweg sein, an dem alle einschlägigen Akteure innerhalb der einzelnen Länder sowie europaweit mitwirken
- QS-Leitlinien auf europäischer Ebene können Referenzpunkte für Evaluierungen und Peer-Learning bereitstellen.

## 6.2 Validierung nicht formalen und informellen Lernens

Die meisten europäischen Länder entwickeln und implementieren derzeit Methoden und Systeme zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens. Dies ermöglicht es dem Einzelnen, eine Qualifikation auf der Grundlage des Lernens außerhalb der formalen Bildung und Ausbildung zu erwerben – ein entscheidender Beitrag zum Ziel des lebenslangen Lernens.

Eine Reihe gemeinsamer europäischer Grundsätze zur Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens wurde bereits (Mai 2004) vom Rat (Bildung) in Form einer Schlussfolgerung des Rats gebilligt. Angesichts des experimentellen Charakters vieler Validierungsansätze zielte diese Schlussfolgerung primär darauf ab, einen intensiveren Erfahrungsaustausch zu fördern<sup>15</sup>, die Kompatibilität der Systeme zu stärken und Qualität und Glaubwürdigkeit insgesamt zu steigern.

Diese Grundsätze sind von unmittelbarer Bedeutung für einen EQF und können ein Leitfaden für die Zusammenarbeit von Akteuren auf verschiedenen Ebenen sein. Die Grundsätze betreffen vier als besonders wichtig erachtete Hauptaspekte:

- *Individuelle Anspruchsberechtigung.* Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens sollten prinzipiell in die freiwillige Entscheidung des Einzelnen gestellt sein. Gleicher Zugang und gleiche und faire Behandlung für jeden sollten sichergestellt sein. Datenschutz und Rechte des Einzelnen sind zu beachten.
- *Pflichten der Akteure.* Die Akteure sollten in Übereinstimmung mit ihren Rechten, Zuständigkeiten und Kompetenzen Systeme und Ansätze zur Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens entwickeln. Darin eingeschlossen sind geeignete Mechanismen der Qualitätssicherung. Die Akteure sollten für die einzelnen Bürger Beratung, Orientierung und Informationen über diese Systeme und Ansätze bereitstellen.
- *Vertrauen.* Die Prozesse, Verfahren und Kriterien für die Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens müssen fair, transparent und durch Mechanismen der Qualitätssicherung untermauert sein.

---

<sup>15</sup> Dieser Informationsaustausch wird auch vom *European Inventory on validation of formal and informal learning* (Europäische Bestandsaufnahme der Methoden zur Validierung nicht formaler und informeller Lernerfolge) unterstützt. Eine Pilotversion der Bestandsaufnahme ist zugänglich unter <http://www.ecotec.com/europeaninventory2004/>

- *Glaubwürdigkeit und Legitimität.* Systeme und Ansätze zur Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens sollten die Berücksichtigung der legitimen Interessen und eine ausgewogene Beteiligung der einschlägigen Akteure sicherstellen. Der Bewertungsprozess sollte unparteiisch sein und es sollten Mechanismen zur Vermeidung etwaiger Interessenkonflikte vorgesehen werden. Die professionelle Kompetenz der Bewerter sollte ebenfalls nachgewiesen sein.

Diese Grundsätze sind zwar allgemein formuliert, sie stellen jedoch wichtige Leitlinien für die künftige Entwicklung europäischer Validierungsmethoden und –systeme dar.

### **6.3 Orientierung und Beratung**

Im Bereich Orientierung und Beratung wurden auf europäischer Ebene beträchtliche Erfolge erzielt. Seit 2002 wurde Folgendes verwirklicht:

- Eine Reihe von Referenzpunkten für die Qualitätssicherung von Systemen der lebensbegleitenden Beratung.
- 2004 wurde eine EntschlieÙung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung verabschiedet.
- 2005 wurde ein Handbuch für politische Entscheidungsträger über Strategien der lebensbegleitenden Orientierung veröffentlicht.

Die Entwicklung gemeinsamer europäischer Ziele und Grundsätze im Bereich der Berufsberatung zur Unterstützung der nationalen Politikgestaltung war eine Empfehlung des im März 2004 an den Europäischen Rat gerichteten gemeinsamen Zwischenberichts des Rates und der Kommission „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“. Diese Grundsätze sollten einen integrierenden Bestandteil des EQF bilden und Peer Reviews sowie die Entwicklung von Beratungsdienstleistungen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene unterstützen.

### **6.4 Schlüsselkompetenzen**

Die im Rahmen des Arbeitsprogramms „allgemeine und berufliche Bildung 2010“ in die Wege geleiteten Arbeiten über Schlüsselkompetenzen sind für einen Europäischen Qualifikationsrahmen von einiger Bedeutung. Der Gemeinsame Zwischenbericht der Kommission und des Rates aus dem Jahr 2004 empfiehlt, diese Arbeit durch eine Reihe gemeinsamer Grundsätze und Referenzen voranzutreiben. Auf der Grundlage der Empfehlungen einer von den Dienststellen der Kommission eingesetzten Arbeitsgruppe wurde acht verschiedene Schlüsselkompetenzen ermittelt.

Kommunikation in der Muttersprache, Kommunikation in einer Fremdsprache, grundlegende Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technologie, digitale Kompetenz, „Lernen, wie man lernt“, soziale Kompetenz, Unternehmergeist und kulturelle Kompetenz.

Diese Kompetenzen sollten bis zum Ende der Bildung im Rahmen der Schulpflicht erworben und durch lebenslanges Lernen beibehalten werden. Sie wurden teilweise in die gemeinsamen Referenzniveaus und Deskriptoren des EQF aufgenommen. Insbesondere gilt dies für die Schlüsselkompetenzen „Lernen, wie man lernt“, „soziale Kompetenz“,

„Unternehmergeist“ und „kulturelle Kompetenz“, die in die Kategorie „persönliche und fachliche Kompetenz“ aufgenommen wurden. Für weitere Schlüsselkompetenzen, wie z. B. sprachliche Kompetenzen, IKT-Fertigkeiten und Mathematik, Naturwissenschaften und Technologie ist es angemessener, dass sie in nationalen und sektoralen Rahmen detaillierter spezifiziert werden.

Die Entwicklung eines EQF – und insbesondere der gemeinsamen Referenzniveaus und Deskriptoren – veranschaulicht, wie wichtig die genannten Schlüsselkompetenzen auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Lernens sowie für das gesamte Spektrum an Qualifikation sind.

Die für 2006 geplante Empfehlung des Rates über Schlüsselkompetenzen bietet die Gelegenheit, eine klare Verbindung und Synergien zum EQF herzustellen.

## **7. INSTRUMENTARIUM ZUR UNTERSTÜTZUNG DER LERNENDEN**

Ein EQF muss für den einzelnen Bürger und seine Bemühungen um lebenslanges Lernen von unmittelbarer Relevanz sein. Dies könnte durch die Einführung gemeinsamer Referenzpunkte erreicht werden, die es Lernenden und Beschäftigten erleichtern würden, ihr lebenslanges Lernen zu planen. Darüber hinaus müssten klare Anknüpfungspunkte zwischen dem EQF und einem System zur Übertragung und Akkumulierung von Leistungsnachweisen (Leistungspunktesystem), dem Europass-Rahmen für die Transparenz von Qualifikationen und dem Ploteus-Portal für Lernangebote geschaffen werden.

### **7.1 Ein integriertes Leistungspunktesystem für lebenslanges Lernen: die wichtigsten Grundsätze**

Die Priorität des lebenslangen Lernens und die Notwendigkeit, die Übertragung von Qualifikationen über institutionelle, systemische und nationale Grenzen hinweg zu fördern, verdeutlichen, wie wichtig ein integriertes europäisches Leistungspunktesystem für lebenslanges Lernen ist. Durch die Einführung der acht EQF-Stufen würde die Entwicklung und Einführung dieses Systems erleichtert. Auf die Erfahrungen der Systeme aus der Hochschulbildung (ECTS) und der Berufsbildung (ECVET) aufbauend könnte ein integriertes europäisches Leistungspunktesystem für lebenslanges Lernen auf die folgenden Grundsätze gegründet werden:

- Das Leistungspunktesystem für lebenslanges Lernen soll auf freiwilliger Basis eingeführt werden.
- Es soll einfach und funktional sein, damit es von Einzelpersonen, den Bildungs- und Berufsbildungsanbietern, den für die Qualifikationen zuständigen Behörden und sonstigen einschlägigen Gremien gleichermaßen genutzt werden kann<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Dieses System bezieht sich nicht auf die Umsetzung der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in reglementierten Berufen.

- Es soll auf einer Reihe gemeinsamer und transparenter Grundsätze, Vereinbarungen und Verfahren beruhen, durch die zwischen den beteiligten Akteuren auf allen Ebenen ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann.
- Es soll sich auf Lernergebnisse stützen, gleich, ob diese über formale, nicht formale oder informelle Lernwege erworben wurden.
- Es soll flexibel genug sein, um der Vielfalt der Bildungs-, Ausbildungs- und Lernsysteme, die beim lebenslangen Lernen eine Rolle spielen, gerecht zu werden (Erstausbildung und Weiterbildung in den formalen Systemen, aber auch nicht formale und informelle Lernprozesse).
- Es soll eine Beschreibung der Qualifikationen und der sie konstituierenden Einheiten im Hinblick auf (die erworbenen) Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen ermöglichen. Die anrechenbaren und akkumulierbaren Lerneinheiten sollten durch nationale Regelungen zu den EQF-Stufen in Bezug gesetzt werden.
- Es soll es jedem Einzelnen ermöglichen, seine Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen nach und nach, je nach Erfordernis, nach einer entsprechenden Bewertung in Form von Lerneinheiten validieren und anerkennen zu lassen.
- Die Lerneinheiten sollen kumulierbar sein.
- Das System soll den Transfer von Lerneinheiten ermöglichen.
- Im Rahmen des Systems sollen den umfassenden Qualifikationen und ihren konstituierenden Einheiten Leistungspunkte zugewiesen werden können.
- Zur Bewertung oder Validierung der Lernergebnisse sind verschiedene Methoden möglich.

## 7.2 Europass

Der im Januar 2005 eingeführte neue Europass führt alle europäischen Dokumente, durch die die Transparenz von Qualifikationen erhöht werden soll, zusammen. Dieser Portfolioansatz ermöglicht es dem einzelnen Bürger, seine Lernergebnisse bei Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und anderen Stellen einfach, klar und flexibel zu präsentieren. Zwei Dokumente, der Europass-Lebenslauf und der Europass-Sprachenpass können vom Betreffenden selbst ausgefüllt werden. Drei weitere Dokumente, die Europass-Zeugniserläuterung, der Europass-Diplomzusatz und der Europass-Mobilitätsnachweis müssen von den zuständigen Organisationen ausgefüllt und ausgestellt werden. Diese Dokumente werden im Laufe des Jahres 2005 nach und nach in mehr als 20 Sprachen bereitgestellt werden.

Zwischen den Europass-Dokumenten und den Referenzniveaus des EQF sollten klare Verbindungen hergestellt werden. Künftige Entwicklungen des Europass-Portfolios und der darin enthaltenen Dokumente sollten die gemeinsamen Referenzniveaus und die Deskriptoren des EQF berücksichtigen und sich auf Lernergebnisse stützen.

### 7.3 Ploteus – das Portal für Lernangebote in ganz Europa

Das PLOTEUS-Portal für Lernangebote zielt darauf ab, Studierende, Arbeitsuchende, Beschäftigte, Eltern, Berufsberater und Lehrer bei der Suche von Informationen über Bildungs-, Ausbildungs- und Lernangebote in Europa (Internet-Seiten von Universitäten und Hochschuleinrichtungen, Datenbanken von Schulen, Berufsbildungseinrichtungen und Erwachsenenbildungskursen) zu unterstützen. Darüber hinaus enthält es Beschreibungen und Erläuterungen der verschiedenen Bildungssysteme in den europäischen Ländern<sup>17</sup>.

Bei künftigen Weiterentwicklungen des PLOTEUS-Portals sollte ein enger Bezug zum EQF sichergestellt werden. Die gemeinsamen Referenzniveaus des EQF sollten als Organisationsprinzip für das Portal genutzt werden und aufzeigen, wie verschiedene Bildungsangebote bestimmten Stufen zugeordnet werden können.

## 8. VERPFLICHTUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN AUF NATIONALER UND SEKTORALER EBENE

Die Entwicklung und Einführung eines EQF setzt eine Überprüfung der europäischen Bildungs-, Berufsbildungs- und im weiteren Sinne lebenslangen Lernsysteme voraus und sollte zu einer noch engeren Zusammenarbeit und Verbindung zwischen ihnen führen. Der EQF – und insbesondere die neuen Deskriptoren der Referenzniveaus – würden zu einem entscheidenden Perspektivenwechsel führen. Mit der Hinwendung zu Lernergebnissen entfernen wir uns von unserer traditionellen Position, in der Lernprogramme und ihre Umsetzung als bestimmendes Element der einzelnen Qualifikation betrachtet wurden.

Ein Europäischer Qualifikationsrahmen kann jedoch nicht erfolgreich sein, wenn er allein auf die europäische Ebene begrenzt bleibt. Die praktischen Auswirkungen des EQF für das lebenslange Lernen hängen davon ab, in welchem Maße es ihm gelingt, auf nationale und sektorale Bildungs-, Ausbildungs- und Lernstrategien und deren Umsetzung als Orientierung und Anregung einzuwirken. Für die Praxis anzustrebendes Ziel wäre es, primär über nationale Systeme bzw. nationale Rahmen einen Bezug zwischen den jeweiligen Qualifikationen und den Lernergebnissen einer EQF-Stufe herzustellen.

Die folgenden Abschnitte befassen sich mit der Beziehung zwischen dem EQF und den nationalen bzw. sektoralen Qualifikationsrahmen. Für das Zusammenwirken von nationalen und sektoralen Systemen und Rahmen mit dem EQF werden hauptsächlich die folgenden Verfahren vorgeschlagen:

- Es liegt in der Zuständigkeit der einzelnen Länder, die Verbindung zwischen den nationalen Qualifikationsstrukturen und -Rahmen<sup>18</sup> und den EQF-Stufen festzulegen. Für diesen Prozess wären Leitlinien erforderlich. Eine Verbindung zwischen nationalen und sektoralen Rahmen und Systemen sollte angestrebt werden.

---

<sup>17</sup> Es sei auch hingewiesen auf Portale mit ähnlichen Informationen über Lern- und Stellenangebote, wie z. B. das ERACAREERS-Portal für Wissenschaftler (<http://europa.eu.int/eracareers>)

<sup>18</sup> Es wird keine unmittelbare Verbindung zwischen einzelnen Qualifikationen und dem EQF hergestellt, dies geschieht vielmehr über Strukturen, die von den zuständigen nationalen Behörden festgelegt werden.

- Ein EQF würde einen gemeinsamen Bezugspunkt bereitstellen, der Entwicklungen im Bereich Bildung, Ausbildung und Lernen auf sektoraler Ebene lenken, beeinflussen und anregen könnte. Wo möglich sollten diese sektoralen Entwicklungen zu nationalen Rahmenwerken in Bezug gesetzt werden – und dadurch einen Transfer und Kompatibilität erleichtern.

### **8.1 Beziehung zwischen dem EQF und einem nationalen Qualifikationsrahmen bzw. den Qualifikationssystemen**

Die Frage, wie (über nationale Systeme/Rahmen) ein Bezug zwischen einer spezifischen Qualifikation und dem EQF hergestellt werden soll, ist für die Einführung eines EQF und die Verwirklichung seiner Ziele von entscheidender Bedeutung. Es ist vorgesehen, den Prozess, durch den ein Bezug zwischen den Qualifikationen und dem EQF hergestellt wird, durch entsprechende Verfahren, durch Beratung und Beispiele zu unterstützen, sofern und wenn ein EQF als politische Strategie angenommen wird<sup>19</sup>.

Wichtig ist der Hinweis, dass die Regelung von Qualifikationen ein Aspekt des Lernsystems ist, in dem die Qualifikationen vergeben werden. Ein EQF ist kein Regelungsinstrument. Er dient als Referenzpunkt, der den nationalen Behörden (und anderen Stellen, Einrichtungen, Einzelpersonen und sektoralen Gremien) die Festlegung erleichtern soll, wie ihre Qualifikationen mit anderen im EQF zu vergleichen und in Bezug zu setzen sind.

Ein EQF würde auf freiwilliger Basis entwickelt und eingeführt, er würde keine rechtlichen Verpflichtungen mit sich bringen. Voraussetzung für seine Einführung ist jedoch die verbindliche Verpflichtung nationaler Bildungs- und Ausbildungsbehörden zur Einhaltung einer Reihe vereinbarter Ziele, Grundsätze und Verfahren. Die Bedeutung dieser Voraussetzung hat sich im Bologna-Prozess für die Hochschulbildung erwiesen, bei dem eine freiwillige, aber engagierte Zusammenarbeit zu weit reichenden Reformen geführt hat.

Es ist Sache der nationalen Behörden, den Bezug der Qualifikationen eines bestimmten Landes zum EQF festzulegen. Vom Standpunkt des EQF aus wäre es optimal, wenn jedes Land einen einzigen nationalen Qualifikationsrahmen erstellen und diesen nationalen Qualifikationsrahmen zum EQF in Bezug setzen würde. Angesichts der Vielfalt nationaler Bildungs- und Ausbildungssysteme und deren Entwicklungsstadien sollte jedoch jedes Land wenigstens einen Prozess in Gang setzen, durch den bestehende Qualifikationsstrukturen und -systeme zum EQF in Bezug gesetzt werden können (unabhängig davon, ob es sich um einen einzigen nationalen Rahmen oder ein einziges Qualifikationssystem oder um verschiedene Qualifikationssysteme handelt). Ein solcher Prozess dürfte eine sorgfältige und flexible und den jeweiligen nationalen Gegebenheiten angepasste Einführung erleichtern. Die folgenden Kriterien könnten für die Überprüfung dieses Prozesses hilfreich sein:

---

<sup>19</sup> Der Vorschlag, mit den acht Stufen eines EQF alle Arten von Qualifikationen vom Erwerb grundlegender Kompetenzen bis hin zur höchsten wissenschaftlichen Qualifikation abzudecken, impliziert, dass jede Stufe eine große Bandbreite von Lernergebnissen umfasst. Das heißt aber nicht, dass jede spezifische Qualifikation die Merkmale aller Lernergebnisse auf dieser Stufe hat. Zugleich bedeutet es, dass Qualifikationen auch Merkmale haben können, die Lernergebnisse von mehr als einer EQF-Stufe umfassen.

- Das für Qualifikationen zuständige nationale Ministerium (bzw. falls es mehrere sind, die zuständigen Ministerien)<sup>20</sup> sollte über den Umfang des Rahmens (welche Systeme, Teilsysteme und zuständige Stellen sollen eingebunden werden) entscheiden und beschließen.
- Zwischen den Qualifikationen in den betreffenden Systemen oder Rahmen und den Niveaudekriptoren des EQF wird eine klare und nachvollziehbare Verbindung hergestellt.
- Die Verfahren für die Aufnahme von Qualifikationen in die verschiedenen nationalen Systeme oder Rahmen sind transparent.
- Die Regelungen bezüglich der Qualitätssicherung von Qualifikationen in den nationalen System bzw. Rahmen stimmen mit den Qualitätssicherungsentwicklungen im Bologna-Prozess und Kopenhagen-Prozess überein.
- Im Europass-Portfolio und seinen Dokumenten wird auf das nationale System bzw. den nationalen Rahmen und seinen Bezug zum EQF hingewiesen.
- Nationale Systeme zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens sollten mit den auf europäischer Ebene vereinbarten gemeinsamen Grundsätzen vereinbar sein.
- Die nationalen Behörden sollten die Möglichkeiten von Systemen zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Lernleistungen umfassend nutzen und damit die Entwicklung und Einführung eines integrierten Leistungspunktesystems für lebenslanges Lernen unterstützen.
- Die Zuständigkeit der inländischen Stellen für die nationalen Systeme oder Rahmen wird klar herausgestellt und veröffentlicht.

## **8.2 Kompatibilität nationaler Systeme mit dem EQF: Grundsätze der Selbstzertifizierung und der Transparenz**

Wichtig ist eine Prüfung des Prozesses, in dem jedes Land die Kompatibilität seiner eigenen Qualifikationen mit einem EQF zertifiziert. Darüber hinaus wäre es angemessen, wenn jedes Land veröffentlichen würde, wie es dabei verfährt.

Es wird vorgeschlagen, in jedem Land solche Kompatibilitätsverfahren auf die Selbstzertifizierung anzuwenden. Dieser Prozess sollte von der zuständigen nationalen Stelle (oder den zuständigen nationalen Stellen) beaufsichtigt werden. Er sollte primär auf nationaler Ebene erfolgen, es sollte jedoch sichergestellt sein, dass internationale Experten beteiligt sind. Wichtig ist, dass in den Nachweisen für die Selbstzertifizierung jedes der zu entwickelnden Kriterien festgelegt wird und dass sie alle veröffentlicht werden. Geplant ist, dass sich der Nachweis wiederum auf alle der zu entwickelnden Kriterien bezieht und dass die Entscheidungen und Regelungen in Bezug auf die Systeme oder Rahmen in ein förmliches Verzeichnis aufgenommen werden.

---

<sup>20</sup> Hierzu gehören etwa die Ministerien, die für Bildung, Berufsbildung, Hochschulbildung und Beschäftigung zuständig sind.



Ein weiteres Schlüsselement würde darin bestehen, dass die mit der Transparenz der Qualifikationen befassten einschlägigen Netzwerke eine öffentliche Liste der Staaten führen, die den Prozess der Selbstzertifizierung abgeschlossen haben. Alle einschlägigen Akteure, einschließlich der Netzwerke ENIC und NARIC, des NRP-Netzes und des Netzes der Nationalen Europass-Zentralstellen, sollten involviert werden.

Zusammenfassend ergibt sich aus den oben dargestellten möglichen Regelungen, dass einzelne Qualifikationen aus den Ländern in der Weise verglichen werden, dass jede Qualifikation über den nationalen Rahmen bzw. die nationalen Systeme in Bezug zu einem EQF-Niveau gesetzt wird. Damit können verschiedene zum EQF in Bezug gesetzte Qualifikationen auf demselben Niveau durch ihre eigenen nationalen Systeme verglichen werden. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass wenn in einem spezifischen Land mehr als ein nationales System vorhanden ist, es einen gemeinsamen Beschluss auf nationaler Ebene über die Verbindung aller dieser Systeme zu den EQF-Niveaus gäbe.

### **8.3 Sektorale Verbindungen zum EQF**

Im Maastricht-Kommuniqué vom Dezember 2004 ist festgelegt, dass ein EQF

*„... die freiwillige Erarbeitung von auf Kompetenzen basierter Lösungen unterstützen (soll), auch um die Sektoren in die Lage zu versetzen, die durch die Internationalisierung von Handel und Technologie entstandenen neuen Herausforderungen im Bildungs- und Berufsbildungsbereich in Angriff nehmen zu können.“*

Der explizite Verweis auf sektorale Initiativen ist bedeutsam, da er anerkennt, dass - auf der Ebene der Sektoren entwickelte - sektorale Standards und Qualifikationen außerhalb der nationalen Rahmen und Systeme entwickelt werden und häufig auf die Notwendigkeit europäischer bzw. internationaler Bildungs- und Ausbildungslösungen abheben. Die Umsetzung der einschlägigen Schlussfolgerungen des Kommuniqués von Maastricht würde eine Struktur und eine Reihe von Verfahren erfordern, die eine systematische, freiwillige Entwicklung und Verbindung sektoraler Standards mit den gemeinsamen Referenzniveaus ermöglichen, wobei die Umsetzung gegebenenfalls auch die Anwendung gemeinsamer Grundsätze und Instrumente durch die einschlägigen Akteure der Sektoren impliziert. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass zu der Frage, welchen Nutzen die Akteure auf sektoraler Ebene aus einem EQF ziehen könnten, ein Dialog zwischen eben diesen Akteuren in die Wege geleitet wird. Die folgenden Punkte könnten als Ausgangsbasis für einen solchen Dialog dienen:

- Ein EQF könnte ein gemeinsamer Referenzpunkt sein, der sich auf Entwicklungen in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Lernen auf sektoraler Ebene als Orientierung und Anregung auswirkt, indem er sowohl auf den Bedarf der Sektoren und Branchen innerhalb einzelner Länder als auch auf europäischer bzw. internationaler Ebene eingeht.
- Ein EQF könnte einen gemeinsamen Bezugspunkt bieten, der es ermöglicht, sektorale Initiativen mit nationalen Qualifikationen zu verbinden und somit einen Transfer und Kompatibilität zu erleichtern.

- Die Verbindung eines sektoralen Rahmens mit dem EQF würde voraussetzen, dass eine Reihe von Kriterien in Bezug auf Qualität und Transparenz akzeptiert wird und verbindlich eingehalten wird.
- Die Entscheidung, sektorale Initiativen mit einem EQF zu verbinden, sollte dezentral und durch die Akteure selbst, durch die von ihnen ernannten Gremien und die Vertreter der auf nationaler Ebene für Qualifikationen zuständigen Behörden erfolgen.
- Die Kriterien für die Verbindung zwischen einem sektoralen Rahmenwerk und einem EQF sollten transparent sein. Externe Stellen (z. B. nationale Behörden und die einschlägigen zuständigen Gremien) müssen in der Lage sein zu beurteilen, ob die vereinbarten Verpflichtungen (beispielsweise bezüglich der Qualitätssicherung) eingehalten werden.
- Zwischen den Qualifikationen in den betreffenden sektoralen Rahmen oder Systemen und den Niveaudeskriptoren des EQF sollte eine klare und nachvollziehbare Verbindung vorhanden sein.
- In den relevanten Dokumenten des Europass-Portfolios sollte möglichst auf die Verbindung zwischen den sektoralen Rahmen und dem EQF hingewiesen werden. Bei künftigen Weiterentwicklungen des Europass sollte die für die Sektoren notwendige Transparenz der Qualifikationen berücksichtigt werden.

Als Grundlage eines solchen Prozesses sollten möglichst die auf europäischer Ebene bereits vorhandenen Prozesse und Gremien genutzt werden. Der soziale Dialog der Branchen auf europäischer Ebene wäre hier von besonderem Interesse, ebenso wie (als Gremium) der Beratende Ausschuss für die Berufsbildung.

Dezentralisierte Entscheidungen, Transparenz der Verfahren und eine klare Verpflichtung zur Einhaltung gemeinsamer Kriterien wären demnach Schlüsselmerkmale dieses Ansatzes. Für alle Beteiligten – Anbieter wie Nutzer – muss es möglich sein, die Regelungen auf dieser spezifischen Ebene zu verstehen. Dieses Konsultationsdokument sieht vor, dass der EQF einen gemeinsamen Bezugspunkt bietet, der es ermöglicht, sektorale Initiativen mit nationalen Qualifikationen zu verbinden. Es wäre empfehlenswert, sektorale Initiativen so zu entwickeln, dass sie mit den nationalen Rahmenwerken kompatibel sind. Dies würde durch die gemeinsamen Referenzen des EQF erleichtert. Derzeit fallen Qualifikationen primär in die Zuständigkeit nationaler Behörden. Eine Verbindung zwischen sektoralen und nationalen Rahmen erfordert daher eine Zusammenarbeit der einschlägigen Akteure – einschließlich der für Bildung und Berufsbildung zuständigen Behörden. Wichtig ist jedoch, dass in Fällen, in denen eine solche Verbindung vereinbart wurde, dies bei der Entwicklung der einzelnen europäischen sektoralen Rahmen deutlich herausgestellt wird und auf die Existenz der nationalen Verbindung hingewiesen wird.

## **9. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND FRAGEN FÜR DIE KONSULTATION**

In diesem Dokument wurden Argumente zugunsten einer neuartigen Konzeption – und Organisation – von Rahmenwerken für Bildung, Aus- und Weiterbildung und darüber hinausgehendem lebenslangem Lernen dargestellt. Es wäre vieles gewonnen, wenn sich

die Qualifikationen einem breiteren Spektrum an Lernkontexten und –umfeldern als bislang öffnen würden. Formale Bildung und Ausbildung ist ein unerlässlicher Teil des lebenslangen Lernens, doch der Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten und persönlichen und fachlichen Kompetenzen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und zu Hause ist ebenso wichtig. Mit einem europäischen Qualifikationsrahmen könnte diese Herausforderung angenommen werden, indem eine Reihe von Referenzniveaus und Deskriptoren einführt würden, die von Einrichtungen der formalen Bildung und Ausbildung unabhängig wären und sich ausschließlich auf Lernergebnisse stützen würden.

Der Erfolg eines europäischen Qualifikationsrahmens hängt entscheidend von seiner Relevanz und Glaubwürdigkeit für den einzelnen Lernenden, die Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, die Arbeitgeber und die politischen Entscheidungsträger ab. Diese Akteure müssen davon überzeugt werden, dass ein europäischer Meta-Rahmen erforderlich ist und - indirekt und direkt - zu lebenslangem Lernen beitragen kann.

In diesem Dokument wurden einige Möglichkeiten aufgezeigt, wie ein EQF funktionieren könnte. Ein solches Rahmenwerk kann jedoch nur auf der Grundlage eines umfassenden Konsultationsprozesses entwickelt und implementiert werden, innerhalb dessen diese Vorschläge einer kritischen Bewertung unterzogen werden und konstruktive Anregungen dazu aufgenommen werden, wie sich ein europäischer Meta-Rahmen für Qualifikationen am besten verwirklichen ließe. Wichtig ist dies nicht nur für das technische Funktionieren des Rahmens, sondern auch für die Relevanz und Glaubwürdigkeit eines möglichen künftigen EQF, die eng mit diesem Konsultationsprozess zusammenhängen.

## **9.1 Der Konsultationsprozess**

Der europaweite Konsultationsprozess wird von Juli bis Dezember 2005 laufen. Teilnehmen sollen alle Fachleute mit einem unmittelbaren Interesse an einem EQF, um ihre Meinung darüber zu erfahren, wie die Strukturen, Inhalte und Zielsetzungen eines EQF aussehen sollen. Wir werden insbesondere die 32 Länder (EU, EWR und Kandidatenländer) anschreiben, die am Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ teilnehmen, und sie auffordern, ihre Kommentare abzugeben. Die 13 am Bologna-Prozess, aber nicht am Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ beteiligten Länder werden ersucht, ihre Bemerkungen im Rahmen der Gruppe zur Begleitung der Bologna-Reformen (Follow-up-Gruppe) zu äußern. Die Länder werden ersucht, ihre eigenen nationalen Konsultationen zu organisieren. Wir erwarten eine Teilnahme der Bildungs- und der Arbeitsministerien, der relevanten für die Qualifikationen zuständigen Behörden und der Bildungs- und Berufsbildungsanbieter.

Darüber hinaus werden die europäischen Organisationen der Sozialpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften), die sektoralen Verbände des Dienstleistungsbereichs und der Industrie sowie die einschlägigen europäischen Netzwerke in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Jugend, Forschung und Unternehmen schriftlich ersucht, ihre Kommentare abzugeben. Das Konsultationsdokument wird außerdem im Internet veröffentlicht.

Die Kommission wird externe Fachleute damit beauftragen, die Antworten auf die Konsultation zu analysieren und zusammenzuführen. Die Ergebnisse werden (über die Website der GD Bildung und Kultur) der Öffentlichkeit über das Internet zugänglich

gemacht. Eine große Konferenz, die im Frühjahr 2006 stattfinden wird, wird sich mit den Ergebnissen des Konsultationsprozesses befassen.

Auf dieser Grundlage, und ohne einer eventuellen Entscheidung der Kommission vorzugreifen, werden die Ergebnisse des Konsultationsprozesses in die Ausarbeitung des förmlichen Vorschlags über einen EQF einfließen, der in der ersten Hälfte des Jahres 2006 in Form einer Empfehlung des Rates und des Parlaments von der Kommission vorgelegt werden soll.

Auf die Empfehlung für die Einführung eines EQF sollte finanzielle (und andere) Unterstützung der Akteure auf nationaler und sektoraler Ebene folgen (z. B. im Kontext der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen). Das neue integrierte Programm zum lebenslangen Lernen sollte genutzt werden, um die Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens zu unterstützen.

Ausgehend vom Feedback auf die Konsultation sollte eine Reihe von Pilotprojekten entwickelt werden, die auf die spezifischen Bedürfnisse der nationalen Behörden und Sektoren ausgerichtet ist. Die Dauer dieser Testphase sollte dem Zeitrahmen für die Einführung des EQF insgesamt Rechnung tragen.

## 9.2 Fragen für den Konsultationsprozess

Die folgenden Fragen werden als für die Entwicklung eines EQF besonders wichtig angesehen:

### *Das Grundprinzip des EQF*

- Sind die wichtigsten Ziele und Funktionen, die ein EQF erfüllen muss, diejenigen, die im Konsultationsdokument dargelegt werden?
- Welche Vorkehrungen sollten getroffen werden, damit der EQF in der Praxis (für die einzelnen Bürger, die Bildungs- und Ausbildungssysteme, den Arbeitsmarkt) funktionieren kann?

### *Die Referenzniveaus und Deskriptoren*

- Spiegelt die durch die acht Referenzniveaus beschriebene Struktur des EQF die Komplexität des lebenslangen Lernens in Europa wider?
- Beschreiben die Deskriptoren für die einzelnen Niveaus in Tabelle 1 die Lernergebnisse und die Unterschiede zwischen verschiedenen Niveaus in angemessener Weise?
- Welchen Inhalt und Rolle sollten die „ergänzenden und erläuternden Informationen“ (oder Hilfsinformationen) über Bildung, Aus- und Weiterbildung sowie Lernstrukturen und Input haben (Tabelle 2)?
- Wie können Ihre nationalen und sektoralen Qualifikationen den vorgeschlagenen EQF-Niveaus und den Deskriptoren der Lernergebnisse zugeordnet werden?

### *Nationale Qualifikationsrahmen*

- Wie können nationale Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – aufbauend auf den Prinzipien des EQF – in Ihrem Land entwickelt werden?
- Wie und innerhalb welcher Zeitspanne kann Ihr nationales Qualifikationssystem in Richtung eines lernergebniszentrierten Ansatzes entwickelt werden?

### *Sektorale Qualifikationen*

- In welchem Ausmaß kann der EQF ein Katalysator für Entwicklungen auf Sektorebene werden?
- Wie kann der EQF genutzt werden, um eine systematischere Entwicklung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen auf Sektorebene zu unterstützen?
- Wie können die Akteure auf sektoraler Ebene zur Unterstützung der Einführung des EQF einbezogen werden?
- Wie kann die Verbindung zwischen sektoralen Entwicklungen und nationalen Qualifikationen verbessert werden?

### *Gegenseitiges Vertrauen*

- Wie kann der EQF beitragen zur Entwicklung eines Klimas des Vertrauens (z. B. auf der Grundlage gemeinsamer Qualitätssicherungsgrundsätze) zwischen den auf europäischer, nationaler, sektoraler und lokaler Ebene mit dem lebenslangen Lernen befassten Akteuren?
- Wie kann der EQF eine Referenz für die Qualitätsverbesserung auf allen Ebenen des lebenslangen Lernens werden?

## ANHANG 1 Lernergebnisse – Zunahme der Kompetenz von Niveau 1 bis Niveau 8

Der Inhalt des Anhangs 1 ist identisch mit dem Inhalt der Tabelle 1 „Lernergebnisse“, der einzige Unterschied besteht in der Form der Darstellung.

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
<b>Kenntnisse</b>	Grundlegende allgemeine Kenntnisse auffrischen	Sich die Grundlagen eines Bereichs vergegenwärtigen und verstehen, Wissensspektrum ist auf Fakten und Grundideen beschränkt	Fachspezifische Kenntnisse anwenden, die Prozesse, Techniken, Materialien, Instrumente, Ausrüstung, Terminologie und einige theoretische Gedanken umfassen	Ein breites Spektrum fachspezifischer praktischer und theoretischer Kenntnisse nutzen	Breite theoretische und praktische Kenntnisse nutzen, die häufig fachspezifisch sind, und Bewusstsein für die Grenzen der Wissensbasis demonstrieren	Detaillierte theoretische und praktische Fachkenntnisse nutzen. Zum Teil handelt es sich um hoch spezialisiertes Fachwissen, das ein kritisches Verständnis der Theorien und Grundsätze voraussetzt	Hochspezialisiertes theoretisches und praktisches Wissen nutzen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse anknüpft. Dieses Wissen bietet eine Grundlage für Originalität bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen.  Kritisches Bewusstsein für Fachthemen in diesem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen demonstrieren	Fachwissen nutzen, um neue und komplexe Ideen, die in einem Bereich völlig neu sind, kritisch zu analysieren, zu bewerten und zu verbinden;  vorhandenes Wissen und/oder Berufspraxis in einem Bereich oder an der Schnittstelle zwischen Bereichen erweitern oder neu definieren
<b>Fertigkeiten</b>	Grundlegende Fertigkeiten zur Erledigung einfacher Aufgaben einsetzen	Fertigkeiten und Schlüsselkompetenzen nutzen <sup>21</sup> , um Aufgaben zu erledigen, wobei das Handeln von routine- und strategiebezogenen Regeln bestimmt ist;  grundlegende Methoden, Werkzeuge und Materialien auswählen und anwenden	Eine Reihe fachspezifischer Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben nutzen und persönliche Auslegung durch Auswahl und Anpassung von Methoden, Werkzeugen und Materialien demonstrieren;  verschiedene Handlungsansätze	Durch Anwendung von Fachwissen und Nutzung von Fachinformationsquellen strategische Ansätze für Aufgaben entwickeln, die sich bei der Arbeit oder beim Lernen ergeben;  Ergebnisse nach dem gewählten strategischen Ansatz	Strategische und kreative Antworten bei der Suche nach Lösungen für genau definierte, konkrete und abstrakte Probleme entwickeln;  Übertragung theoretischen und praktischen Wissens beim Finden von Problemlösungen	Beherrschung von Methoden und Instrumenten in einem komplexen Fachgebiet sowie Innovationsfähigkeit bezüglich der eingesetzten Methoden demonstrieren;  Argumente für die Problemlösung finden und vertreten	Eine forschungsbasierte Problemdiagnose erstellen durch Integration von Wissen aus neuen oder interdisziplinären Bereichen und anhand von unvollständigen und eingeschränkten Informationen ein Urteil abgeben;  als Reaktion auf neu entstehende Kenntnisse und Techniken neue Fertigkeiten	Projekte, die zu neuen Erkenntnissen und neuen Verfahrenslösungen führen, erforschen, konzipieren, gestalten, implementieren und adaptieren;

<sup>21</sup> <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

			bewerten	bewerten	demonstrieren		entwickeln	
--	--	--	----------	----------	---------------	--	------------	--

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
<b>Persönliche und fachliche Kompetenz</b>								
<i>(i) Selbständigkeit und Verantwortung</i>	Arbeits- oder Lernaufgaben unter direkter Anleitung ausführen und persönliche Effektivität in einfachen, stabilen Kontexten demonstrieren	Begrenzte Verantwortung für die Verbesserung der Arbeits- oder Lernleistung in einfachen und stabilen Kontexten und in gewohnten homogenen Gruppen übernehmen	Verantwortung für die Ausführung von Aufgaben übernehmen und eine gewisse eigenständige Rolle beim Arbeiten und Lernen demonstrieren, wobei der Kontext allgemein stabil ist, sich aber einige Faktoren ändern	Unter Anleitung die eigene Rolle in Arbeits- oder Lernkontexten gestalten, die in der Regel vorhersehbar sind und in denen viele Faktoren mitspielen, die Veränderungen bewirken und die sich zum Teil gegenseitig beeinflussen;  Vorschläge für eine Verbesserung der Ergebnisse vorlegen;  Routinetätigkeiten anderer beaufsichtigen und eine gewisse Verantwortung für die Unterweisung anderer übernehmen	Eigenständig Projekte leiten, die eine Problemlösung erfordern, wobei viele Faktoren mitspielen, die sich zum Teil gegenseitig beeinflussen und zu unvorhersehbaren Veränderungen führen;  bei der Entwicklung von Projekten Kreativität zeigen;  Menschen führen und die eigene Leistung und die Leistung anderer prüfen.  Andere unterweisen und eine Teamleistung entwickeln	Verantwortung für Verwaltungsdesign, Ressourcen- und Teammanagement in Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, die unvorhersehbar sind und in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst werden müssen;  bei der Entwicklung von Projekten Kreativität und bei Managementprozessen Initiative zeigen, was auch die Unterweisung anderer zur Entwicklung einer Teamleistung umfasst	Führungsqualitäten und Innovationsfähigkeit in ungewohnten, komplexen und unvorhersehbaren Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst werden müssen.  Strategische Leistung der Teams prüfen	Substanzielle Führungsqualitäten, Innovationsfähigkeit und Eigenständigkeit in neuartigen Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst werden müssen
<i>(ii) Lernkompetenz</i>	Lernberatung annehmen	Lernberatung nachfragen	Eigenverantwortlich lernen	Selbststeuerung des Lernens demonstrieren	Das eigene Lernen bewerten und den Lernbedarf für eine Weiterqualifizierung ermitteln	Eigenes Lernen durchgängig bewerten und Lernbedarf feststellen	Eigenständigkeit in der Steuerung des Lernens und ein gutes Verständnis der Lernprozesse demonstrieren	Die Fähigkeit zum nachhaltigen Engagement für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse und ein gutes Verständnis der Lernprozesse



								demonstrieren
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
<i>(iii) Kommunikationskompetenz und soziale Kompetenz</i>	<p>Auf einfache schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren;</p> <p>eigene soziale Rolle demonstrieren</p>	<p>Auf einfache, aber detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation reagieren;</p> <p>Rolle an verschiedene soziale Umgebungen anpassen</p>	<p>Detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation produzieren (und darauf reagieren)</p> <p>Verantwortung für eigenes Verständnis und Verhalten übernehmen</p>	<p>Detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation in ungewohnten Situationen produzieren (und darauf reagieren)</p> <p>Eigenes Verständnis für eine Verhaltensänderung nutzen</p>	<p>Kollegen, Vorgesetzten und Kunden gut strukturiert und kohärent Ideen übermitteln und dabei qualitative und quantitative Informationen nutzen</p> <p>eine umfassende, verinnerlichte persönliche Weltansicht zum Ausdruck bringen, in der sich die Bezugnahme auf andere widerspiegelt</p>	<p>Ideen, Probleme und Lösungen sowohl gegenüber einem Fachpublikum als auch gegenüber Nichtfachleuten kommunizieren und dabei eine Reihe von Techniken unter Einbeziehung qualitativer und quantitativer Informationen nutzen;</p> <p>eine umfassende, verinnerlichte persönliche Sicht der Welt zum Ausdruck bringen, die Solidarität mit anderen bezeugt</p>	<p>Projektergebnisse, Methoden und zugrunde liegende Prinzipien gegenüber einem Fachpublikum und gegenüber Nichtfachleuten kommunizieren und dabei passende Techniken einsetzen.</p> <p>Soziale Normen und Beziehungen eingehend untersuchen und reflektieren und Maßnahmen ergreifen, um sie zu verändern</p>	<p>Mit Autorität kommunizieren durch Teilnahme an einem kritischen Dialog mit Fachkollegen;</p> <p>soziale Normen und Beziehungen untersuchen und reflektieren und Maßnahmen einleiten, um sie zu verändern</p>
<i>(iv) Fachliche und berufliche Kompetenz</i>	<p>Bewusstsein für Problemlösungsverfahren demonstrieren</p>	<p>Probleme unter Nutzung vorgegebener Informationen lösen</p>	<p>Probleme mit Hilfe bekannter Informationsquellen lösen und dabei einige soziale Fragen berücksichtigen</p>	<p>Probleme lösen unter Einbeziehung von Informationen aus Fachquellen und unter Berücksichtigung einschlägiger sozialer und ethischer Fragen</p>	<p>Antworten auf abstrakte und konkrete Probleme formulieren;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen in einem Bereich demonstrieren;</p> <p>auf der Grundlage der Kenntnis einschlägiger sozialer und ethischer Fragen ein Urteil abgeben</p>	<p>Relevante Daten in einem Fachgebiet zur Problemlösung zusammentragen und integrieren;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen in einem komplexen Umfeld demonstrieren;</p> <p>auf der Grundlage sozialer und ethischer Fragen, die sich bei der Arbeit oder beim Lernen ergeben, ein Urteil abgeben</p>	<p>Probleme lösen durch Integration komplexer, manchmal unvollständiger Wissensquellen in neuen und ungewohnten Kontexten;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen bei der Gestaltung des Wandels in einem komplexen Umfeld demonstrieren;</p> <p>auf soziale, wissenschaftliche und ethische Fragen, die bei Arbeit und Lernen</p>	<p>Neue und komplexe Ideen kritisch analysieren, bewerten und verbinden und auf der Grundlage dieser Prozesse strategische Entscheidungen treffen;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen und die Fähigkeit, in einem komplexen Umfeld strategische Entscheidungen zu treffen, demonstrieren;</p> <p>den sozialen und ethischen Fortschritt</p>



## ANHANG 2 Als Orientierung dienende Zusammenfassung der EQF-Stufen

EQF-Stufe	Kurze Zusammenfassung der Qualifikationsniveaus
1	Qualifikationen der Stufe 1 umfassen grundlegende allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Fähigkeit, in einem strukturierten Kontext einfache Aufgaben unter direkter Anleitung auszuführen. Die Entwicklung von Lernkompetenz erfordert eine strukturierte Unterstützung. Diese Qualifikationen sind nicht berufsspezifisch und werden oft von Personen angestrebt, die noch keine Qualifikation besitzen.
2	Qualifikationen der Stufe 2 umfassen ein begrenztes Spektrum an im Wesentlichen konkreten und allgemeinen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die Kompetenzen werden in einem angeleiteten Kontext angewandt. Lernende lernen bis zu einem gewissen Grad eigenverantwortlich. Einige dieser Qualifikationen sind berufsspezifisch, die meisten umfassen jedoch eine allgemeine Vorbereitung auf Arbeit und Lernen.
3	Qualifikationen der Stufe 3 umfassen eine breite Allgemeinbildung und fachspezifische praktische sowie grundlegende theoretische Kenntnisse; außerdem umfassen sie die Fähigkeit, Aufgaben nach Anweisung auszuführen. Lernende lernen eigenverantwortlich und verfügen über gewisse praktische Erfahrungen in einem spezifischen Arbeits- oder Lernbereich.
4	Qualifikationen der Stufe 4 umfassen signifikante fachspezifische praktische und theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, fachspezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anzuwenden, Probleme selbstständig zu lösen und andere zu beaufsichtigen. Lernende lernen selbstgesteuert und verfügen über praktische Arbeits- und Lernerfahrungen in üblichen oder neuen Zusammenhängen.
5	Qualifikationen der Stufe 5 umfassen breit angelegte theoretische und praktische Kenntnisse einschließlich Kenntnisse, die für einen spezifischen Arbeits- oder Lernbereich relevant sind. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten zur Entwicklung strategischer Lösungen für genau definierte abstrakte und konkrete Probleme anzuwenden. Die Lernkompetenz auf dieser Stufe ist Grundlage für autonomes Lernen, und die Qualifikationen stützen sich auf operative Interaktionen in Arbeits- und Lernsituationen einschließlich Personenführung und Projektleitung.
6	Qualifikationen der Stufe 6 umfassen detaillierte theoretische und praktische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit einem Lern- oder Arbeitsbereich, die teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpfen. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Anwendung von Kenntnissen in den Bereichen Formulieren und Vertreten von Argumenten, Problemlösung und Urteilsfindung unter Einbeziehung sozialer und ethischer Aspekte. Qualifikationen auf dieser Stufe umfassen Lernergebnisse, die für einen professionellen Ansatz bei Tätigkeiten in einem komplexen Umfeld geeignet sind.
7	Qualifikationen der Stufe 7 umfassen selbstgesteuertes theoretisches und praktisches Lernen, das teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpft und die Grundlage für eine eigenständige Entwicklung und Anwendung von Ideen – häufig in einem Forschungszusammenhang – darstellt. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Fähigkeit, Wissen zu integrieren und Urteile zu formulieren, die soziale und ethische Fragestellungen und Verantwortlichkeiten berücksichtigen und Erfahrungen mit der Bewältigung des Wandels in einem komplexen Umfeld widerspiegeln.
8	Qualifikationen der Stufe 8 umfassen die systematische Beherrschung eines hoch spezialisierten Wissensgebiets und die Fähigkeit zur kritischen Analyse und Synthese neuer und komplexer Ideen. Außerdem umfassen sie die Fähigkeit, substanzielle Forschungsprozesse zu konzipieren, zu gestalten, zu implementieren und zu adaptieren. Darüber hinaus umfassen diese Qualifikationen Führungserfahrung im Bereich der Entwicklung neuer und kreativer Ansätze, die vorhandenes Wissen und die professionelle Praxis erweitern und erneuern.

## ANHANG 3 Komplementarität der Dublin-Deskriptoren mit den EQF-Deskriptoren

Die folgende Tabelle enthält einen Überblick über die Verortung der *Dublin-Deskriptoren* (unterstrichene Passagen) innerhalb der höheren EQF-Niveaus.

Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
<p><u>Breite theoretische und praktische Kenntnisse nutzen, die häufig fachspezifisch sind</u>, und Bewusstsein für die Grenzen der Wissensbasis demonstrieren;</p>	<p><u>Detaillierte theoretische und praktische Fachkenntnisse nutzen. Zum Teil handelt es sich um hoch spezialisiertes Fachwissen, das ein kritisches Verständnis der Theorien und Grundsätze voraussetzt;</u></p>	<p><u>Hochspezialisiertes theoretisches und praktisches Wissen nutzen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse anknüpft. Dieses Wissen bietet eine Grundlage für Originalität bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen;</u></p>	<p><u>Fachwissen nutzen, um neue und komplexe Ideen, die in einem Bereich völlig neu sind, kritisch zu analysieren, zu bewerten und zu verbinden;</u> <u>vorhandenes Wissen und/oder Berufspraxis in einem Bereich oder an der Schnittstelle zwischen Bereichen erweitern oder erneuern;</u></p>
<p><u>Strategische und kreative Antworten bei der Suche nach Lösungen für wohldefinierte, konkrete und abstrakte Probleme entwickeln;</u></p>	<p>Beherrschung von Methoden und Instrumenten in einem komplexen Fachgebiet demonstrieren;</p>	<p><u>eine forschungsbasierte Problemdiagnose erstellen durch Integration von Wissen aus neuen oder interdisziplinären Bereichen;</u></p>	<p>Projekte, die zu neuen Erkenntnissen und neuen Verfahrenslösungen führen, erforschen, konzipieren, gestalten, implementieren und adaptieren;</p>
<p><u>Übertragung theoretischen und praktischen Wissens bei der Entwicklung von Problemlösungen demonstrieren;</u></p>	<p><u>Argumente für die Problemlösung finden und vertreten;</u></p>	<p><u>anhand von unvollständigen und eingeschränkten Informationen urteilen;</u></p>	<p><u>neue und komplexe Ideen kritisch analysieren, bewerten und verbinden;</u></p>
<p>eigenständig Projekte in Arbeits- und Lernkontexten leiten, die eine Problemlösung erfordern, wobei viele Faktoren mitspielen, die sich zum Teil gegenseitig beeinflussen und zu unvorhersehbaren Veränderungen des jeweiligen Kontexts führen;</p>	<p>Innovationsfähigkeit bezüglich der für die Problemlösung eingesetzten Methoden demonstrieren;</p>	<p>als Reaktion auf neue Kenntnisse und Techniken neue Fertigkeiten entwickeln;</p>	<p><u>neue und komplexe Ideen kritisch analysieren, bewerten und verbinden;</u></p>
<p>Menschen führen und die eigene Leistung und die Leistung anderer prüfen; Beschäftigte/Lernende beraten und eine Teamleistung entwickeln;</p>	<p>Verantwortung in den Bereichen Verwaltungsdesign, Ressourcen- und Teammanagement in sich ändernden Arbeits- und Lernkontexten übernehmen, die komplexe Problemlösungen erfordern; viele sich gegenseitig beeinflussende Faktoren bedeuten außerdem, dass eine Veränderung im Kontext nicht vorhersehbar ist;</p>	<p><u>Führungsqualitäten und Innovationsfähigkeit in ungewohnten Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, die eine Problemlösung erfordern, bei der viele sich gegenseitig beeinflussende Faktoren den Kontext komplex und unvorhersehbar machen;</u></p>	<p><u>substanzielle Führungsqualitäten, Innovationsfähigkeit und Eigenständigkeit in komplexen, unvorhersehbaren und neuartigen Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, die eine Problemlösung erfordern, bei der viele sich gegenseitig beeinflussende Faktoren sich ändern und nicht antizipiert werden können;</u></p>
<p>bei der Entwicklung von Projekten Kreativität zeigen;</p>	<p>bei der Entwicklung von Projekten Kreativität und bei Managementprozessen Initiative zeigen;</p>	<p>strategische Leistung der Teams prüfen;</p>	<p>die Fähigkeit zum nachhaltigen Engagement für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse und ein gutes Verständnis der Lernprozesse</p>
<p><u>Selbststeuerung des Lernens und Selbsterkenntnis einschließlich der Erkenntnis des eigenen Lernbedarfs</u></p>	<p><u>das eigene Lernen durchgängig bewerten und den Lernbedarf für eine Weiterqualifizierung ermitteln;</u></p>	<p><u>Eigenständigkeit in der Steuerung des Lernens demonstrieren;</u></p>	<p>die Fähigkeit zum nachhaltigen Engagement für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse und ein gutes Verständnis der Lernprozesse</p>

<p><u>demonstrieren;</u></p> <p><u>Kollegen, Vorgesetzten und Kunden gut strukturiert und kohärent Ideen übermitteln und dabei qualitative und quantitative Informationen nutzen;</u></p> <p>eine umfassende, verinnerlichte persönliche Weltsicht zum Ausdruck bringen, in der sich die Bezugnahme auf andere widerspiegelt;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen in einem Bereich;</p> <p><u>Antworten auf abstrakte und konkrete Probleme formulieren;</u></p> <p>auf der Grundlage der Kenntnis einschlägiger sozialer und ethischer Fragen ein Urteil abgeben;</p>	<p><u>qualitative und quantitative Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen sowohl gegenüber einem Fachpublikum als auch gegenüber Nichtfachleuten kommunizieren und dabei eine Reihe von Techniken nutzen;</u></p> <p>eine umfassende, verinnerlichte persönliche Weltsicht zum Ausdruck bringen, die Solidarität mit anderen bezeugt;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen in einem komplexen Umfeld;</p> <p><u>relevante Daten in einem Fachgebiet zur Problemlösung zusammentragen und integrieren;</u></p> <p>auf der Grundlage sozialer und ethischer Fragen, die sich bei der Arbeit oder beim Lernen ergeben, ein Urteil abgeben;</p>	<p><u>Projektergebnisse, Methoden und zugrunde liegende Prinzipien gegenüber einem Fachpublikum und gegenüber Nichtfachleuten kommunizieren und dabei eine Reihe von Techniken einsetzen;</u></p> <p>soziale Normen und Beziehungen eingehend untersuchen und reflektieren und Maßnahmen ergreifen, um sie zu verändern;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen bei der Gestaltung des Wandels in einem komplexen Umfeld;</p> <p><u>Probleme lösen durch Integration komplexer, manchmal unvollständiger Wissensquellen in neuen und ungewohnten Kontexten;</u></p> <p><u>auf soziale, wissenschaftliche und ethische Fragen, die bei Arbeit und Lernen auftreten, reagieren;</u></p>	<p>demonstrieren;</p> <p><u>mit Kollegen in einer Gemeinschaft von Spezialisten mit Autorität kommunizieren;</u></p> <p>soziale Normen und Beziehungen untersuchen und reflektieren und Maßnahmen einleiten, um sie zu verändern;</p> <p>Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen und die Fähigkeit, in einem hoch komplexen Umfeld strategische Entscheidungen zu treffen;</p> <p><u>neue und komplexe Ideen kritisch analysieren, bewerten und verbinden und auf der Grundlage dieser Prozesse strategische Entscheidungen treffen;</u></p> <p><u>den sozialen und ethischen Fortschritt aktiv fördern;</u></p>
---	--	---	--

## **ANHANG 4 Mitglieder der EQF-Expertengruppe**

### **Experten**

Stephen ADAM

Bastian BAUMANN

Mogens BERG

Lucien BOLLAERT

Berndt ERICSSON,

Robert WAGENAAR

Eva GONCZI

John JONES

Karin KUESSNER

Petri LEMPINEN

Sean Ó FOGHLÚ

Georg PISKATY

Francis PETEL

### **Beratung der Expertengruppe**

Mike COLES    Qualifications and Curriculum Authority, Vereinigtes Königreich

Die Expertengruppe erfuhr eine wertvolle Unterstützung ihrer Arbeit durch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF).

## **ANHANG 5 Glossar der Schlüsselbegriffe**

Dieses Glossar fußt auf der Terminologiarbeit des Cedefop. Die hier aufgeführten Begriffe ergänzen die in Kapitel 4 dieses Dokuments bereits besprochenen Begriffe.

### **Akkreditierung (von Maßnahmen oder Einrichtungen)**

Offizielle Anerkennung und Zulassung einer Ausbildungseinrichtung, eines Berufsbildungsanbieters bzw. einer Maßnahme, die (der) bestimmte vorgegebene Normen bzw. Standards erfüllt, durch die jeweils zuständigen gesetzgebenden bzw. beruflichen Stellen.

### **Bewertung**

Oberbegriff für alle Methoden und Verfahren zur Beurteilung / Einschätzung der Leistung (Kenntnisse, Know-how und Kompetenzen) einer Person; führt normalerweise zur Zertifizierung.

### **ausstellende Stelle oder Behörde**

Bezeichnet eine Stelle, die formale Qualifikationen (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat oder Zeugnis) ausstellt, die den Kenntnisstand einer Person in Folge eines standardisierten Bewertungsverfahrens formal anerkennen.

### **Grundkompetenzen / Grundfertigkeiten / Basis-, Kernqualifikationen**

Bezeichnet die grundlegenden Fertigkeiten und Fähigkeiten bzw. Kompetenzen, die unabdingbare Voraussetzung sind für die Lebensbewältigung in zeitgenössischen Gesellschaften, wie z. B. die Fähigkeit, ein Gespräch zu führen (Reden und Zuhören) sowie Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse.

### **Befähigungsnachweis / Bescheinigung / Diplom / Zertifikat / Zeugnis**

Ein offizielles, von einer ausstellenden Stelle oder Behörde vergebenes Dokument, das in Folge eines standardisierten Bewertungsverfahrens die Leistungen einer Person formal erfasst.

### **Zertifizierung (von Kompetenzen)**

Formelle Validierung von Kenntnissen, Know-how und/oder Kompetenzen des Einzelnen im Gefolge eines standardisierten Bewertungsverfahrens. Die Zertifizierung schließt mit der Verleihung einer (anerkannten) formalen Qualifikation (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat oder Zeugnis) durch eine akkreditierte ausstellende Stelle oder Behörde.

### **Vergleichbarkeit (von Qualifikationen)**

Bezeichnet, inwieweit es möglich ist, Entsprechungen zwischen der Bildungsstufe und dem Inhalt von formalen Qualifikationen (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis) auf sektoraler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene herzustellen.

## **Fort- und Weiterbildung**

Jede Form von Bildung und Ausbildung, die nach Abschluss der Erstausbildung oder nach dem Übergang ins Berufsleben absolviert wird und dem Einzelnen helfen soll,

*die eigenen Kenntnisse und/oder Kompetenzen zu verbessern oder zu aktualisieren,*

*mit Blick auf beruflichen Aufstieg oder Umschulung neue Kompetenzen zu erwerben,*

sich persönlich oder beruflich zu weiterzuentwickeln.

## **Curriculum**

Paket von Maßnahmen, die verbunden mit der Schaffung eines bestimmten Ausbildungsangebots ergriffen werden. Dies umfasst die Bestimmung bzw. Festlegung der Ausbildungsziele, -inhalte, -methoden (einschließlich Leistungsbewertung) und –mittel sowie Vorkehrungen für die Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern.

## **formales Lernen**

Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung, am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung.

## **informelles Lernen**

Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen nichtintentional und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung.

## **Erstausbildung**

Bezeichnet die allgemeine und/oder berufliche Bildung, die der Einzelne im Rahmen des Erstausbildungssystems – in der Regel vor dem Übergang ins Berufsleben – erwirbt.

Anmerkung:

manche Autoren zählen auch Ausbildungsgänge, die der Einzelne erst nach dem Übergang ins Berufsleben antritt und erfolgreich abschließt, zur Erstausbildung;

die Erstausbildung kann auf allen Ebenen des allgemeinen oder beruflichen Bildungswesens (in Form einer schulischen Vollzeitausbildung oder einer alternierenden Ausbildung) bzw. in Form der Lehrlingsausbildung erfolgen.

## **Wissen**

Die Tatsachen, Empfindungen und Erfahrungen, die einer Person oder Gruppe bekannt sind.

## **lebenslanges Lernen**



Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen und/oder Qualifikationen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.

### **nicht formales Lernen**

Bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nicht formales Lernen ist im Allgemeinen intentional aus Sicht der Lernenden und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung.

### **(Bildungs- oder Ausbildungs-)Programm**

Bezeichnet ein systematisch gegliedertes Gesamtpaket von Maßnahmen, Lerninhalten und/oder Methoden, die innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens zur Anwendung kommen, um bestimmte Bildungs- oder Ausbildungsziele (die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten oder Kompetenzen) zu realisieren.

### **Anerkennung (von Kompetenzen)**

a) *Formelle Anerkennung*: Der Prozess der formellen Anerkennung des Wertes von Kompetenzen, entweder

- durch die Vergabe von Bescheinigungen/Zeugnissen oder

- durch die Vergabe von Entsprechungen, Anrechnungspunkten oder durch die Validierung vorhandener Kompetenzen;

und/oder

(b) *gesellschaftliche Anerkennung*: die Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft.

### **Ausbildungsberuf / reglementierter Beruf**

Eine berufliche Tätigkeit oder eine Reihe beruflicher Tätigkeiten insgesamt, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist.

### **Sektor**

Der Begriff wird zum einen gebraucht, um eine Kategorie von Unternehmen auf der Grundlage ihrer Hauptwirtschaftstätigkeit, ihres Hauptprodukts oder der hauptsächlich eingesetzten Technologie (z. B. Chemie oder Tourismus) zu bestimmen oder zu definieren, zum anderen bezeichnet er eine übergreifende bzw. horizontale Beschäftigungskategorie (z. B. IKT oder Marketing, Humanressourcen).

*Anmerkung*: In der Regel wird unterschieden zwischen:

(a) dem *öffentlichen Sektor* (staatliche Behörden auf allen Ebenen und staatlich überwachte Einrichtungen) und dem *privaten Sektor* (Privatwirtschaft)

(b) dem *primären Sektor* (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, gewerbliche Jagd, Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden\*), dem *sekundären Sektor* (verarbeitendes Gewerbe, Energie und Wasserversorgung, Baugewerbe\*) und dem *tertiären Sektor* (Dienstleistungen, z. B. Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie öffentliche Verwaltung\*).

### **Sektorale Qualifikationen**

Eine Qualifikation, die von einer Gruppe von Unternehmen desselben Sektors entwickelt und eingeführt wird, um einen gemeinsamen Ausbildungsbedarf zu decken.

### **spezifische bzw. berufliche Fähigkeiten und/oder Fach-/Sachkenntnisse**

Bezeichnet die Kenntnisse und Erfahrungen, die zur Durchführung einer bestimmten beruflichen Aufgabe bzw. Tätigkeit benötigt werden.

### **Transparenz der Qualifikationen**

Bezeichnet den Grad der Sichtbarkeit und Verständlichkeit von Qualifikationen, der notwendig ist, um deren Wert auf den (sektoralen, regionalen, nationalen oder internationalen) Arbeits- und Ausbildungsmärkten ermitteln und vergleichen zu können.

### **Validierung (nicht formalen und informellen Lernens)**

Der Vorgang der Bewertung und der Anerkennung eines ganzen Spektrums von Wissen, Know-how, Fertigkeiten und Kompetenzen, die Personen im Laufe ihres Lebens in unterschiedlichen Zusammenhängen, z. B. durch Bildung, bei der Arbeit und in der Freizeit, erworben haben.

### **Valorisierung des Lernens**

Der Prozess der Anerkennung der Lernbeteiligung und der Ergebnisse des (formalen oder nicht formalen) Lernens, um die Allgemeinheit stärker für dessen inhärenten Wert zu sensibilisieren und das Lernen zu belohnen.

---