
Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) – ein gemeinsames Bezugssystem für Bildung und Lernen in Europa

Einführung

Unter Bezug auf das Arbeitsprogramm der EU über Ziele von Bildung und Ausbildung in der Perspektive 2010 berichtet der Autor über den Stand der Arbeiten und vorläufige Ergebnisse der entsprechenden Expertengruppe EQF (European Qualifications Framework) bzw. technischen Arbeitsgruppe ECVET (European Credit Transfer for Vocational Education and Training) bei der Europäischen Kommission. An diesen Arbeiten nimmt das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) mit Sitz in Thessaloniki u.a. durch Vorarbeiten und konzeptionelle Begleitung sowie durch Studien und Untersuchungen teil. Der Autor ist als Projekt-Koordinator verantwortlich für die Unterstützung dieser Arbeiten in Zusammenarbeit des Zentrums mit der federführenden Europäischen Kommission.

Bei beiden eng miteinander verbundenen Themen spielt die Klärung grundlegender Konzepte und Begriffe, z. B. „Kompetenzen“ und „Lernziele“, eine Rolle, welche für die weitere Diskussion und die Verständigung über Standards und Prüfungen sowohl in einzelnen Mitgliedstaaten als auch - im Zuge der wachsenden Zusammenarbeit - innerhalb der EU und auf internationaler Ebene einer Klärung bedürfen.

Der Beitrag stellt die laufenden Arbeiten in den europapolitischen Zusammenhang der Bologna- und Kopenhagenprozesse und möchte zeitnah die in Gang befindliche Konsultation der (deutschsprachigen) Mitgliedstaaten über die Arbeitsergebnisse unterstützen. Hierbei ist anzumerken, dass am Bologna-Prozess über die Zusammenarbeit der Hochschulen in Europa über 40 Staaten des Europarates teilnehmen, d. h. z. B. auch Russland und die Ukraine, während der Kopenhagen-Prozess über die Zusammenarbeit in der Berufsbildung derzeit 32 Staaten umfasst, nämlich die 25 Mitgliedstaaten und 7 weitere Länder wie die Beitrittskandidaten Bulgarien, Rumänien und Türkei sowie Staaten des europäischen Wirtschaftsraums wie Island und Norwegen.

Die in diesem Beitrag beschriebenen Entwicklungen beruhen im wesentlichen auf einem Vermerk der Europäischen Kommission (Abteilung 'Bildung und Kultur') vom Juni 2005 für den Beratenden Ausschuss für Berufsbildung über die Entwicklung des europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) für lebenslanges Lernen (vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur 2005). In diesem Vermerk werden die wichtigsten Punkte des in Arbeit befindlichen Konsultationspapiers zusammengefasst. Die acht Niveaus des EQF, worin die Lernergebnisse definiert werden, sind im Anhang in Tabelle 1 dargestellt. Tabelle 2 gibt Hinweise auf Zusatzinformationen, Ergänzungen und Erläuterungen zu den verschiedenen Niveaus, die im wesentlichen durch die Mitgliedstaaten bzw. zuständigen Stellen verantwortet werden. Die Zuordnung von individuellen, nationalen und sektoralen Qualifikationen (und

Qualifikationseinheiten) zu einem EQF-Niveau sowie zu dem ebenfalls in Arbeit befindlichen europaweiten Leistungspunkteanrechnungs- und Akkumulierungssystem für lebensbegleitendes Lernen ELC (European Learning Credits) und zu den Aktivitäten im Rahmen des sog. Europass und der Datenbank Ploteus für Lernangebote erfolgt ausschließlich in Verantwortung der zuständigen Akteure des jeweiligen Mitgliedstaates.

Im Gemeinsamen Zwischenbericht des Rates (Bildung) und der Kommission über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010 (vgl. http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf) vom Februar 2004 wurde die Erstellung eines Europäischen Qualifikationsrahmens gefordert. Diese Forderung wurde von den für allgemeine und berufliche Bildung zuständigen Ministern und den Sozialpartnern – vertreten waren 32 Länder: EU-, EWR- und Beitrittsländer – auf ihrer Sitzung im Dezember 2004 in Maastricht sowie auf der Tagung des Europäischen Rates im März 2005 erneuert. Darüber hinaus wurde betont, dass bis 2006 ¹ ein EQF angenommen werden sollte. All diese Stellungnahmen basieren auf der Vereinbarung, dass ein EQF *auf freiwilliger Basis* entwickelt und umgesetzt wird und keinerlei rechtliche Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten mit sich bringt.

1 Ziele und Aufgaben des EQF

Der durch die Expertengruppe vorgeschlagene EQF ist ein Meta-Rahmen, der die Verbindung und den Austausch zwischen nationalen und sektoralen Qualifikationsrahmen und -systemen ermöglicht. Eine wichtige Funktion des EQF ist die Stärkung des wechselseitigen Vertrauens zwischen den verschiedenen Akteuren in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Lernen.

Der EQF soll insbesondere die folgenden Funktionen erfüllen:

- Ein gemeinsames Bezugssystem für Lernergebnisse und Kompetenzniveaus bilden und dadurch die Kommunikation und Kooperation zwischen Anbietern und Lernenden in der allgemeinen und beruflichen Bildung vereinfachen und zwar unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des zusammenwachsenden Arbeitsmarktes.
- Allgemeine Referenzniveaus und Deskriptoren vorlegen, um die Vielfalt der auf nationaler und sektoraler Ebene existierenden Qualifikationen abzudecken und eine Unterscheidung nach verschiedenen Niveaus in Verbindung mit zunehmenden Kompetenzen und Fachkenntnisse zu ermöglichen.
- Als Übersetzungssystem – Umrechner oder Leseraster – fungieren, das die Positionierung und den Vergleich verschiedener Lernergebnisse ermöglicht. Dies ist auf europäischer Ebene wichtig, aber auch auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene.

¹ Rat der Europäischen Union, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, 23. März 2005, Ziffer 35; „Der Europäische Rat weist auf die Bedeutung [...] [der] Anerkennung [...] des Europäischen Qualifikationsrahmens im Jahr 2006 hin.“

- Als gemeinsame Referenz zur Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung dienen.
- Auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes eingehen und eine Referenz für die Entwicklung der Qualifikationen auf sektoraler Ebene darstellen. Die Einführung gemeinsamer Referenzniveaus und Deskriptoren wird es den Akteuren auf dieser Ebene ermöglichen, Verbindungen, Synergien und mögliche Überschneidungen festzustellen.
- Eine Antriebskraft für den Wandel auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene sein, indem er die Überwachung und Umsetzung der 2002 vereinbarten gemeinsamen Ziele der europäischen Bildungs- und Berufsbildungssysteme unterstützt.

Die Erfüllung der folgenden Aufgaben ist mit dem EQF nicht intendiert:

- Die bestehenden nationalen und/oder sektoralen Rahmen soll er nicht ersetzen: er erfüllt zusätzliche und abweichende Aufgaben und soll nicht als „Summe“ oder „repräsentativer Querschnitt“ nationaler/sektoraler Qualifikationssysteme verstanden werden.
- Er kann keine detaillierten Beschreibungen bestimmter Qualifikationen, Ausbildungswege oder Zugangsbedingungen liefern. Dies ist die Aufgabe der Qualifikationsrahmen auf nationaler und/oder sektoraler Ebene. Nationalen Systemen und Einrichtungen steht es frei, über Vorgaben des EQF hinauszugehen.
- Der EQF kann nicht die Definition neuer Qualifikationen oder eine Verbreitung der Palette der Qualifikationen bei potenziellen Anwendern umfassen. Dies ist ebenfalls Aufgabe der Qualifikationsrahmen auf nationaler und/oder sektoraler Ebene.
- Der EQF hat nicht die Aufgabe, unmittelbar Äquivalenzen festzustellen oder eine förmliche Anerkennung von Qualifikationen im Einzelnen zu leisten; ebenso wenig erfüllt er gesetzgeberische, rechtliche, tarifpolitische oder qualitätssichernde Aufgaben, die auf nationaler oder sektoraler Ebene als notwendig erachtet werden.

Der EQF soll insgesamt gesehen die Anerkennung von Qualifikationen erleichtern und vereinfachen. Er ist allerdings kein Instrument, um endgültige Entscheidungen über die Anerkennung zu treffen. Diese Entscheidungen müssen von den zuständigen sektoralen, nationalen oder internationalen Gremien oder Behörden auf der Grundlage der geltenden Richtlinien getroffen werden.

Im Vergleich zu nationalen und sektoralen Rahmen erfüllt der EQF somit zusätzliche und unterschiedliche Aufgaben. Er geht auf die Bedürfnisse der Akteure (Anbieter und Nutzer in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Lernen) auf unterschiedliche Weise ein. Der EQF soll:

- es dem einzelnen Bürger ermöglichen, innerhalb komplexer Systeme zu navigieren und seine eigenen Lernergebnisse in diesem weiteren Kontext einzuschätzen;

- ein Unterstützungsangebot für Bildungs- und Ausbildungsbehörden und –einrichtungen sowie andere Anbieter darstellen und es ihnen ermöglichen, ihre Lernangebote anhand einer in Europa allgemeinverständlichen Referenz einzuschätzen und zu vergleichen;
- eine gemeinsame Referenz für die Behörden darstellen, die Bildungs-, Berufsbildungs- und Lernergebnisse anerkennen. Ein EQF könnte sich als wichtig für die Bewertung und Anerkennung von Qualifikationen auch außereuropäischer Einwanderer erweisen;
- einen (freiwilligen) 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.

2 Bestandteile des Europäischen Qualifikationsrahmens

Der EQF baut auf einer Reihe unterschiedlicher, miteinander verknüpfter Elemente auf. Das Kernstück bilden die gemeinsamen, im Hinblick auf intendierte Lernergebnisse festgelegten Bezugsniveaus, die mit Qualifikationen und Qualifikationsrahmen in ganz Europa in Verbindung gebracht werden können. Diese Referenzniveaus können nicht isoliert verwendet werden sondern sie werden von einer Reihe gemeinsamer Grundsätze und Verfahren unterstützt, die die Beziehungen zwischen den Akteuren auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene regeln. Gemeinsame Qualitätssicherungsgrundsätze sind in diesem Zusammenhang besonders wichtig; ebenso wie der Zusammenhang mit Leistungspunktesystemen bzw. Anrechnungs- und Akkumulierungsmechanismen von Lernzeiten und erreichten Ergebnissen.

2.1 Gemeinsame Referenzniveaus

Gemeinsame Referenzniveaus sind das Kernstück des Rahmens und erleichtern die Übertragung bzw. einen Vergleich verschiedener Systeme auf nationaler Ebene. Auf der Grundlage einer sorgfältigen Bewertung der Stärken und Schwächen bereits bestehender Konzepte auf internationaler, nationaler und sektoraler Ebene wird ein auf acht Ebenen basierender Ansatz vorgeschlagen.

Nationale Qualifikationsrahmen, wie sie vor allem in englischsprachigen Ländern wie UK, Australien, Neuseeland, Südafrika seit längerem existieren, wie sie aber auch in Frankreich schon seit 1969 und in jüngerer Zeit in Spanien und in den Niederlanden entwickelt wurden, beruhen auf Beschreibungsmerkmalen, die entweder auf Bildungsinhalte abheben oder auf die Verwendung von Qualifikationen im Arbeitsleben. Nur in wenigen Fällen haben diese den Anspruch, alle Arten von Qualifikationen auf allen Bildungsstufen und für alle Altersgruppen zu umfassen. Internationale Klassifikationen von Bildungsstufen wie ISCED (International Standard Classification of Education, hrsg. von der UNESCO/Paris 1997) beruhen auf einer Systematisierung von vorwiegend Erstausbildungsgängen (Primar-, Sekundarstufe etc.); das lebenslange Lernen und nicht formales Lernen werden nicht oder nur in Bezug auf diese Bildungsgänge berücksichtigt.

Eine Studie des Cedefop hat die Entwicklung von Systemen für Qualifikationsstufen in einigen Ländern näher analysiert (vgl. CEDEFOP 2001). Eine weitere Untersuchung wurde von Cedefop gemeinsam mit der Europäischen Stiftung in Turin über Szenarien und Strategien der Berufsbildung in einigen Ländern der EU und damaliger Beitrittskandidaten Mittel- und Osteuropas durchgeführt. Die letzteren waren besonders an der Entwicklung solcher Qualifikationsstrukturen interessiert, um den Transformationsprozess ihrer Bildungssysteme voranzubringen (vgl. SELLIN 2001). Die von Cedefop in Auftrag gegebene Studie von QCA und die zu Rate gezogenen Experten aus vielen Ländern Europas haben mit dem Versuch, einen solchen Bezugsrahmen für Qualifikationen ausschließlich auf Lernergebnisse zu gründen und das lebenslange und nicht formale Lernen einzubeziehen, Neuland beschritten. Dieser Ansatz wurde auf politischer Ebene anlässlich der Ministerkonferenz in Maastricht vom Dezember 2004 ausdrücklich begrüßt (vgl. das sog. Maastricht Communiqué <http://trainingvillage.gr>).

Die Beschreibungsmerkmale dieser Niveaus beziehen sich ausschließlich auf Lernergebnisse (siehe Tabelle 1 in Anhang 1), wobei auch solche Deskriptoren verwendet werden, die für die drei Zyklen der Hochschulbildung entwickelt² wurden. Darüber hinaus wurden neue Deskriptoren für die im Rahmen der Berufsbildung und des lebensbegleitenden Lernens erworbenen Leistungsmerkmale aufgenommen³. Die Deskriptoren für jedes der acht Niveaus spiegeln Kompetenzen in den Bereichen Kenntnisse, Fähigkeiten sowie persönliche und berufsbezogene Kompetenzen wieder. Die letzte Kategorie umfasst Aspekte wie Kommunikationskompetenz, soziale Kompetenzen, die Fähigkeit, zu lernen wie man lernt, sich selbst zu kennen und die Fähigkeit zur (An-)Leitung von Menschen und Projekten.

Die acht in Tabelle 1 wiedergegebenen ergebnisorientierten Referenzniveaus sind somit Kern des EQF. Das Konsultationspapier (EUROPEAN COMMISSION 2005) enthält darüber hinaus eine Reihe von Zusatzinformationen und Erläuterungen zu den Verbindungen zwischen dem EQF und den formalen Bildungs- und Berufsbildungssystemen (vgl. auch Tabelle 2).

2.2 Verbindung zur Qualitätssicherung

Der EQF soll die Entwicklung von Bildungs- und Berufsbildungssystemen fördern, und Reformen auf nationaler und sektoraler Ebene unterstützen bzw. anregen. Gemeinsame Referenzniveaus und Deskriptoren tragen hierzu bei; klare und solide Qualitätssicherungssysteme und -verfahren sind ebenfalls unabdingbare Bestandteile eines EQF. Daher umfasst der EQF-Vorschlag ebenfalls eine Reihe gemeinsamer Grundsätze, die als Grundlage für eine Vereinbarung auf europäischer Ebene dienen, um die Zusammenarbeit und Interaktion zwischen den Akteuren auf verschiedenen Ebenen zu fördern.

² die sog. 'Dublin Descriptors' für die Beschreibung von 'learning outcomes', die bei der Fortentwicklung von ECTS eine zunehmende Rolle spielen (siehe unten)

³ vgl. die derzeit in Druck befindliche Studie, die für die technische Arbeitsgruppe ECVET erstellt wurde und als Grundlage für die Arbeit der Expertengruppe herangezogen wurde (siehe auch in: Credit Transfer Virtual Community), die QCA-Studie für CEDEFOP (2004) über „Europäische Referenzniveaus für die allgemeine und berufliche Bildung“ (Arbeitstitel).

Dieser Ansatz entspricht den gemeinsamen Qualitätsgrundsätzen, die im Rahmen des Bologna-Prozesses (Berlin-Kommuniqué und weitere von den Ministern im Rahmen des Bologna-Prozesses vereinbarte Kommuniqués) und des Kopenhagen-Prozesses (Gemeinsamer Qualitätssicherungsrahmen für die Berufsbildung) vereinbart wurden, sowie allen Folgevereinbarungen im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“⁴.

Der EQF dürfte außerdem klare Vereinbarungen über Qualitätssicherung auf sektoraler Ebene erfordern. Die betroffenen Akteure werden aufgefordert sein, für diese Ebene eine Reihe von Grundsätzen und Verfahren festzulegen.

2.3 Integriertes Leistungspunkteanrechnungs- und -akkumulierungssystem für lebensbegleitendes Lernen

Die Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen Systems von Referenzniveaus kann die Entwicklung eines integrierten europäischen Systems für Leistungspunkte und ihre Anrechnung und Akkumulierung wesentlich unterstützen. Dieses Anrechnungssystem baut auf Erfahrungen mit dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) auf, das für die Hochschulbildung entwickelt wurde. Ferner stützt es sich auf Vorarbeiten für ein Akkumulierungs- und Anrechnungssystem von Leistungspunkten in der Berufsbildung, wie sie von Seiten der 2003 eingesetzten EU- Arbeitsgruppe Credit Transfer im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses vorangetrieben wurden. (Diese weit vorangekommenen Arbeiten dürften demnächst ebenfalls abgeschlossen und zur Konsultation vorgelegt werden).

Die Definition gemeinsamer Referenz- bzw. Qualifikationsniveaus wird eine Schlüsselrolle bei der Zuweisung von Anrechnungspunkten spielen. Diese in Form von Lernergebnissen vorgelegten Beschreibungsmerkmale müssen daher eine klare Verbindung zu den einzelnen EQF-Niveaus aufweisen. Die Lernergebnisse werden ebenso wie der EQF selbst ein Hauptpfeiler des integrierten Anrechnungssystems für lebenslanges Lernen sein.

In Abstimmung mit und parallel zum EQF-Konsultationsprozess wird voraussichtlich ein Konsultationsprozess zu diesem integrierten Leistungspunkte- und Anrechnungssystem für lebensbegleitendes Lernen organisiert (siehe die Diskussion weiter unten über ECVET).

2.4 Zusätzliche Bestandteile

In den letzten Jahren wurden vom Rat auf Vorschlag der Kommission eine Reihe gemeinsamer Grundsätze und Instrumente angenommen, z. B. für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens sowie zur Berufsorientierung und Beratung. Die vom Rat verabschiedeten gemeinsamen Grundsätze für Schlüsselkompetenzen werden ebenfalls beim EQF berücksichtigt werden. Diese Grundsätze und Instrumente sind für die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens und die Unterstützung und Anregung von Bildungsreformen auf nationaler und sektoraler Ebene wichtig. Eine vergleichbare Unterstützung kann das einheitliche Euro-

⁴ Vgl. den 2004 auf Ministerebene verabschiedeten Rahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung und die Kooperation auf diesem Gebiet im Rahmen des Bologna-Prozesses wie sie in Bergen/Norwegen von der Konferenz der Hochschulminister im Mai d. J. bestätigt wurde.

pass-Rahmenkonzept für die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen leisten, das Anfang 2005 eingeführt wurde.⁵

3 Der Weg zu einer Empfehlung über einen Europäischen Qualifikationsrahmen

Nach der Veröffentlichung des Arbeitspapiers der Kommission über den EQF im Juli 2005 wird ein Konsultationsprozess eingeleitet, um zuständige Akteure auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene aller am Bologna-Prozess beteiligten Länder zu erreichen. Die Konsultation sowohl über dieses Vorhaben als auch über das Leistungspunktesystem läuft voraussichtlich bis Anfang 2006.

Auf dieser Grundlage wird ein Entwurf für eine Empfehlung zur Einführung eines EQF erstellt und im Frühjahr 2006 dem Europäischen Parlament und dem Rat zur Entscheidung vorgelegt.

Die EQF-Empfehlung soll durch finanzielle (und andere) Unterstützung der Akteure auf nationaler und sektoraler Ebene ergänzt werden (z.B. im Zusammenhang mit der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen). Die EQF-Empfehlung soll auch einen klaren Zeitplan für ihre Umsetzung enthalten.

Anzumerken bleibt, dass derzeit die Verbindung zwischen dem EQF und der kürzlich verabschiedeten Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen⁶ noch zu klären ist. In dieser Richtlinie werden 5 Ausbildungsstufen unterschieden, deren genaue Ausformulierung allerdings bis zuletzt noch unklar blieb. Erst die Veröffentlichung im Amtsblatt dürfte endgültige Klarheit schaffen. Die Verbindung zwischen beiden Bezugssystemen ist derzeit noch Gegenstand von Sondierungen zwischen den verschiedenen Diensten der Kommission. Für die Richtlinien zur Anerkennung ist die Generaldirektion Binnenmarkt federführend. Es ist jedoch die Absicht, diese Klärung rasch vorzunehmen und in einer abschließenden Empfehlung deutlich zu machen.

4 Rückwirkungen dieser Arbeiten auf die deutsche Bildungsdiskussion und Schlussfolgerungen

Mit einigen Informationen und Thesen soll zum Abschluss auf die in Gang befindliche Diskussion in Deutschland und im deutschsprachigen Raum eingegangen werden. Wirtschaftsverbände wie der deutsche Handwerkskammertag und DIHKT haben eigene Vorstellungen über Europäische Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesysteme entwickelt und im

⁵ Für weitere Quellen siehe unter www.europa.eu.int oder das ploteus portal bzw. die website von Cedefop www.trainingvillage.gr und damit verbundene themenspezifische virtual communities über EQF und Credit-Transfer, wo u.a. das Beratungspapier über den EQF heruntergeladen werden kann.

⁶ Diese Richtlinie wurde nach jahrelangen Diskussionen und Stellungnahme des Europäischen Parlaments schließlich mit qualifizierter Mehrheit angenommen und zwar gegen die Stimmen Deutschlands und Griechenlands bei Enthaltung Luxemburgs. Sie fasst 15 sektorspezifische Richtlinien zusammen. Vgl.: CONSEIL DE L'UNION 2005.

Frühjahr 2005 auf einer Tagung des BMBF in Bonn zur Diskussion gestellt (vgl. auch Dokumentation in der Credit Transfer virtual community). Dies deutet auf ein großes Interesse an der Thematik EQF hin. Ein nationaler Rahmen für die Verortung aller unterschiedlichen Bildungs-Qualifikationen, wie es ihn inzwischen in vielen anderen Ländern gibt, steht jedoch scheinbar nicht zur Debatte. Diesen gibt es allerdings im Bereich der IT-Weiterbildung seit einigen Jahren. Er erlaubt es, formale und nicht formale Ausbildungswege in einen Gesamtrahmen zur Weiterqualifizierung im Zuge des lebenslangen Lernens einzufügen, wobei sowohl weiterführende und Hochschulbildung als auch arbeits- bzw. betriebsnahe berufliche Bildung und Weiterbildung verortet werden können.

Die Idee eines transparenten Qualifikationsrahmens ist nicht neu⁷; neu ist am EQF, dass die Arbeiten der Kommission und Experten der Regierungen und Sozialpartner auf einer neuen Grundlage erfolgen:

- Sie sind absolut freiwillig und werden nicht zu einer verbindlichen Vorgabe führen. Sie beziehen sowohl formales und nicht formales Lernen ein; der einzelne Lerner steht im Mittelpunkt und sein lebensbegleitendes Lernen, d. h. im Prinzip jegliche Form des individuellen Lernens ‘von der Wiege bis zur Bahre’.
- Sie beziehen sich auf Beschreibungsmerkmale für Lernergebnisse und nicht auf institutionelle oder förmliche Wege, die dorthin führen, wie z. B. über bestimmte Programme und Lernformen in Schulen oder Betrieben. Sie sind also offen für jede Art von Bildung und Ausbildung, unabhängig davon, wo, wie, wie lange und durch wen sie vermittelt werden.
- Der Arbeitsmarktbezug ist zwar gegeben, Angelpunkt bleiben jedoch die individuellen Lernergebnisse und nicht die Position im Betrieb bzw. in der Arbeitsorganisation. Bildungsstandards müssen in der Folge durch die Kooperationspartner selbst vereinbart, verortet und es muss beschrieben werden, wie sie durch spezifische Lernangebote angestrebt und gesichert werden. Die Vergabe von Leistungspunkten und die Qualitätssicherung erfolgen auf der Ebene der Ausbildungseinrichtungen und/oder auf individueller Ebene durch die Akkreditierung der Ergebnisse auch selbstorganisierten und nicht formalen Lernens. Für die Akkreditierung und Qualitätssicherung von Letzterem sind allerdings vielfach erst noch die Voraussetzungen zu schaffen, etwa über die Festlegung von Prüfungsmodalitäten und, von Zugangsrechten und -voraussetzungen von Teilnehmern /innen und über die Bestimmung der zuständigen Stellen und die Definition ihrer Aufgaben und Kompetenzen.

In Deutschland haben die Arbeiten am Qualifikationsrahmen bei der Wirtschaft insgesamt ein positives Echo gefunden. Weiter Skepsis scheint allerdings gegenüber einer breiteren Anwendung eines Leistungspunktesystems zu bestehen: Fraglich ist insbesondere, ob das System (ECTS), welches auf Hochschulebene besteht und weithin praktiziert wird, auf die Berufs-

⁷ Vgl. Anlage über eine Struktur der Ausbildungsstufen der Entscheidung des Rates vom Juni 1985 über Entsprerchungen der Berufsbefähigungsnachweise zwischen den Mitgliedstaaten der EG, Amtsblatt Nr.368/EWG.

bildung und auf lebenslanges Lernen ohne weiteres übertragen werden kann? Seit 2003 befasst sich eine Arbeitsgruppe der Kommission mit einem Leistungspunktesystem zur Übertragung von Lernleistungen in der Berufsbildung und beim lebenslangen Lernen (Credit-Transfer). ECVET (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training) muss sich laut Vorarbeiten dieser im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses eingesetzten fachlichen Arbeitsgruppe stärker oder ausschließlich auf die gemeinsame Festlegung von Lernergebnissen beziehen und auf entsprechende Definitionen von Lerneinheiten, während das ECTS sich bis dato im wesentlichen auf Lernformen und -zeiten bezieht (workload). Das heißt, dass das eine System (ECVET) vorwiegend output-orientiert angelegt sein soll, während das andere, bereits weithin praktizierte, eher input-orientiert ist. Einvernehmen besteht darüber, dass beide Ansätze ihre Berechtigung haben; das ergebnisorientierte wird allerdings als zukunfts-trächtiger angesehen. Kompatibilität beider Teilsysteme muss aber auf jeden Fall gewährleistet werden.

Darüber hinaus muss geklärt werden, ob Leistungspunkte auf den verschiedenen Qualifikationsstufen akkumulierbar sein sollen und ob ECVET Punkte den ECTS Punkten gleichzusetzen bzw. auf diese anrechenbar sein sollen. Unklar ist auch, welche Spannbreite von Leistungspunkten per Qualifikationsebene angemessen ist und auf welcher Ebene (europäische, nationale und/oder Anbieter) entsprechende Vereinbarungen getroffen werden sollen. Wer prüft schließlich in welcher Form die Ergebnisse ab, solange (noch) keine klaren kompetenzbezogenen Standards vorliegen? Die allgemeinen Vorgaben des Europäischen Qualifikationsrahmens in Form der Beschreibungsmerkmale für die acht Stufen sind ein wichtiger Schritt auf dem eingeschlagenen Wege, sie reichen dazu aber noch nicht aus.

Die Gewerkschaftsseite scheint diesen Arbeiten noch recht skeptisch gegenüber zu stehen. Ebenso scheinen sich die zuständigen Stellen der Länder und des Bundes derzeit noch bedeckt zu halten, wenngleich diese auf der fachlichen Ebene an der Ausarbeitung der Kommissionsvorschläge konstruktiv mitwirken. Für Hochschulen und Universitäten selbst wäre ein auf den erreichten Lernergebnissen basierendes System der Anrechnung von Lernleistungen eine große Herausforderung, müssten sie diese Lernergebnisse doch selbst vielfach erst genauer definieren und könnten sich nicht vorwiegend auf Fachkenntnisse und deren Vermittlung stützen, wie dies bis dato weithin der Fall ist. Sie müssten z. B auch die angestrebten und erreichten 'soft skills' oder 'wider competences' stärker ausweisen. Hier haben die Berufsbildungsanbieter und Erwachsenenbildner wahrscheinlich weniger Schwierigkeiten.

Nicht nur für die europäische sondern auch für die internationale Verortung bestehender und künftiger Qualifikationen und -systeme kann ein solcher Bezugsrahmen hilfreich sein und insbesondere zur Sicherung der Vergleichbarkeit, der Transparenz und letztlich der Wettbewerbsfähigkeit nationaler Systeme und Europas in der Welt beitragen.

Deutschland und die anderen deutschsprachigen Länder werden diesem Anliegen nicht gerecht, wenn sie ihr System nicht selbst entsprechend klar ordnen bzw. ihre ureigenen Quali-

fikationsrahmen nicht transparenter machen bzw. anderen gegenüber verdeutlichen und auch weiterentwickeln.

Diese Rahmen existieren zwar, wenngleich nicht immer explizit. Sie werden wahrscheinlich aus einer Reihe von Gründen nicht expliziert und in transparenter Form präsentiert. Vielleicht würde dann eine Reihe von Ungereimtheiten oder gewisse Privilegien bestimmter Qualifikationsinhaber zu deutlich oder gar manches Teilsystem selbst in Frage gestellt. Das Laufbahnrecht im öffentlichen Dienst Deutschlands wird derzeit reformiert. Vielleicht gäbe es dann auch die Chance, unterschiedliche, in bestimmte Laufbahnen mündende Wege zuzulassen und insbesondere tatsächlich vorhandene Qualifikationen, unabhängig davon wie, wann und wo sie erworben wurden, entsprechend geltend zu machen. Dass Letzteres nicht nur Qualifikationsinhaber aus den Nachbarländern betrifft, sondern auch Deutsche selbst, sollen diese Bemerkungen unterstreichen. Lernziele bzw. Bildungsstandards bleiben allerdings noch zu vereinbaren und neue Wege dorthin zu eröffnen. Insofern ist die Einigung über einen Europäischen Qualifikationsrahmen und ein Europäisches Leistungspunkteanrechnungs- und Akkumulations-System für lebenslanges Lernen mit Sicherheit keine kurzfristige Aufgabe. Das Datum von 2010 im Rahmen der Lissabon Agenda und der vereinbarten Umsetzung der Ziele zur Bildung und Ausbildung ist auch hierbei sehr ambitioniert.

Für weitere Informationen über den Stand der Arbeiten und aktive Teilnahme an der in Gang befindlichen Konsultation bietet Cedefop an, sich in die beiden virtuellen Gemeinschaften über das Internet einzuschreiben. Hier können Anregungen und Kommentare gemacht werden, die parallel zu der förmlichen Konsultation der Mitgliedstaaten und Sozialpartner bzw. der Entscheidungsträger gegen Ende des Jahres ausgewertet werden:

<http://communities.trainingvillage.gr/eqf>

<http://communities.trainingvillage.gr/credittransfer>.

Literatur

CEDEFOP (2001): European structures of qualification levels: a synthesis based on reports on recent developments in Germany, Spain, France, The Netherlands and in the United Kingdom (England&Wales), Volume 1 /Westerhuis, Anneke, Cedefop reference series, Luxemburg:EUR-OP, 116 pp. (ISBN 92-896-0057-8).

CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE (2005): Adoption de la Directive sur la reconnaissance des qualifications professionnelles. Luxembourg, le 6 Juin 2005, 9775/05 (Presse 137), press.office@consilium.eu.int; <http://ue.eu.int/newsroom>

EUROPEAN COMMISSION (2005): Towards a European qualifications framework for life-long learning, Commission staff working document, SEC (2005) 957, Brussels, 8.7.2005, 40 pp. DE und FR Fassungen ebenfalls verfügbar in ESF VC.

EUROPÄISCHE KOMMISSION, GENERALDIREKTION BILDUNG UND KULTUR, (DGEAC A/1) (2005): Ein europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) für lebenslanges Ler-

nen, Vorlage für den Beratenden Ausschuss für Berufsbildung vom 25. Mai 2005 (CCFP_04 2005 DE).

SELLIN, B. (2001): Scenarios and strategies for vocational education and lifelong learning in Europe: summary of findings and conclusions of the joint Cedefop/ETF project (1998-2002), Cedefop panorama series, Luxemburg: EUR-OP, 60 pp. (ISBN 92-896-0153-1)

Anhang

Die Beschreibungsmerkmale für die Niveaus des europäischen Qualifikationsrahmens

Die acht EQF-Niveaus wurden im Hinblick auf drei Arten von Lernergebnissen beschrieben:

- Kenntnisse
- Fähigkeiten
- Kompetenzen im weiteren Sinne (persönliche und berufsbezogene Lernergebnisse)

Diese acht Niveaus werden in untenstehender Tabelle 1 dargestellt.

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

Stufe	Kenntnisse	Fertigkeiten	Persönliche und fachliche Kompetenz			
			(i) Selbstständigkeit und Verantwortung	(ii) Lernkompetenz	(iii) Kommunikationskompetenz und soziale Kompetenz	(iv) Fachliche und berufliche Kompetenz
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 ⁸ , 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 verschiedenen sozialen Umgebungen anpassen	Probleme unter Nutzung vorgegebener Informationen lösen
3	Fachspezifische Kenntnisse anwen-	Eine Reihe fachspezifischer Fertigkeiten	Verantwortung für die Ausführung von Aufgaben über-	Eigenverantwortlich lernen	Detaillierte schriftliche und mündliche Kommunika-	Probleme mit Hilfe bekannter Informations-

⁸ <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	den, die Prozesse, Techniken, Materialien, Instrumente Ausrüstung, Terminologie und einige theoretische Gedanken umfassen	ten zur Ausführung von Aufgaben nutzen und persönliche Auslegung durch Auswahl und Anpassung von Methoden, Werkzeugen und Materialien demonstrieren; verschiedene Handlungsansätze bewerten	nehmen und eine gewisse eigenständige Rolle beim Arbeiten und Lernen demonstrieren, wobei der Kontext allgemein stabil ist, sich aber einige Faktoren ändern		tion produzieren (und darauf reagieren) Verantwortung für eigenes Verständnis und Verhalten übernehmen	quellen lösen und dabei einige soziale Fragen berücksichtigen
4	Ein breites Spektrum fachspezifischer praktischer und theoretischer Kenntnisse nutzen	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 bewerten	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	Selbststeuerung des Lernens demonstrieren	Detaillierte schriftliche und mündliche Kommunikation in ungewohnten Situationen produzieren (und darauf reagieren) Eigenes Verständnis für eine Verhaltensänderung nutzen	Probleme lösen unter 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 Sicht der Welt zum Ausdruck bringen, die die Beziehung zu anderen wiedergibt	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 hochspezialisiertes Fachwissen, das ein kritisches Verständnis der Theorien und	Beherrschung von Methoden und Instrumenten in einem komplexen Fachgebiet sowie Innovationsfähigkeit bezüglich der eingesetzten Methoden demonstrieren; Argumente für die Problem-	Verantwortung bezüglich administrativer Gestaltung, Ressourcen- und Teammanagement in Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, die unvorhersehbar sind und in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst	Eigenes Lernen konsequent 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	Relevante Daten in einem Fachgebiet zur Problemlösung zusammentragen und integrieren; Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen in einem komplexen Umfeld demonstrieren;

	Grundsätze voraussetzt	lösung finden und vertreten	werden müssen; bei der Entwicklung von Projekten Kreativität und bei Managementprozessen Initiative zeigen, was auch die Unterweisung anderer zur Entwicklung einer Teamleistung umfasst		nutzen; eine umfassende, verinnerlichte persönliche Sicht der Welt zum 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	Hochspezialisiertes theoretisches und praktisches Wissen nutzen, wobei es sich teils um aktuelles Fachwissen handelt. 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	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 entwickeln	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	Eigenständigkeit in der Steuerung des Lernens und ein gutes Verständnis der Lernprozesse demonstrieren	Projektergebnisse, Methoden und zugrunde liegende Prinzipien gegenüber einem Fachpublikum und gegenüber Nichtfachleuten kommunizieren und dabei passende Techniken einsetzen. Soziale Normen und Beziehungen eingehend untersuchen und reflektieren und Maßnahmen durchführen, um sie zu verändern	Probleme lösen durch Integration komplexer, manchmal unvollständiger Wissensquellen in neuen und ungewohnten Kontexten; Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen bei der Gestaltung des Wandels in einem komplexen Umfeld demonstrieren; auf soziale, wissenschaftliche und ethische Fragen, die bei Arbeit und Lernen auftreten, reagieren
8	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	Projekte, die zu neuen Erkenntnissen und neuen Verfahrenslösungen führen, erforschen, entwickeln, gestalten, durchführen und anpassen	Substanzielle Führungsqualitäten, Innovationsfähigkeit und Eigenständigkeit in neuartigen Arbeits- und Lernkontexten demonstrieren, in denen komplexe Probleme mit vielen sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren gelöst werden müssen	Die Fähigkeit zum nachhaltigen Engagement für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse und ein gutes Verständnis der Lernprozesse demonstrieren	Mit Autorität kommunizieren durch Teilnahme an einem kritischen Dialog mit Fachkollegen; soziale Normen und Beziehungen untersuchen und reflektieren und Maßnahmen einleiten, um sie zu verändern	Neue und komplexe Ideen kritisch analysieren, bewerten und verbinden und auf der Grundlage dieser Prozesse strategische Entscheidungen treffen; Erfahrung mit operationellen Wechselwirkungen und die Fähigkeit, in einem komplexen Umfeld strategische Entscheidungen zu treffen, demonstrieren; soziale und ethische Weiterentwicklung durch Aktionen fördern

Für die Experten, die diese Niveaudeskriptoren verwenden, kann es besonders für den Konsultationsprozess und in den frühen Tagen des EQF nützlich sein, einige weitere, erläuternde

Informationen über die Niveaus des EQF zu haben. Zu diesem Zweck ist eine Reihe ebenbezogener Erklärungen vorbereitet worden, die den Zusammenhang des Qualifikationsprozesses betreffen, aber selbst nicht Bestandteil der Referenzniveaus selbst sind. Diese Erklärungen werden in Tabelle 2 unten vorgelegt:

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 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> <p>Laut Beratungspapier können <u>zwischen 20 und 40 Leistungspunkten</u> für Stufe 1 vergeben werden.</p>
2	<p>Stabile Lernkontexte und Schwerpunkt auf Erweiterung grundlegender Kompetenzen (einschließlich Schlüsselkompetenzen⁹)</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 Lerninhalte. 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,</p>

⁹ <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	<p>die ein weiteres Ausbildungselement beinhalten kann. Diese Stufe kann der Einstieg in lebenslanges Lernen sein.</p> <p>Laut Beratungspapier können <u>zwischen 40 und 60 Leistungspunkten</u> für Stufe 2 vergeben werden.</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 nichtformales 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 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> <p>Laut Beratungspapier können <u>zwischen 60 und 90 Leistungspunkten</u> für Stufe 3 vergeben werden.</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.</p>

	<p>Diese Qualifikationsstufe fördert auch die fachliche Weiterbildung derjenigen, die sich beruflich verbessern wollen. Qualifikationen der Stufe 4 eröffnen Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten, die selbstständig ausgeführt werden können und Kontroll- und Koordinierungsaufgaben umfassen.</p> <p>Laut Beratungspapier können <u>zwischen 90 und 120 Leistungspunkten</u> für Stufe 4 vergeben werden.</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 Selbstständigkeit 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> <p>Laut Beratungspapier können (entsprechend dem Bologna-Prozess) <u>zwischen 100 und 120 Leistungspunkten</u> für Stufe 5 vergeben werden.</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 Bologna-Prozess entwickelten Rahmen.</p> <p>Üblicherweise leiten Experten das Lernen entweder durch Direktunterricht oder durch praktisches Coaching. Die Lernenden haben nur begrenzte Kon-</p>

	<p>trolle 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 hochqualifizierter 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> <p>Laut Beratungspapier können (entsprechend dem Bologna-Prozess) <u>zwischen 180 und 240 Leistungspunkten</u> für Stufe 6 vergeben werden.</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 selbstständigem 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> <p>Laut Beratungspapier können (entsprechend dem Bologna-Prozess) <u>zwischen 90 und 120 Leistungspunkten</u> für Stufe 7 vergeben werden.</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 hochspezialisierte Lerninhalte.</p> <p>Das Studium für diese Qualifikationen findet überwiegend in speziellen Hochschulen statt. Wer eine Qualifikation der Stufe 8 erreicht, hat ein systema-</p>

<p>tisches 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>
--