

Brussel, 8.7.2005
SEC (2005) 957

WERKDOCUMENT VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE
COMMISSIE¹

**NAAR EEN EUROPEES KWALIFICATIEKADER VOOR
EEN LEVEN LANG LEREN**

¹ Dit is een werkdocument van de Europese Commissie. Het is opgesteld als basis voor het becommentariëren en wil in geen geval vooruitlopen op de uiteindelijke vorm die een beslissing van de Commissie zal aannemen.

INHOUD

SAMENVATTING VAN DE HOOFDLIJNEN EN VRAGEN VOOR DE CONSULTATIE	4
1. INLEIDING	7
2.. WAAROM EEN EUROPEES KWALIFICATIEKADER?	9
2.1 Kwalificatiekaders als middel ter ondersteuning van levenslang leren.....	9
2.2 Het politieke mandaat	10
3. DE CONCEPTUELE BASIS VOOR EEN EQF	11
3.1 Leren en leerresultaten	11
3.2 Competentie.....	12
3.3 Kwalificaties	13
3.4 Kwalificatiekaders	13
3.5 Metakader	14
4. DE VOORNAAMSTE DOELSTELLINGEN EN FUNCTIES VAN EEN EQF	16
5. GEMEENSCHAPPELIJKE REFERENTIE-NIVEAUS VAN LEERRESULTATEN	18
5.1 Acht niveaus	18
5.2 Leerresultaten	19
5.3 Ondersteunende en verklarende informatie voor elk niveau van het EQF.....	24
5.4 Samenvattende indicatoren van de referentieniveaus.....	27
5.5 Gebruik van de tabellen	27
6. EEN EQF ALS KADER VOOR SAMENWERKING: GEMEENSCHAPPELIJKE PRINCIPES	27
6.1 Kwaliteitsborging	28
6.2 Validatie van niet-formeel en informeel leren.....	30
6.3 Begeleiding en advies.....	31
6.4 Sleutelcompetenties	31
7. HULPMIDDELEN EN INSTRUMENTEN TER ONDERSTEUNING VAN LERENDEN	32
7.1 Een geïntegreerd systeem voor de transfer en accumulatie van credits voor levenslang leren: basisprincipes	32
7.2 Europass	33
7.3 Ploteus-portaal over leermogelijkheden in Europa	33
8. ENGAGEMENTEN EN UITDAGINGEN OP NATIONAAL EN SECTORAAL NIVEAU	34
8.1 Het verband tussen het EQF en een nationaal kwalificatiekader of nationale kwalificatiestructuren.....	35

8.2	Verenigbaarheid van nationale structuren met een EQF; de principes van zelfcertificatie en transparantie	36
8.3	Sectorale verhoudingen met een EQF	37
9.	CONCLUSIES EN VRAGEN VOOR CONSULTATIE	38
9.1	Het consultatieproces.....	39
9.2	Vragen voor het consultatieproces	40
	BIJLAGE 1: Leerresultaten: voortgang van niveau 1 tot 8.....	i - iv
	BIJLAGE 2 Indicatieve samenvatting van EQF-niveaus	i
	BIJLAGE 3 Complementariteit, de Dublin-descriptoren en de EQF-descriptoren	ii
	BIJLAGE 4 Leden van de EQF-groep van experts	iv
	BIJLAGE 5 Verklarende woordenlijst van essentiële termen	v

SAMENVATTING VAN DE HOOFDLIJNEN EN VRAGEN VOOR DE CONSULTATIE

In dit document worden de belangrijkste kenmerken geschetst van een mogelijk toekomstig Europees Kwalificatiekader (EQF). Op hun vergadering in Brussel, in maart 2005, hebben de Regeringsleiders van de EU verzocht om een EQF uit te werken, dat vroegere aanbevelingen (van februari 2004 en december 2004) door de Ministers van Onderwijs en Opleiding moet ondersteunen en versterken. Het document vormt de basis waarop in de periode van juli tot december 2005 in heel Europa een grootschalig consultatie zal plaatsvinden met beleidsmakers, sociale partners, hoofdrolspelers en experts in kwalificatiesystemen.

Voornaamste doelstellingen en functies

Een EQF zou op vrijwillige basis worden ontwikkeld en doorgevoerd en geen wettelijke verplichtingen met zich meebrengen. Het wordt gezien als een metakader dat de transparantie verhoogt en het wederzijdse vertrouwen versterkt. Het zou het tegelijk mogelijk maken om kwalificatiekaders en -structuren op nationaal en op sectoraal niveau aan elkaar te koppelen, waardoor de overdracht en de erkenning van kwalificaties van individuele personen zou worden vergemakkelijkt.

Toch blijft de Richtlijn betreffende professionele kwalificaties, die op 6 juni 2005² werd goedgekeurd, het wettelijke instrument dat op het niveau van de EU bindend is voor de Lidstaten wat de erkenning van de professionele kwalificaties voor gereguleerde beroepen betreft.

Essentiële elementen

Een EQF zou voornamelijk uit drie elementen bestaan:

- De kern zou worden gevormd door een reeks gemeenschappelijke referenties, die naar leerresultaten verwijzen en in een structuur bestaande uit 8 niveaus worden onderverdeeld.
- Deze referentieniveaus zouden worden ondersteund door een reeks van hulpmiddelen en instrumenten, die aan de behoeften van individuen beantwoorden (een geïntegreerd Europees systeem voor de transfer en de accumulatie van credits voor levenslang leren, het Europass-instrument, het Ploteus-portaal over leermogelijkheden).
- Een EQF zou ook een reeks gemeenschappelijke principes en procedures omvatten, die richtlijnen aanreiken voor de samenwerking tussen hoofdrolspelers op verschillende niveaus – en zich in het bijzonder toeleggen op kwaliteitsborging, validatie, begeleiding en sleutelcompetenties.

² Deze Richtlijn vervangt 15 richtlijnen die gedurende vele jaren van kracht zijn geweest. Ze herzielt en moderniseert de bestaande wetgeving betreffende de erkenning van professionele kwalificaties, zonder dat ze de basisprincipes ervan wijzigt. De nieuwe richtlijn werd nog niet gepubliceerd.

Talrijke verschillende hoofdrolspelers en gebruikers

De drie voornaamste elementen van een mogelijk EQF richten zich tot verschillende groepen van hoofdrolspelers. De gemeenschappelijke referentieniveaus zijn ontworpen en geschreven om het werk van beleidsmakers en experts op nationaal en op sectoraal niveau te ondersteunen en bieden een “leesrooster” aan dat de vergelijking en de samenwerking tussen nationale en sectorale kaders en structuren vergemakkelijkt. Hetzelfde geldt voor de principes en procedures, die de samenwerking en de beleidscoördinatie ondersteunen. De gemeenschappelijke instrumenten en hulpmiddelen spelen echter een andere rol, doordat zij de individuele mobiliteit bij het leren en op de werkplek rechtstreeks bevorderen. De relevantie van een EQF voor individuele burgers zal verder worden versterkt wanneer de nationale en sectorale kwalificaties systematisch in een EQF zullen zijn opgenomen.

8 niveaus die naar leerresultaten verwijzen

De kwalificaties op elk niveau in een mogelijk EQF worden (in Tabel 1 en in Bijlage 1) in termen van drie soorten leerresultaten beschreven:

- kennis;
- vaardigheden; en
- ruimere competenties, die in termen van persoonlijke en professionele resultaten worden beschreven.

Elk niveau van het EQF wordt beschreven (Tabel 1) in termen van typische leerresultaten die kunnen worden gerelateerd aan kwalificaties en kwalificatiekaders in heel Europa. De leerresultaten bevatten echter wel geen details van specifieke kwalificaties, aangezien deze tot de nationale of sectorale verantwoordelijkheden behoren. Door het ontwerp van het EQF op deze manier te benaderen, kunnen alle nationale of sectorale kwalificaties of kwalificatieniveaus door nationale en sectorale experts en bevoegde instanties met een bepaald niveau in het EQF worden gelijkgesteld.

Bijkomende indicatieve informatie wordt verstrekt (Tabel 2) om de manier te verklaren waarop de EQF-niveaus zouden worden gerelateerd aan bestaande, formele onderwijs- en opleidingsstructuren en -kaders. Deze algemene informatie zou nuttig moeten zijn voor het consultatieproces. In een later stadium - dat van de concrete implementatie - zou tabel 2 moeten worden ingevuld en verder uitgewerkt door nationale en sectorale overheden en instanties.

EQF als kader voor samenwerking

Het voorstel beschrijft de verhouding tussen het EQF en de kwalificatiestructuren en -kaders op nationaal en sectoraal niveau. Aangezien het EQF op vrijwillige basis zou worden ingevoerd en geen wettelijke verplichtingen met zich zou meebrengen, hangt het succes van het initiatief af van het niveau van het engagement tegenover dit kader vanwege de diverse hoofdrolspelers die op verschillende niveaus actief zijn.

De nationale overheden moeten bepalen welk het verband is tussen een EQF en de bestaande kwalificaties in elk land. Vanuit het oogpunt van een EQF zou de optimale aanpak erin bestaan dat elk land één enkel Nationaal Kwalificatiekader invoert en dat dit

enige Nationale Kader aan het EQF wordt gerelateerd. Gezien de grote verscheidenheid van nationale onderwijs- en opleidingsstructuren en de onderscheiden ontwikkelingsstadia, zou elk land daarom een proces moeten uitwerken dat de bestaande kwalificatiestructuren en -structuren (of het nu om één enkel nationaal kader of kwalificatiesysteem of om verscheidene kwalificatiestructuren gaat) met het EQF verbindt.

Een EQF zou ook een gemeenschappelijke referentie bieden om ontwikkelingen met betrekking tot onderwijs, opleiding en het leren op sectoraal niveau te begeleiden en te informeren. Indien mogelijk zouden deze sectorale ontwikkelingen aan nationale kaders moeten worden gekoppeld, wat de overdracht en de verenigbaarheid zou vergemakkelijken. De gemeenschappelijke referentie van het EQF zou het ook mogelijk maken om sectorale initiatieven te koppelen aan nationale kwalificaties, waardoor de overdraagbaarheid en de verenigbaarheid zouden worden vereenvoudigd. De koppeling van een sectoraal kader aan het EQF impliceert verder de aanvaarding van en verbintenis tegenover een reeks criteria met betrekking tot kwaliteit en transparantie. De beslissing betreffende de koppeling van sectorale initiatieven aan een mogelijk EQF moet door de hoofdrolspelers zelf worden genomen, in consultatie met de vertegenwoordigers van de nationale overheden die verantwoordelijk zijn voor kwalificaties.

Relevantie en geloofwaardigheid

Het succes van een Europees Kwalificatiekader hangt af van zijn relevantie en van zijn geloofwaardigheid voor onderwijs- en opleidingsinstellingen, werkgevers en beleidsmakers en uiteindelijk voor individuele lerenden. In het bijzonder moeten de hoofdrolspelers ervan overtuigd zijn dat er nood is aan een Europees metakader en dat dit – rechtstreeks en onrechtstreeks – kan bijdragen tot levenslang leren..

Bijgevolg kan het kader slechts op basis van een omvangrijk consultatieproces worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Voor dit consultatieproces zijn de volgende vragen van bijzonder belang:

De grondgedachte van een EQF

- Zijn de belangrijkste doelstellingen en functies waaraan door een EQF moet worden beantwoord die welke in het consultatiedocument worden beschreven?
- Wat is er nodig om ervoor te zorgen dat het EQF in de praktijk werkt (voor individuen, onderwijs- en opleidingssystemen, de arbeidsmarkt)?

De referentieniveaus en descriptoren

- Omschrijft de referentiestructuur in 8 niveaus de complexiteit van levenslang leren in Europa op een voldoende concrete manier?
- Omschrijven de niveaurespectoren in tabel 1 op een voldoende adequate manier de leerresultaten en de voortgang volgens niveaus?
- Welke moeten de inhoud en de rol zijn van de ‘ondersteunende en indicatieve informatie’ over onderwijs-, opleidings- en leerstructuren en -input (Tabel 2)?
- Hoe kunnen uw nationale en sectorale kwalificaties worden afgestemd op de voorgestelde EQF-niveaus en -descriptoren van leerresultaten?

Nationale Kwalificatiekaders

- Hoe kan een Nationaal Kwalificatiekader voor levenslang leren – dat de principes van het EQF volgt - in uw land worden ontwikkeld?
- Hoe en binnen welke termijn kunnen uw nationale kwalificatiestructuren worden ontwikkeld naar een benadering die op leerresultaten is gebaseerd?

Sectorale kwalificaties

- In welke mate kan het EQF een katalysator worden voor ontwikkelingen op sectoraal niveau?
- Hoe kan het EQF worden gebruikt om een systematischere ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties op sectoraal niveau na te streven?
- Hoe kunnen de hoofdrolspelers op sectoraal niveau bij de ondersteuning van de concrete implementatie van een EQF worden betrokken?
- Hoe kan de koppeling tussen sectorale ontwikkeling en nationale kwalificaties worden verbeterd?

Wederzijds vertrouwen

- Hoe kan het EQF bijdragen tot het uitbouwen van wederzijds vertrouwen (bijv. gebaseerd op gemeenschappelijke principes voor kwaliteitsborging) tussen hoofdrolspelers die betrokken zijn bij levenslang leren – zowel op Europees, nationaal, sectoraal als lokaal niveau?
- Hoe kan het EQF een referentie worden om de kwaliteit van levenslang leren op alle niveaus te verbeteren?

1. INLEIDING

In dit document worden de belangrijkste kenmerken geschetst van een mogelijk toekomstig Europees Kwalificatiekader (EQF)³. Op hun vergadering in Brussel, in maart 2005, hebben de Regeringsleiders van de EU verzocht om een EQF uit te werken, dat de vroegere aanbevelingen (van februari 2004 en december 2004) door de Ministers van Onderwijs en Opleiding van de EU moet ondersteunen en versterken.

Het document vormt de basis waarop in de periode van juli tot december 2005 in heel Europa een grootschalig consultatie zal plaatsvinden met beleidsmakers, sociale partners, hoofdrolspelers en experts in kwalificatiesystemen.

Het mogelijke EQF dat hier wordt voorgesteld, is opgevat als een metakader waardoor kwalificatiekaders op nationaal en sectoraal niveau aan elkaar kunnen worden gekoppeld en met elkaar kunnen communiceren, wat de transparantie op Europees niveau zal bevorderen. Het kader zal de transfer, de transparantie en de erkenning van kwalificaties vergemakkelijken - die hier (zie hoofdstuk 3) worden gedefinieerd als leerresultaten die door een bevoegde instantie op nationaal of sectoraal niveau worden beoordeeld en gecertificeerd. Een van de belangrijkste functies van een EQF zou erin bestaan het wederzijdse vertrouwen en de samenwerking tussen de diverse hoofdrolspelers die op het gebied van levenslang leren actief zijn te versterken. Dit is belangrijk om de barrières af te bouwen die de erkenning van het leren belemmeren en om de lerenden de mogelijkheid te bieden beter gebruik te maken van de beschikbare kennis, vaardigheden en competenties. De rol van het EQF zou er verder ook in bestaan de mobiliteit van lerenden mogelijk te maken en te verhogen en de mobiliteit van de arbeidsmarkt over landsgrenzen heen te bevorderen. Een EQF zou op vrijwillige basis moeten worden doorgevoerd en geen wettelijke verplichtingen met zich mogen meebrengen. Zijn rol zou

³ Het consultatiedocument werd voorbereid door de Commissie, met de actieve steun van een groep van experts (zie bijlage 4), die representatief zijn voor de diverse onderwijssectoren (hoger onderwijs, opvolgingsgroep Bologna, beroepsonderwijs en -opleiding, volwassenenvorming, studenten) en tevens de belangen van de arbeidsmarkt verdedigen (sectoren, werkgevers, vakbonden).

er moeten in bestaan om verandering te bevorderen door op nationaal en op sectoraal niveau hervormingen te ondersteunen en in dit verband informatie te bieden.

- De kern van het EQF zou bestaan uit een reeks van gemeenschappelijke referenties die naar leerresultaten verwijzen en in 8 niveaus zijn onderverdeeld. Deze referentieniveaus werden hoofdzakelijk ontworpen en geschreven om het werk van beleidsmakers, hoofdrolspelers en deskundige instanties in de Lidstaten en sectoren te ondersteunen.
- Deze referentieniveaus kunnen echter niet op zichzelf staan en zouden worden ondersteund door een aantal hulpmiddelen en instrumenten die aan de behoeften van individuele burgers beantwoorden - in het bijzonder door de implementatie en verspreiding van een geïntegreerd Europees systeem voor de transfer en de accumulatie van credits voor levenslang leren, van Europass en van de Ploteus-portaal over leermogelijkheden. Zodra een EQF wordt goedgekeurd, zouden individuele kwalificaties die op nationaal of sectoraal niveau worden toegekend een duidelijke verwijzing naar het kader moeten bevatten, waardoor de directe relevantie van het kader en de gemeenschappelijke referentieniveaus voor de burgers verder zouden moeten worden versterkt.

Tot slot zou een EQF bestaan uit een aantal gemeenschappelijke principes en procedures die richtlijnen zouden bevatten, die in de context van het werkprogramma “Onderwijs en Opleiding 2010” werden ontwikkeld, om de samenwerking tussen hoofdrolspelers op verschillende niveaus te bevorderen, in het bijzonder wat kwaliteitsborging, validatie, begeleiding en sleutelcompetenties betreft.

De Richtlijn betreffende professionele kwalificaties die op 6 juni 2005⁴ werd goedgekeurd, is echter wel het wettelijke instrument dat op het niveau van de EU voor de Lidstaten bindend is voor de erkenning van de professionele kwalificaties voor gereguleerde beroepen. Bij de beslissing om al of niet tot erkenning over te gaan, zijn de bevoegde overheden gebonden door de bepalingen van de Richtlijn, die op meetbare criteria zoals het type en de duur van een opleiding of beroepservaring gebaseerd zijn. Om het even welke verwijzing in dit document naar de erkenning van kwalificaties mag niet als een verwijzing naar de uitvoering van de Richtlijn betreffende de erkenning van professionele kwalificaties in gereguleerde beroepen worden beschouwd. Daarom mogen de instanties die op nationaal vlak bevoegd zijn geen bijkomende voorwaarden opleggen op basis van de EQF-benadering. Bovendien zijn de wettelijke rechten van migrerende beroepsmensen om een erkenning te verkrijgen enkel en alleen gebaseerd op de vereisten die in de Richtlijn worden vermeld.

De uitwerking van een EQF is rechtstreeks relevant voor het voorstel van een “Kwalificatieraamwerk voor de Europese Hoger Onderwijs Ruimte” (EHEA), dat door de Ministeriële Conferentie van Bergen van het Bologna-proces in mei 2005 werd goedgekeurd. Hoewel het werkingsgebied van een EQF ruimer zou zijn dan dat van het kader voor het hoger onderwijs, zou de verenigbaarheid tussen deze twee initiatieven worden verzekerd met als doel om tot één overkoepelend Europees kwalificatiekader voor levenslang leren te komen.

⁴ Deze Richtlijn vervangt 15 richtlijnen die gedurende vele jaren van kracht zijn. Ze herzielt en moderniseert de bestaande wetgeving betreffende de erkenning van professionele kwalificaties, zonder dat ze de basisprincipes ervan wijzigt. De nieuwe richtlijn werd nog niet gepubliceerd.

Dit document geeft een vrij gedetailleerd overzicht van de grondgedachte achter een EQF (hoofdstuk 2), de belangrijkste doelstellingen en de functies waaraan moet worden beantwoord (hoofdstuk 3), de conceptuele basis (4), de gemeenschappelijke referentieniveaus (5), de gemeenschappelijke principes en procedures die zouden kunnen worden toegepast (6), de ondersteunende hulpmiddelen en de instrumenten die zouden kunnen worden aangewend (7), het mogelijke verband tussen een EQF en de hoofdrolspelers op nationaal en sectoraal niveau (8) en, tot slot, korte conclusies en een lijst van vragen die bij het komende consultatieproces zouden kunnen worden gesteld (9). Daarnaast is er ook een korte verklarende woordenlijst van sleutelbegrippen opgenomen die in hoofdstuk 4 niet aan bod komen.

2. WAAROM EEN EUROPEES KWALIFICATIEKADER?

Levenslang leren is een noodzaak geworden in een Europa dat wordt gekenmerkt door een snelle sociale, technologische en economische verandering. Deze uitdagingen worden des te duidelijker gesteld door de verouderende bevolking, waardoor de noodzaak van een ononderbroken bijwerking en vernieuwing van kennis, vaardigheden en ruimere competenties wordt onderstreept. De realisatie van levenslang leren wordt echter wel gecompliceerd door het gebrek aan communicatie en samenwerking tussen aanbieders van onderwijs en opleiding en door overheden op verschillende niveaus. De barrières tussen instellingen en landen verhinderen niet alleen de toegang tot onderwijs en opleiding, maar ook een efficiënte aanwending van eerder verworven kennis en competenties⁵. Dit probleem wordt voornamelijk veroorzaakt door een gebrekkige transparantie van de kwalificaties, door een terughoudendheid om “buitenlandse” kwalificaties te erkennen en door een gebrek aan regelingen waardoor burgers kwalificaties van de ene naar de andere omgeving kunnen overzetten. Het wordt ook veroorzaakt door de tendens om leerresultaten die in niet-formele en informele omgevingen (bijvoorbeeld op de werkplek) werden verworven als minderwaardig te beschouwen ten opzichte van leerresultaten die leiden tot formele kwalificaties uitgereikt door initieel onderwijs of initiële opleidingen.

Dit zijn enkele van de onderliggende problemen en uitdagingen waaraan door een Europees Kwalificatiekader moet worden tegemoetgekomen.

2.1 Kwalificatiekaders als middel ter ondersteuning van levenslang leren

In talrijke landen en sectoren worden kwalificatiekaders opgezet, zowel in Europa als daarbuiten (OESO 2003, 2004). Deze kaders nemen vele verschillende verschijnings- en uitvoeringsvormen aan, naargelang van de nationale en sectorale specificiteiten. Wat ze allemaal gemeenschappelijk hebben, is de wil om aan de steeds toenemende complexiteit van de moderne onderwijs-, opleidings- en leersystemen tegemoet te komen. Het belangrijkste doel van al die systemen bestaat erin om (voor studenten, ouders, aanbieders van opleidingen, werkgevers en beleidsmakers) duidelijk te maken welke de belangrijkste mogelijkheden zijn om een bepaalde kwalificatie te verwerven, hoe voortgang kan worden geboekt, in welke mate vaardigheden kunnen worden overgedragen en op basis van welke criteria het besluit tot erkenning wordt genomen. De

⁵ Dit kan het geval zijn tussen de publiek-academische en de privé-commerciële sector; dit zijn sectoren waar geschikte kwalificaties vereist zijn om de tewerkstellbaarheid van geschoolde werknemers, in het bijzonder onderzoekers, te maximaliseren.

kwalificatiekaders worden ook gebruikt met het oog op kwaliteitsborging en verdere ontwikkeling en bieden een referentie om een verbetering tot stand te brengen op lokaal, regionaal, sectoraal en nationaal niveau.

In een situatie waarin de mobiliteit van arbeiders en lerenden toeneemt, waarin burgers steeds vaker onderwijs en opleiding van verschillende landen met elkaar combineren en waarin levenslang leren een noodzaak is geworden, is de communicatie tussen die verschillende kaders van steeds groter belang. Vragen in verband met voortgang, overdracht, accumulatie, erkenning en kwaliteitsontwikkeling kunnen slechts in beperkte mate binnen de context van één enkel (geïsoleerd) nationaal of sectoraal kader worden behandeld. De uitdaging bestaat er derhalve in om bruggen te slaan tussen deze kaders en structuren om zo de onderlinge communicatie, de vergelijkingsmogelijkheden en het wederzijdse vertrouwen te bevorderen.

2.2 Het politieke mandaat

Sinds 2003 hebben de Europese beleidsmakers herhaaldelijk gevraagd om een Europees Kwalificatiekader uit te werken en in de praktijk door te voeren, teneinde op nationaal en sectoraal niveau de relaties te versterken en het levenslange leren te ondersteunen.

Het gezamenlijke Tussentijdse Rapport van de (Onderwijs-) Raad en de Commissie (februari 2004) over de concrete implementatie van het werkprogramma “Onderwijs en Opleiding 2010”⁶ verleent prioriteit aan de ontwikkeling van een Europees Kwalificatiekader, dat als een essentiële bijdrage aan de strategie van Lissabon wordt beschouwd. Het rapport stelt dat een dergelijk kader een gemeenschappelijke referentie zou kunnen vormen, die de transparantie, de transfer en de erkenning van kwalificaties en competenties in Europa mogelijk zou kunnen maken en zou kunnen bevorderen.

In het Communiqué van Maastricht (14 december 2004) betreffende de toekomstige prioriteiten van een ruimere Europese samenwerking op het gebied van Beroepsonderwijs en -opleiding (VET), zijn de Ministers die verantwoordelijk zijn voor VET in 32 landen van Europa, de Europese sociale partners en de Commissie overeengekomen om prioriteit te verlenen aan de ontwikkeling van een open en flexibel Europees kwalificatiekader, dat een gemeenschappelijke referentie zou moeten vormen om de erkenning en de overdraagbaarheid van kwalificaties te vergemakkelijken, die zowel voor VET als voor het algemeen (secundair en hoger) onderwijs⁷ zouden moeten gelden.

Wat het hoger onderwijs betreft, heeft de Ministerconferentie van Berlijn (september 2003) van het Bologna-proces de Lidstaten aangemoedigd om een overkoepelend

⁶ http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf

⁷ Het communiqué van Maastricht stelt dat “een dergelijk kader de wisselwerking tussen onderwijs en opleiding zal verbeteren, een referentie zal bieden voor de validatie van informeel verworven bekwaamheden en de vlotte en efficiënte werking van de Europese, nationale en sectorale arbeidsmarkten zal ondersteunen. Het kader zou door een aantal gemeenschappelijke referentieniveaus moeten worden ondersteund. Het zou moeten worden ondersteund door instrumenten die op Europees niveau zijn overeengekomen, in het bijzonder mechanismen voor kwaliteitsborging, om het noodzakelijke wederzijdse vertrouwen tot stand te brengen. Het kader zou de vrijwillige uitbouw van op bekwaamheden gebaseerde oplossingen op Europees niveau moeten vergemakkelijken, waardoor de sectoren zouden kunnen tegemoetkomen aan de nieuwe uitdagingen op het gebied van onderwijs en opleiding die door de internationalisering van de handel en de technologie worden gesteld.”

kwalificatiekader te ontwikkelen. Dit heeft geresulteerd in de goedkeuring van een “Framework for Qualifications of the European Higher Education Area” (Kwalificatieraamwerk voor de Europese Hoger Onderwijs Ruimte) op de Ministerconferentie van Bergen (mei 2005) van het Bologna-proces. Wat de koppeling tussen EHEA en EQF betreft, hebben de ministers verklaard dat het van cruciaal belang is om “... *de complementariteit te verzekeren tussen het overkoepelende kader voor de EHEA en het voorgestelde ruimere kader voor kwalificaties voor levenslang leren, dat zowel het algemeen vormend onderwijs als het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding omvat, die nu binnen de Europese Unie en in andere deelnemende landen worden uitgebouwd*”⁸.

In maart 2005 heeft de Europese Raad gevraagd om in 2006 een EQF goed te keuren, dat een beduidende versterking zou betekenen van de politieke basis om dit initiatief door te drukken.

3. DE CONCEPTUELE BASIS VOOR EEN EQF

Met het oog op de succesvolle uitwerking en concrete implementatie van een EQF is het noodzakelijk dat er een gemeenschappelijk begrip is van een aantal essentiële termen. De volgende definities van leren en leerresultaten, kwalificaties, competenties en kader(s) zijn gebaseerd op het werk dat werd verricht door de OESO, CEDEFOP en andere internationale organisaties. Ze houden eveneens rekening met de ontwikkelingen die in overeenstemming met de processen van Bologna en van Kopenhagen werden gerealiseerd. De concepten werden aangepast aan het specifieke doel om een Europees metakader voor kwalificaties te ontwikkelen. Een aantal andere relevante concepten worden in Bijlage 5 gedefinieerd.

3.1 Leren en leerresultaten

Het belangrijkste doel van een EQF (zie ook hoofdstuk 4) bestaat erin levenslang leren te ondersteunen en ervoor te zorgen dat de leerresultaten naar behoren worden gewaardeerd en gebruikt. CEDEFOP geeft de volgende definitie van leren:

Leren is een cumulatief proces, waarbij individuen geleidelijk steeds complexere en abstracte eenheden (concepten, categorieën en gedragspatronen of -modellen) assimileren en/of vaardigheden en ruimere competenties verwerven. Dit proces vindt plaats op een informele manier, bijvoorbeeld door vrijetijdsactiviteiten, en in formele leeromgevingen, alsook op de werkplek.

De term *leerresultaat* is een essentieel onderdeel van aangehouden inspanningen op nationaal, regionaal en sectoraal niveau om onderwijs- en opleidingsystemen te hervormen. Dit komt in het bijzonder tot uitdrukking in het beroepsonderwijs en in de beroepsopleiding, waar een aantal Europese landen op prestaties gebaseerde systemen hebben ingevoerd die naar leerresultaten verwijzen. Dezelfde tendens kan worden vastgesteld in het hoger onderwijs, waar leerresultaten als essentiële onderdelen van lopende hervormingen worden beschouwd. Tot slot gebruiken talrijke inspanningen om

⁸ 'The European Higher Education Area - Achieving the goals'. (De sector van het Europese Hoger Onderwijs - Verwezenlijking van de doelstellingen), Communiqué van de Conferentie van Europese Ministers verantwoordelijk voor het Hoger Onderwijs, Bergen, 19-20 mei 2005

sectorgebaseerde kwalificaties (en kwalificatiekaders) te ontwikkelen en in te voeren leerresultaten als bouwstenen. In deze context wordt de volgende definitie gebruikt⁹:

Het geheel van kennis, vaardigheden en/of competenties dat een individu heeft verworven en/of kan aantonen nadat hij of zij een leerproces heeft voltooid. Leerresultaten bepalen wat een lerende verwacht is te kennen, te begrijpen en/of te kunnen doen na afloop van een leerperiode.

Leerresultaten kunnen voor een aantal doeleinden worden geformuleerd, met betrekking tot individuele cursussen, eenheden, modules en programma's. Voorts kunnen zij door nationale overheden worden gebruikt om volledige kwalificaties te bepalen - soms gestructureerd binnen of gekoppeld aan kwalificatiekaders en -structuren. Tot slot kunnen internationale instanties leerresultaten gebruiken voor transparantie, vergelijkbaarheid, transfer van credits en erkenning.

3.2 Competentie¹⁰

Op basis van het onderzoek van gepubliceerde literatuur uit Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en de Verenigde Staten kan de volgende definitie van competentie worden geformuleerd.

Competentie omvat: i) cognitieve competentie, die het gebruik van theorie en concepten omvat, alsook informele impliciete kennis die door ervaring werd opgedaan; ii) functionele competentie (vaardigheden of knowhow), dingen die mensen zouden moeten kunnen als ze in een bepaalde werkomgeving, leeromgeving of sociale activiteit actief zijn; iii) persoonlijke competentie, onder andere weten hoe men zich in een bepaalde situatie moet gedragen; en iv) ethische competentie, onder andere de beheersing van een aantal persoonlijke en professionele waarden.

Het concept wordt bijgevolg op een integratieve manier gebruikt, als uitdrukking van de mogelijkheid van individuen om - op een zelfgestuurde manier, impliciet of expliciet en in een welbepaalde context - de kennis en vaardigheden te combineren die zij bezitten. Het aspect van zelfsturing is van essentieel belang voor het concept, aangezien het de basis vormt om een onderscheid te maken tussen verschillende competentieniveaus. De verwerving van een bepaald competentieniveau kan worden beschouwd als de competentie van een individu om zijn of haar kennis, vaardigheden en ruimere competenties te gebruiken en te combineren naargelang van de wisselende vereisten die door een bepaalde context, een bepaalde situatie of een bepaald probleem worden gesteld. Met andere woorden, het vermogen van een individu om met complexiteit, onvoorspelbaarheid en verandering om te gaan, is bepalend voor zijn of haar niveau van competentie. Deze interpretatie van competenties zal worden weerspiegeld in de

⁹ Deze definitie is gebaseerd op elementen die werden aangereikt door CEDEFOP (2004) en door de Bologna-werkgroep over het kwalificatiekader, februari 2005, p. 39

¹⁰ De definities van kwalificaties en bekwaamheden in deze nota zijn verenigbaar met die welke in 2001 door de Europese sociale partners werden goedgekeurd: Bekwaamheden omvatten de kennis, de vaardigheden en de knowhow die in een gegeven werksituatie worden toegepast en beheerst; Kwalificaties zijn een formele uitdrukking van de professionele of beroepscapaciteiten van de werknemer. Deze worden op nationaal of sectoraal niveau erkend.

referentieniveaus van het EQF die in dit document worden beschreven en er zal een onderscheid worden gemaakt tussen kennis (wat het element (i) van de bovenvermelde definitie weerspiegelt), vaardigheden (het element (ii) van de bovenvermelde definitie) en, tot slot, ruimere competenties (de elementen (iii) en (iv) van de bovenvermelde definitie).

3.3 Kwalificaties

De term *kwalificatie* is van essentieel belang voor een EQF en moet zodanig worden bepaald dat de definitie zo dicht mogelijk in de buurt komt van de algemeen aanvaarde begrippen. Hiervoor wordt de onderstaande definitie voorgesteld, die gebaseerd is op de werkzaamheden van de OESO.

Een kwalificatie is verworven wanneer een bevoegde instantie bepaalt dat het leerniveau van een individu een welbepaalde standaard heeft bereikt wat kennis, vaardigheden en ruimere competenties betreft. De standaard van de leerresultaten wordt bevestigd door een beoordelingsproces of door de succesrijke voltooiing van een studiecursus. Het leren en de evaluatie voor een kwalificatie kunnen gebeuren door het volgen van een studieprogramma en/of door ervaring op de werkplek. Een kwalificatie betekent een officiële erkenning van een zekere waarde op de arbeidsmarkt of in voortgezet onderwijs en voortgezette opleidingen. Een kwalificatie kan het wettelijke recht verlenen om een handel te beginnen.

Kwalificaties zijn voornamelijk gebaseerd op het gezag van nationale onderwijs- en opleidingsoverheden. Wij stellen echter steeds vaker vast dat instellingen en verenigingen die geen deel uitmaken van de instellingen die bevoegd zijn voor het nationale kwalificatiebeleid het recht opeisen om leerresultaten toe te staan. Een EQF moet rekening houden met deze tendens om de overgangen tussen nationale en sectorale kwalificatiekaders en -structuren te vergemakkelijken.

3.4 Kwalificatiekaders

Kwalificatiekaders die op nationaal, regionaal of sectoraal niveau worden toegepast, kunnen vele verschillende vormen aannemen. Deze term moet dan ook door iedereen op dezelfde manier worden begrepen. Uit het huidige werk van de OESO komt de volgende definitie naar voren:

Een kwalificatiekader is een instrument voor de opstelling en classificatie van kwalificaties volgens een set van criteria voor bereikte leerniveaus. Deze set van criteria kan impliciet vervat zijn in de descriptorren van de kwalificaties zelf of expliciet in de vorm van een set van niveaudecriptorren. De omvang van de kaders kan de volledige leerresultaten en leerpaden omvatten of beperkt zijn tot een welbepaalde sector, bijvoorbeeld aanvankelijk onderwijs, volwassenenonderwijs en –opleiding, of tot een bepaald beroepsdomein. Sommige kaders kunnen strikter ontworpen zijn en een striktere structuur hebben dan andere. Sommige kunnen een wettelijke basis hebben, terwijl andere een consensus weerspiegelen van de mening van de sociale partners. Alle kwalificatiekaders vormen echter een basis om de kwaliteit, de toegankelijkheid, de verbanden en de publieke erkenning of de erkenning door de arbeidsmarkt binnen een bepaald land of op internationaal niveau te verbeteren.

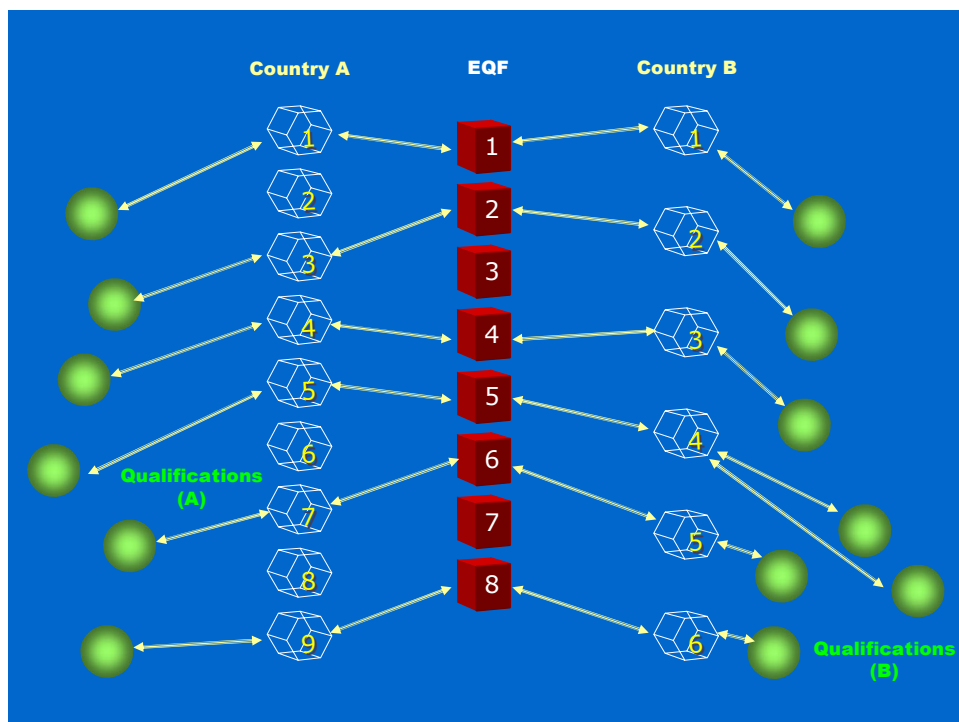
3.5 Metakader

Een metakader is - net als een EQF - een organisatiesysteem dat gebruikers in staat stelt om duidelijk te zien hoe kwalificaties die in verschillende nationale en sectorale structuren zijn ingebed met elkaar in verband staan. Daartoe wordt een structuur van gemeenschappelijke referentieniveaus voor leerresultaten gebruikt. Dat betekent echter niet dat specifieke kwalificaties met elkaar op een gedetailleerde manier worden vergeleken. Het houdt evenmin rekening met regelgeving, wettelijke vereisten, loononderhandelingen of kwaliteitsborging die op nationaal of sectoraal niveau vaak noodzakelijk zijn. Dit betekent dat een metakader de gemeenschappelijke kwalificatiekaders op een heel andere manier kan bekijken. Wij stellen de volgende definitie voor:

Een metakader kan worden gezien als een middel om één kwalificatiekader te koppelen aan andere kaders, waardoor een kwalificatie vervolgens aan andere kwalificaties kan worden gerelateerd die normaal tot een ander kader behoren. Het metakader streeft ernaar om vertrouwen te creëren door kwalificaties over landsgrenzen en sectoren heen met elkaar te verbinden door principes te bepalen voor de manieren waarop kwaliteitsborgingprocessen, begeleiding en informatie alsook mechanismen voor de transfer en de accumulatie van credits kunnen worden toegepast, zodat de transparantie die op nationaal en sectoraal niveau vereist is ook op internationaal niveau verzekerd is.

Afbeelding 1 illustreert hoe het verband tussen diverse nationale kaders en structuren door de invoering van gemeenschappelijke referentieniveaus en van gemeenschappelijke samenwerkingsprincipes kan worden vereenvoudigd. De afbeelding illustreert - op een abstracte manier - hoe complex de bestaande nationale kaders en structuren wel zijn. Een samenwerking op basis van bilaterale of multilaterale contacten tussen kaders en structuren zou uiterst complex zijn en de transparantie, de overdracht en de erkenning van kwalificaties in grote mate beperken.

AFBEELDING 1: EEN METAKADER DAT DE VERBINDING TUSSEN NATIONALE KWALIFICATIEKADERS EN -STRUCTUREN MOGELIJK MAAKT EN VEREENVOUDIGT



Land A

EQF

Land B

Kwalificaties (van land A)

Kwalificaties (van land B)

4. DE BELANGRIJKSTE DOELSTELLINGEN EN FUNCTIES VAN EEN EQF

Het EQF zoals hier beschreven is een metakader, dat de mogelijkheid biedt om nationale en sectorale kaders en structuren met elkaar in relatie te brengen en een communicatie daartussen tot stand te brengen. Het kader zal de overdracht, de transparantie en de erkenning van kwalificaties - die worden begrepen als leerresultaten die door een bevoegde instantie op nationaal of sectoraal niveau worden beoordeeld en gecertificeerd - vergemakkelijken. Een van de belangrijkste functies van dit kader zou erin bestaan het wederzijdse vertrouwen te versterken tussen de diverse hoofdrolspelers op het gebied van levenslang leren. Dit wordt als een noodzakelijke voorafgaande voorwaarde beschouwd om barrières tegenover leren af te bouwen en beter gebruik te maken van de bestaande kennis, vaardigheden en ruimere competenties. Door een EQF zal aan de volgende specifieke functies worden tegemoetgekomen:

- Een EQF zou een gemeenschappelijke referentie vormen, die betrekking heeft op leerresultaten en competentieniveaus, waardoor de communicatie tussen aanbieders en lerenden in onderwijs en opleiding zou worden vereenvoudigd. Dit vereist referentieniveaus en descriptoren die voldoende generisch zijn om de grote verscheidenheid van kwalificaties op nationaal en sectoraal niveau te omvatten. Zij moeten terzelfder tijd de mogelijkheid bieden om een onderscheid te maken tussen verschillende niveaus - uitgedrukt in termen van een toegenomen competentie en deskundigheid.
- Een EQF zou als een vertaalapparaat - een convertor of leesrooster - functioneren dat het mogelijk maakt om leerresultaten in een ruimere context te plaatsen en met elkaar te vergelijken. Dit is belangrijk op Europees niveau, maar ook steeds meer op nationaal, regionaal en sectoraal niveau.
- Een EQF zou als een gemeenschappelijke referentie voor kwaliteitsborging en ontwikkeling in onderwijs en opleiding functioneren.
- Een EQF zou een referentie zijn voor de ontwikkeling van sectorale kwalificaties. De invoering van gemeenschappelijke referentieniveaus en descriptoren zal het voor hoofdrolspelers mogelijk maken om onderlinge verbanden, synergieën en mogelijke overlappingsen te identificeren.
- Een EQF zou een krachtige ondersteuning betekenen voor een verandering op Europees, nationaal en sectoraal niveau binnen het perspectief van levenslang leren, dat de opvolging en uitvoering van de gemeenschappelijke doelstellingen voor Europese onderwijs- en opleidingssystemen zou ondersteunen, die in 2002 werden goedgekeurd.

Een EQF zou een rechtstreekse relevantie hebben voor beleidsmakers en deskundige instanties die op nationaal en op sectoraal niveau verantwoordelijk zijn voor het beleid en de systemen op het gebied van onderwijs, opleiding en leren. De relevantie van het EQF voor individuele burgers zal worden verzekerd door de ontwikkeling en de concrete implementatie van gemeenschappelijke instrumenten en hulpmiddelen, zoals een systeem voor de transfer en accumulatie van credits, het Europass-instrument en de Ploteus-portaal over leermogelijkheden. Na de goedkeuring van het EQF zouden de individuele kwalificaties die op nationaal of sectoraal niveau worden toegekend een duidelijke verwijzing naar het EQF moeten bevatten, waardoor de rechtstreekse relevantie van dit kader voor de burgers zou worden versterkt.

Aan de volgende specifieke functies zou door een EQF niet worden beantwoord:

- Een EQF zou geen bestaande of nieuw in te voeren nationale en/of sectorale kaders vervangen. Het zou bijkomende en verschillende taken vervullen en zou niet mogen worden begrepen als “de som” of het “representatieve gemiddelde” van nationale/sectorale kaders.
- Een EQF kan geen gedetailleerde beschrijvingen van bijzondere kwalificaties, leerwegen of toegangsvoorwaarden omvatten. Dit zou de taak zijn van kwalificatiekaders op nationaal en/of sectoraal niveau. Nationale systemen en instellingen zouden hun bevoegdheden behouden om meer te doen dan en te overstijgen wat door het EQF is bedoeld.
- Een EQF kan geen processen omvatten om nieuwe kwalificaties te bepalen noch om het aanbod van kwalificaties aan potentiële gebruikers mee te delen. Ook dit zou een taak zijn van kwalificatiekaders op nationaal en sectoraal niveau.
- Een EQF zou niet rechtstreeks een gedetailleerde afstemming of vergelijking van specifieke kwalificaties uitvoeren en evenmin tussenkomen in de regelgeving, wettelijke vereisten, loononderhandelingen of kwaliteitsborging die op nationaal of sectoraal niveau vaak noodzakelijk zijn.
- Een EQF zou niet bedoeld zijn om definitieve besluiten te nemen met betrekking tot erkenning. Deze besluiten moeten door de betreffende sectorale, nationale of internationale agentschappen of officiële instanties worden genomen op basis van de verhoogde transparantie die door het EQF wordt geleverd.

In vergelijking met nationale en sectorale kaders, zou een EQF dus bijkomende en verschillende functies vervullen. Het EQF komt tegemoet aan de behoeften van hoofdrolspelers (aanbieders en gebruikers van onderwijs, opleiding en leren) op verschillende niveaus. Een EQF zou:

- individuele burgers in staat moeten stellen om zich binnen en tussen complexe systemen te bewegen en de plaats van hun eigen leerresultaten in deze bredere context te bepalen;
- rechtstreekse steun verlenen aan onderwijs- en opleidingsoverheden en -instellingen en aan andere aanbieders, waardoor ze hun leeraanbod op de markt kunnen brengen en kunnen vergelijken op basis van een referentie die in heel Europa wordt begrepen;
- een gemeenschappelijke referentie aanbieden aan de overheden die onderwijs, opleiding en leerresultaten erkennen. Een EQF zou ook belangrijk kunnen zijn voor de beoordeling en de erkenning van de kwalificaties die buiten de EU worden verworven;
- een kader aanbieden aan organisaties en verenigingen die actief zijn op het niveau van sectoren en bedrijfstakken, waardoor ze onderlinge relaties, synergieën en mogelijke overlappingen tussen aanbiedingen op sectoraal en nationaal niveau kunnen identificeren.

De bovenstaande lijst illustreert dat een EQF een multifunctioneel kader is dat moet dienen voor een aantal hoofdrolspelers die op verschillende niveaus actief zijn. Een gemeenschappelijk punt van al die hoofdrolspelers is echter de nood om aan de behoefte aan levenslang leren tegemoet te komen.

De rol van een EQF zou erin bestaan om een gemeenschappelijke methodologische en conceptuele benadering aan te bieden en daardoor informatie te verstrekken en de hervorming op nationaal en sectoraal niveau te ondersteunen. Terwijl de invoering van een niet-prescriptieve structuur met referentieniveaus op zichzelf al zou bijdragen tot een verandering, zou er ook een akkoord moeten worden bereikt over een reeks principes en procedures om de samenwerking en de wisselwerking tussen hoofdrolspelers en kaders op Europees, nationaal en sectoraal niveau te sturen. Derhalve zou de ontwikkeling van een EQF gepaard moeten gaan met de ontwikkeling van nationale en sectorale kwalificatiekaders voor levenslang leren. Dit zou in overeenstemming zijn met de voorstellen voor het hoger onderwijs, waar de invoering van een Europees raamwerk verbonden is met de oprichting van nationale kaders (zie ook de hoofdstukken 6 en 8).

5. GEMEENSCHAPPELIJKE REFERENTIENIVEAUS VAN LEERRESULTATEN

De kern van een EQF zou worden gevormd door een aantal referenties, bepaald door leerresultaten die worden gerelateerd aan kwalificaties door middel van (nationale en sectorale) kwalificatiekaders die in heel Europa worden geïmplementeerd. Die referenties zouden ingebed zijn in een hiërarchie van niveaus, die de volledige waaier van kwalificaties beslaat, gaande van het leerplichtonderwijs tot de meest geavanceerde kwalificaties voor leidinggevendend uit het beroepsleven, met inbegrip van kwalificaties die door niet-formeel en informeel leren, alsook door levenslang leren werden verworven. Deze reikwijdte van kwalificaties wordt beschreven met behulp van de meest aangewezen nationale en sectorale referenties om de aangeboden kwalificaties optimaal te omvatten. Soms neemt dit de vorm aan van een nationaal kwalificatiekader met een aantal verschillende niveaus. Een EQF zou voortbouwen op deze nationale en sectorale structuren. Het is bijgevolg belangrijk dat het aantal niveaus in een EQF rekening houdt met de huidige indeling in niveaus en met het pakket aan informatie dat het internationale onderzoek over niveaus in kwalificatiekaders heeft opgeleverd.

5.1 Acht niveaus

Het onderzoek dat werd uitgevoerd om de ontwikkeling van een systeem van credittransfer voor VET te ondersteunen, kwam tot de conclusie dat 8 niveaus een geschikt aantal was voor een Europees kader dat zowel het hoger onderwijs als het VET¹¹ omvat. Dit aantal was gebaseerd op de analyse van onderzoeksresultaten, van structuren van de werkpraktijk in bedrijven en van de overeenkomsten van Bologna over cycli in het hoger onderwijs. Een structuur bestaande uit acht niveaus komt ook het best overeen met de voornaamste nationale kwalificatiestructuren in vele landen. Ook moet er een evenwicht worden gezocht tussen een klein aantal ruim opgevatte niveaus dat gemakkelijk te begrijpen zou zijn en een groter aantal, dat meer gedetailleerde informatie over elk niveau zou bieden, maar moeilijk als een transparant kader zou kunnen worden beschouwd. Sinds het CEDEFOP-rapport werd gepubliceerd, heeft deze benadering met 8 niveaus op een ruime goedkeuring kunnen rekenen van de talrijke instanties die bij kwalificatiesystemen betrokken zijn, ook van die welke buiten het kader van VET actief zijn.

¹¹ Dit onderzoek, dat door CEDEFOP op verzoek van de Commissie (Coles en Oates 2005) werd uitgevoerd, heeft betrekking op de ervaringen van landen die kwalificatiekaders voor levenslang leren hebben uitgewerkt, evenals academisch onderzoek dat de verschillende niveaus van competentieontwikkeling bestudeert (bijv. het werk dat door Dreyfus, Jacques en anderen werd gedaan).

Elk van de referentieniveaus in een EQF vereist een beschrijving van wat kenmerkend is voor de kwalificaties die op een bepaald niveau zijn geassocieerd. Het opstellen van deze niveaurescriptoren is een complex proces, aangezien die beschrijving vele verschillende vormen kan aannemen. Het gebruik van het concept 'competentie' als bouwsteen van de niveaurescriptoren kan duidelijkheid verschaffen aan de vele gebruikers van kwalificatiekaders en zou ervoor zorgen dat een EQF een echt metakader voor kwalificaties wordt, waardoor het aan landen en sectoren wordt overgelaten om de details van de structuur van de leerprogramma's en de kwalificatiestructuur (met inbegrip van de inhoud, het aanbod en de beoordeling) in te vullen. De verwijzing naar competenties en leerresultaten zou ook beantwoorden aan de richting die door de instrumenten van het hoger onderwijs werd gekozen, zoals het Europese systeem voor de transfer en de accumulatie van credits (ECTS) en is een handig concept voor talrijke VET-kwalificaties.

5.2 Leerresultaten

De expertengroep van de diensten van de Europese Commissie heeft geadviseerd dat de kwalificaties op elk niveau van het EQF in drie soorten leerresultaten zouden moeten worden uitgedrukt:

- kennis;
- vaardigheden; en
- ruimere competenties die als persoonlijke en professionele uitkomsten moeten worden beschreven.

Deze drie soorten uitkomsten kunnen op elk niveau van het kader worden beschreven op een manier waardoor ze door nationale en sectorale instanties gemakkelijker kunnen worden uitgebreid en toegelicht. Bijgevolg kan elk niveau van een EQF worden beschreven in termen van typische leerresultaten die zouden mogen worden verwacht en zou het geen details mogen bevatten van specifieke kwalificaties of structuren die in bepaalde landen en sectoren van toepassing zijn. Door het ontwerp van het EQF op een dergelijke manier aan te pakken, kan elke nationale of sectorale kwalificatie of niveau door nationale en sectorale experts en bevoegde instanties worden afgestemd op een bepaald niveau in een EQF.

Er werd gedetailleerd werk uitgevoerd om types van leerresultaten te formuleren die in een Europees kader aangewezen zouden zijn. Hierbij werd verwezen naar diverse rapporten die in opdracht werden gegeven om de problemen met betrekking tot de beschrijving van leerresultaten en competentie te verduidelijken. De 3 soorten leerresultaten (kennis, vaardigheden en persoonlijke en professionele competenties) gaan van het laagste tot het hoogste kwalificatieniveau. Het is belangrijk om te proberen deze voortgang in leerresultaten te bepalen, zodat de EQF-niveaus duidelijk progressief zijn en consequent kunnen worden bepaald wanneer alle drie de types van leerresultaten worden gecombineerd om een niveaurescriptor te vormen. In Tabel 1 hieronder worden de 8 gemeenschappelijke referentieniveaus weergegeven. De tabel is gebaseerd op een analyse van de voortgang voor de drie soorten leerresultaten. In Bijlage 1 wordt dezelfde informatie in een verschillend formaat weergegeven om de voortgang van de drie soorten leerresultaten over de acht niveaus te benadrukken.

Tabel 1: De acht referentieniveaus van het Europese kwalificatiekader, gedefinieerd door leerresultaten

Niveau	Kennis	Vaardigheden	Persoonlijke en professionele competentie			
			(i) zelfstandigheid en verantwoordelijkheid	(ii) leercompetentie	(iii) communicatie en sociale competentie	(iv) professionele en beroepscompetentie
1	Algemene basiskennis herinneren	Basisvaardigheden gebruiken om eenvoudige taken uit te voeren	Werk- of studietaken uitvoeren onder rechtstreeks toezicht en blijk geven van persoonlijke doeltreffendheid in eenvoudige en gelijkblijvende contexten	Begeleiding aanvaarden bij het leren	Antwoorden op eenvoudige schriftelijke en mondelinge communicatie Blijk geven van zelf een sociale rol te kunnen opnemen	Weten dat er procedures zijn om problemen op te lossen
2	Basiskennis van een bepaald domein herinneren en begrijpen, de kennis beperkt zich tot feiten en hoofdideeën	Vaardigheden en sleutelcompetenties ¹² gebruiken om taken uit te voeren waarbij de activiteiten worden gestuurd door regels voor het gebruik van routines en strategieën Basismethoden, hulpmiddelen en materialen kiezen en gebruiken	Een beperkte verantwoordelijkheid op zich nemen voor de verbetering van de prestaties op een werk- of studiedomein in eenvoudige en gelijkblijvende contexten en binnen vertrouwde, homogene groepen	Begeleiding zoeken voor het leren	Antwoorden op eenvoudige maar gedetailleerde schriftelijke en mondelinge communicatie Zijn rol aanpassen aan verschillende sociale omgevingen	Problemen oplossen met behulp van de verstrekte informatie
3	Domeinspecifieke kennis toepassen die processen, technieken, materialen, instrumenten, uitrusting, terminologie en een aantal theoretische ideeën omvat	Een waaier aan domeinspecifieke vaardigheden aanwenden om taken uit te voeren en hierbij blijk geven van een persoonlijke aanpak in keuze en aangepast gebruik van methoden, hulpmiddelen en materialen Verschillende benaderingen van taken beoordelen	De verantwoordelijkheid op zich nemen voor de voltooiing van taken en blijk geven van een zekere onafhankelijkheid op werk- of studiedomein waarbij de context over het algemeen gelijkblijvend is, maar waarbij sommige factoren veranderen	De verantwoordelijkheid op zich nemen voor het eigen leren	Gedetailleerde schriftelijke en mondelinge communicatie produceren (en beantwoorden) Verantwoordelijkheid op zich nemen om zichzelf en zijn eigen gedrag te begrijpen	Problemen oplossen en daarbij gebruik maken van goed gekende informatiebronnen, rekening houdend met een aantal sociale kwesties

¹² <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

4	Een brede waaier van praktische en theoretische domeinspecifieke kennis gebruiken	Een strategische aanpak ontwikkelen voor taken die zich in een werk- of studiecontext voordoen, door gespecialiseerde kennis toe te passen en deskundige informatiebronnen te gebruiken Resultaten evalueren in termen van de gebruikte strategische benadering	Onder begeleiding zijn rol opnemen in werk- of studiecontexten die gewoonlijk voorspelbaar zijn en waarin veel factoren voorkomen die tot veranderingen leiden en waarbij sommige factoren met elkaar verbonden zijn Suggesties doen om de resultaten te verbeteren Toezicht uitoefenen over het routinewerk van anderen en een zekere mate van verantwoordelijkheid op zich nemen voor de opleiding van anderen	Blijk geven van zelfsturing bij het leren	Gedetailleerde schriftelijke en mondelinge communicatie produceren (en beantwoorden) in niet-vertrouwde situaties Zijn gedrag veranderen op basis van zelfkennis	Problemen oplossen door informatie uit deskundige bronnen te integreren, rekening houdend met relevante sociale en ethische kwesties
5	Brede theoretische en praktische kennis aanwenden die binnen een bepaald domein vaak gespecialiseerd is en er blijk van geven dat men zich bewust is van de beperkingen van de kennisbasis	Strategische en creatieve antwoorden ontwikkelen bij het zoeken naar oplossingen voor welomschreven concrete en abstracte problemen Aantonen theoretische en praktische kennis te kunnen transfereren in het uitwerken van probleemoplossingen	Zelfstandig projecten leiden die oplossingen vereisen waarbij vele factoren optreden waarvan sommige op elkaar inwerken en tot onvoorspelbare veranderingen leiden Blijk geven van creativiteit in het ontwikkelen van projecten Mensen sturen en de prestaties van zichzelf en anderen kritisch beoordelen Anderen opleiden en teamprestaties bevorderen	Het eigen leerproces evalueren en leerbehoeften identificeren die noodzakelijk zijn om het leerproces voort te zetten	Ideeën op een goed gestructureerde en coherente manier overbrengen aan collega's, leidinggevend en cliënten met gebruikmaking van kwalitatieve en kwantitatieve informatie Een omvattend en geïnternaliseerd persoonlijk wereldbeeld tot uitdrukking brengen dat blijk geeft van betrokkenheid op anderen	Antwoorden formuleren op abstracte en concrete problemen Blijk geven van ervaring met operationele wisselwerkingen binnen een domein Een oordeel vormen op basis van de kennis van relevante sociale en ethische kwesties
6	Gedetailleerde theoretische en praktische kennis op een bepaald domein aanwenden. Een deel van die kennis is geavanceerd op dit domein en impliceert een kritisch inzicht in theorieën en principes	Blijk geven van de beheersing van methoden en hulpmiddelen in een complex en gespecialiseerd domein en van een innovatief gebruik van de aangewende methoden Argumenten bedenken en verdedigen om problemen op te lossen	Verantwoordelijkheden op zich nemen voor het beheer van administratieve ontwerpen, middelen en een team in werk- en studiecontexten die onvoorspelbaar zijn en vereisen dat complexe problemen worden opgelost waarbij veel factoren elkaar beïnvloeden Blijk geven van creativiteit in het ontwikkelen van projecten en initiatief tonen in managementprocessen waar de opleiding van anderen deel van	Constant het eigen leerproces evalueren en leerbehoeften identificeren	Ideeën, problemen en oplossingen aan zowel een gespecialiseerd als een niet-gespecialiseerd publiek meedelen en daarbij gebruik maken van een waaier aan technieken die kwalitatieve en kwantitatieve informatie bevatten Een omvattend en geïnternaliseerd wereldbeeld tot uitdrukking brengen dat blijk geeft van	Op een bepaald domein relevante gegevens verzamelen en interpreteren om problemen op te lossen Blijk geven van ervaring met operationele wisselwerkingen binnen een complexe omgeving Een oordeel vormen op basis van sociale en ethische

			uitmaakt met het doel teamprestaties te bevorderen		solidariteit met anderen	kwesties die zich in de werk- of studiecontext voordoen
7	Bijzonder gespecialiseerde theoretische en praktische kennis aanwenden, die ten dele zeer geavanceerd is op het betreffende domein. Deze kennis vormt de basis voor originaliteit bij de ontwikkeling en/of de toepassing van ideeën Blijk geven van een kritisch bewustzijn van kennisproblemen in het betreffende domein en op het raakvlak tussen verschillende domeinen	Een op onderzoek gebaseerde diagnose uitwerken voor problemen, door kennis uit nieuwe of interdisciplinaire domeinen te integreren en oordelen te vormen op basis van onvolledige of beperkte informatie Nieuwe vaardigheden ontwikkelen als antwoord op nieuwe kennis en technieken	Blijk geven van leiderschap en innovatie in werk- en studiecontexten die niet-vertrouwd, complex en onvoorspelbaar zijn en die een probleemoplossing vereisen waarbij veel op elkaar inwerkende factoren betrokken zijn Strategische prestaties van teams kritisch beoordelen	Blijk geven van zelfstandigheid in het sturen van het eigen leerproces en van inzicht op hoog niveau in leerprocessen	Projectresultaten, methoden en de onderliggende grondgedachte aan een publiek van specialisten en niet-specialisten meedelen, gebruik makend van de passende technieken Sociale normen en verhoudingen kritisch onderzoeken en overdenken en acties ondernemen om deze te veranderen	Problemen oplossen door complexe kennisbronnen te integreren die soms onvolledig zijn en in nieuwe en niet vertrouwde contexten optreden Blijk geven van ervaring met operationele wisselwerkingen in het reguleren van veranderingen binnen een complexe omgeving Reageren op sociale, wetenschappelijke en ethische kwesties die zich in de werk- of studiecontext voordoen
8	Gespecialiseerde kennis aanwenden om nieuwe en complexe ideeën kritisch te analyseren, te evalueren en te synthetiseren die op een bepaald domein het meest geavanceerd zijn Bestaande kennis en/of beroepspraktijk binnen een bepaald domein of op het raakvlak tussen verschillende domeinen uitbreiden of herdefiniëren	Projecten die tot nieuwe kennis en nieuwe procedureoplossingen leiden onderzoeken, bedenken, ontwerpen, uitvoeren en aanpassen	Blijk geven van een grote mate van leiderschap, innovatie en zelfstandigheid in werk- en studiecontexten die nieuw zijn en een probleemoplossing vereisen waarbij veel op elkaar inwerkende factoren betrokken zijn	Blijk geven van aanhoudende betrokkenheid bij de ontwikkeling van nieuwe ideeën of processen en van inzicht op hoog niveau in leerprocessen	Op een gezaghebbende manier communiceren door kritisch in dialoog te treden met collega's in een gespecialiseerde omgeving Sociale normen en verhoudingen kritisch onderzoeken en overdenken en acties aansturen om deze te veranderen	Nieuwe en complexe ideeën kritisch analyseren, evalueren en synthetiseren en strategische beslissingen nemen op basis van deze processen Blijk geven van ervaring met operationele wisselwerkingen die gepaard gaat met het vermogen om strategische beslissingen te nemen binnen een complexe omgeving Sociale en ethische vooruitgang bevorderen door middel van acties

Het zou een taak zijn voor Lidstaten, nationale overheden, sectorale instanties en aanbieders van opleidingen om de bestaande kwalificaties en programma's opnieuw te bekijken en ervoor te zorgen dat deze kunnen worden begrepen als op leerresultaten gebaseerde kwalificaties, waardoor ze zouden kunnen worden gerelateerd aan een Europees Kwalificatiekader. De bovenstaande tabel van leerresultaten is het hulpmiddel dat experts en bevoegde instanties in staat zou stellen om dit te verwezenlijken. Specifieke kwalificaties kunnen in het bijzonder in verband worden gebracht met één type van leerresultaat, met een kleinere nadruk op andere leerresultaten. Het is onwaarschijnlijk dat eender welke kwalificatie overeenkomt met diverse types van leerresultaten op verschillende niveaus. Het is wel zeer goed mogelijk dat een bepaalde kwalificatie die op nationaal of sectoraal niveau wordt toegekend meer dan één EQF-niveau beslaat. Daarom biedt Tabel 1 de mogelijkheid van een "best mogelijke overeenstemming" tussen nationale en sectorale kwalificaties met een bepaald niveau en mag deze niet worden geïnterpreteerd als de bepaling van een precieze set van uitkomsten voor elk specifiek niveau.

De "Dublin descriptoren", die werden goedgekeurd naar aanleiding van het Bologna-proces voor de coördinatie van het hoger onderwijs, werden uitgebreid gebruikt om de 4 hoogste niveaus van een EQF te weerspiegelen. Indien de descriptoren van Dublin voor de EQF-descriptoren werden gewijzigd, werd dit gedaan om (i) een consistentie te verzekeren met descriptoren voor een lager niveau, (ii) ervoor te zorgen dat de nadruk op leerresultaten van een EQF wordt behouden en (iii) VET-leerresultaten van hoog niveau te omvatten. In Bijlage 3 wordt de overlapping tussen de descriptoren van Dublin en de EQF-descriptoren weergegeven.

5.3 Ondersteunende en verklarende informatie voor elk niveau van het EQF

De ontwikkeling van ondersteunende en verklarende informatie die inputs en systemen koppelt aan het EQF zal tot de verantwoordelijkheid van elke Lidstaat behoren. In dit stadium zou het echter nuttig en bevorderlijk kunnen zijn om van de experts die de niveaudescriptoren gebruiken die in Tabel 1 worden vermeld - vooral voor het consultatieproces en voor de mogelijke implementatie van een EQF zoals hier beschreven - een aantal voorbeelden te krijgen van verklarende informatie over de diverse niveaus van het EQF. Daartoe werden een aantal niveaugebonden voorbeelden voorbereid (Tabel 2), die rechtstreeks verband houden met de context van het kwalificatieproces, maar geen deel uitmaken van de referentieniveaus als dusdanig. Daarom adviseren wij om Tabel 1 samen met de ondersteunende en verklarende informatie in Tabel 2 te lezen.

Tabel 2 bevat informatie over aspecten van kwalificatiesystemen die niet rechtstreeks gerelateerd zijn aan leerresultaten, zoals de aanbidding van programma's en de vooruitgang qua werkgelegenheid en leerprocessen die normaal met een kwalificatieniveau worden geassocieerd. Het is duidelijk dat de verscheidenheid van de praktijken die in Europa en tussen de sectoren worden toegepast het onmogelijk maakt om over dergelijke aspecten van kwalificatiesystemen een sluitend antwoord te geven. De informatie moet als algemeen en indicatief worden beschouwd en derhalve voorzichtig worden geïnterpreteerd als ze in een specifieke omgeving wordt gebruikt.

Tabel 2 weerspiegelt het feit dat de op input en op output gebaseerde systemen tegenwoordig naast elkaar bestaan. Hoewel een op uitkomsten gebaseerde benadering een betere basis vormt voor een metakader, bestaat toch de noodzaak om deze twee benaderingen met elkaar in verband te brengen. De huidige versie van de tabel is in algemene en indicatieve termen geschreven, aan de hand van voorbeelden, en het zal in het geval van een concrete implementatie van het EQF noodzakelijk zijn dat de diverse landen de tabel herschrijven, zodat die met hun eigen, specifieke behoeften overeenstemt.

Tabel 2 Ondersteunende informatie over de niveaus in het EQF

Niveau	Ondersteunende informatie die typisch en indicatief is voor de kwalificatie op elk niveau
1	De leercontexten zijn eenvoudig en gelijkblijvend en de nadruk ligt op het algemeen leren van basisvaardigheden. Het leren wordt normaal verworven tijdens de verplichte leertijd en draagt bij tot een algemene opleiding, maar kan ook worden bereikt door middel van leerprogramma's voor volwassenen (met inbegrip van volwassenenvorming) en door niet-formele en informele leermogelijkheden. Wanneer ze in een formele omgeving worden onderwezen aan jonge mensen, worden de basiskennis en -vaardigheden ontwikkeld in een omgeving onder toezicht, door middel van rechtstreekse onderwijsmethoden. De leeromgeving is gewoonlijk een onderwijsinstelling, opleidingscentrum, buitenschools opleidingsprogramma of bedrijf. De leerinhoud is vaak goed uitgebouwd en gereguleerd. De ontwikkeling van basisvaardigheden is echter ook nauw verbonden met informele leercontexten op de werkplek en in lokale gemeenschappen. Regelgevende onderwijs- en opleidingsinstanties staan in voor de kwaliteitsborging van formele kwalificaties op niveau 1. De voltooiing van kwalificaties op niveau 1 leidt tot verdere leermogelijkheden en tot een toegang tot ongeschoolde arbeid die een verdere opleiding kan bevatten. Dit niveau vormt vaak de toegang tot een levenslang opleidingstraject voor mensen zonder kwalificaties.
2	De leercontexten blijven ongewijzigd en de nadruk ligt op het verbreden van basisvaardigheden (met inbegrip van sleutelcompetenties¹³) Op dit niveau wordt leren formeel verworven tijdens de periode van de leerplicht en kan een introductie tot de arbeidswereeld omvatten. Het leren gebeurt gewoonlijk in een onderwijsinstelling, centrum voor volwassenenvorming, opleidingscentrum of bedrijf. Het leren kan ook op een niet-formele manier gebeuren, door een opleiding op de werkplek of door volkseducatie in lokale gemeenschappen De kennis en de vaardigheden worden formeel aangeleerd in een omgeving onder toezicht door rechtstreeks onderwijs en rechtstreekse begeleiding. De leerinhoud is goed uitgebouwd en gereguleerd. De ontwikkeling van basisvaardigheden is echter ook vaak nauw verbonden met informele leercontexten op de werkplek en in lokale gemeenschappen. Regelgevende onderwijs- en opleidingsinstanties staan in voor de kwaliteitsborging van formele kwalificaties op niveau 2. De voltooiing van kwalificaties op niveau 2 biedt de mogelijkheid tot toegang tot op kwalificaties gebaseerde opleidingprogramma's en tot ongeschoolde arbeid die een verdere opleiding kan bevatten. Dit niveau kan de toegang betekenen tot een levenslange opleiding.
3	De leercontexten voor de ontwikkeling en het aantonen van competentie op dit niveau zijn over het algemeen gelijkblijvend, maar sommige factoren veranderen van tijd tot tijd, wat ruimte laat voor een persoonlijke inbreng bij de verbetering van de gebruikte methoden. Op dit kwalificatieniveau hebben mensen gewoonlijk enige ervaring op het werk- of studiedomein in kwestie. Het bereiken van niveau 3 geeft aan dat formeel onderwijs werd gevolgd in het hoger secundair onderwijs of in de volwassenenvorming (met inbegrip van een arbeidsmarktopleiding voor volwassenen door volkseducatie) in scholen, onderwijsinstellingen, opleidingscentra of door leren op de werkplek. Het omvat ook niet-formeel leren op de werkplek. Deze kwalificaties van niveau 3 worden normaal geassocieerd met een deel van het hoger secundair onderwijs of een basisopleiding in een beroepsdomein en vormen een erkenning van een algemene opleiding en van vaardigheden die geschikt zijn voor tal van functies op de arbeidsmarkt. Rechtstreeks onderwijs en begeleiding (coaching) vormen het voornaamste kenmerk van formele leerprogramma's. De leerinhoud is goed uitgebouwd en gereguleerd. Er zijn niet-formele leermogelijkheden beschikbaar door programma's op de werkplek en in lokale gemeenschappen.

¹³ <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	Regelgevende onderwijs- en sectorale instanties staan in voor de kwaliteitsborging van de kwalificaties op niveau 3. De kwalificaties op niveau 3 verlenen specifiek toegang tot halfgeschoolde arbeid, verdere opleiding en hoger onderwijs. Dit niveau kan een bijzonder belangrijk stadium in het levenslange leren zijn.
4	De context voor de ontwikkeling en het aantonen van competentie op dit niveau is doorgaans voorspelbaar. Er zijn talrijke factoren die een verandering in de leercontext kunnen teweegbrengen en een aantal daarvan staan met elkaar in verband. Een persoon met dit kwalificatieniveau heeft gewoonlijk ervaring met werken of leren in een bepaald domein. Het bereiken van niveau 4 wijst er doorgaans op dat het hoger secundair onderwijs werd voltooid en dat een zekere formele opleiding werd gevolgd na de periode van leerplicht, met inbegrip van arbeidsmarktopleidingen en volkseducatie. Dit onderwijs wordt verstrekt in een aantal instellingen en kan ook de vorm aannemen van niet-formeel leren op de werkplek. Kwalificaties van niveau 4 worden ook gebruikt als toegang tot leermogelijkheden in het hoger onderwijs Begeleiding (coaching) is het belangrijkste kenmerk van het leerprogramma. De inhoud van formele leerprogramma's is goed uitgebouwd en gereguleerd door bevoegde instanties in het betreffende domein. De kwaliteitsborging op niveau 4 wordt grotendeels verzekerd door de controle door experts, gebaseerd op institutionele of sectorale overeenkomsten. Personen die dit kwalificatieniveau hebben behaald, hebben doorgaans toegang tot verdere leermogelijkheden (soms ook hoger onderwijs) en tot werkgelegenheid in geschoold werk. Dit kwalificatieniveau betekent ook een ondersteuning om een verdere, gespecialiseerde opleiding te volgen voor mensen die werk van een hoger niveau willen vinden. De kwalificatie van niveau 4 verleent eveneens toegang tot geschoold werk dat zelfstandig kan worden uitgevoerd en ook toezichhoudende en coördinerende taken kan omvatten.
5	Typische leersituaties op dit niveau vereisen dat problemen in een vooraf bepaald leerproces worden opgelost. Er komen talrijke factoren bij kijken, waarvan sommige op elkaar inwerken en bijgevolg is de verandering in de context soms onvoorspelbaar. Het leren is gebaseerd op ervaring in een welbepaald en vaak gespecialiseerd domein. De kwalificaties op niveau 5 volgen doorgaans op de voltooiing van een postsecundair leerprogramma, bijvoorbeeld een leerperiode gecombineerd met ervaring in een aanverwant domein na het volgen van het betreffende programma. Hooggekwalificeerde technici en managers behalen deze kwalificaties, die vaak de brug vormen tussen onderwijs en opleiding van een secundair en tertiair niveau. Kwalificaties van het hoger onderwijs op dit niveau worden geassocieerd met de "korte cyclus" (binnen de eerste cyclus) van kwalificaties binnen het kader dat in overeenstemming met het Bologna-proces werd ontwikkeld en worden vaak ondersteund door handboeken die geavanceerde kennis bevatten. Op dit niveau vereist het leerproces van de lerenden een zekere zelfstandigheid, wat specifiek wordt bereikt door begeleiding (coaching) aan de hand van goed uitgebouwde procedures en kennis. De kwaliteitsborging wordt grotendeels verzekerd door een evaluatie door experts, gekoppeld aan institutionele procedurevereisten. Het behalen van kwalificaties op niveau 5 verleent toegang tot programma's van het hoger onderwijs op niveau 6 (vaak met een bepaalde vrijstelling van credits), tot hooggeschoold werk of tot een vooruitgang in de loopbaan dankzij een betere erkenning van de werkcompetenties. Deze kwalificaties kunnen ook rechtstreeks toegang bieden tot functies met managementtaken.
6	Op niveau 6 zijn de leersituaties doorgaans niet gelijkblijvend en vereisen ze dat complexe problemen in het leerproces worden opgelost. Er komen veel op elkaar inwerkende factoren voor, die maken dat verandering in de context onvoorspelbaar is. Leren is vaak bijzonder gespecialiseerd. Het leren voor kwalificaties van niveau 6 gebeurt gewoonlijk in instellingen voor hoger onderwijs. Toch bieden ook werkomgevingen een voldoende veeleisende context en sectorale en beroepsinstanties erkennen een leertraject dat via deze weg werd afgelegd. Het leren op niveau 6 bouwt voort op het algemeen secundair onderwijs, wordt ondersteund door handboeken met geavanceerde kennis en omvat doorgaans een aantal geavanceerde aspecten van het betreffende studiedomein. Deze kwalificaties worden behaald door mensen die als "kennisgerichte" deskundigen of in professionele managementfuncties actief zijn. Kwalificaties van niveau 6 worden geassocieerd met de eerste kwalificatiecyclus van het hoger onderwijs in het kader dat door het Bologna-proces werd ontwikkeld. Het leerproces wordt doorgaans geleid door experten, hetzij door rechtstreeks lesgeven, hetzij door praktische

	begeleiding (coaching). De lerenden hebben een beperkte controle over de formele inhoud en de gebruikte methoden, maar van hen wordt verwacht dat ze hun onderzoek zelfstandig uitvoeren en zelfstandig reageren op problemen die zich stellen. De kwaliteitsborging wordt grotendeels verzekerd door de beoordeling van experts, in combinatie met institutionele procedurevereisten, die doorgaans een controle door derden impliceren. Kwalificaties van niveau 6 verlenen toegang tot professionele tewerkstellingsmogelijkheden en zijn vaak vereist om toegang te krijgen tot professionele en managementfuncties. Kwalificaties van niveau 6 verlenen ook toegang tot verdere leermogelijkheden in het hoger onderwijs.
7	De specifieke leersituaties zijn niet vertrouwd en vereisen dat problemen worden opgelost met implicatie van veel op elkaar inwerkende factoren die voor de persoon in kwestie eventueel niet allemaal duidelijk zijn. Talrijke factoren veranderen, waardoor de leercontext complex en onvoorspelbaar is. Het leren is vaak bijzonder gespecialiseerd. De formele studie voor kwalificaties op niveau 7 vindt doorgaans plaats in gespecialiseerde instellingen voor hoger onderwijs, impliceert de kennis en het begrip van wat typisch op niveau 6 wordt verwacht, maar breidt dit verder uit en/of overstijgt het. De sectorale en professionele instanties verlenen een erkenning voor wat op dit niveau werd geleerd in een werkomgeving. Deze kwalificaties worden normaal behaald door beroepsspecialisten en managers. Kwalificaties van niveau 7 worden gelijkgesteld met kwalificaties van de tweede cyclus in het hoger onderwijs in het kader dat in de context van het Bologna-proces werd ontwikkeld. Het leerproces wordt gewoonlijk geassocieerd met zelfstandig werken met anderen op hetzelfde of op een hoger niveau. Er is wat speelruimte om het werk of het leren naargelang van de persoonlijke interesse te ontwikkelen. Normaal wordt er enige begeleiding verwacht van anderen die op een hoog niveau in het betreffende domein actief zijn. De kwaliteitsborging wordt op dit niveau grotendeels verzekerd door een deskundige evaluatie door collega's, gecombineerd met institutionele procedurevoorwaarden. Kwalificaties van niveau 7 bieden toegang tot werkgelegenheid en tot een vooruitgang in de loopbaan binnen het gespecialiseerde (of een nauw daarmee verwant) domein. Zij bieden ook mogelijkheden om zich verder te specialiseren in het hoger onderwijs.
8	De leersituaties voor kwalificaties van niveau 8 zijn nieuw en vereisen de oplossing van problemen met vele op elkaar inwerkende factoren, waarvan er sommige veranderen, niet duidelijk zijn voor de betrokken persoon en bijgevolg niet kunnen worden voorzien, waardoor de context complex en onvoorspelbaar is. Het leerproces betreft een bijzonder gespecialiseerd domein. De studie voor deze kwalificaties vindt meestal plaats in gespecialiseerde hogere onderwijsinstellingen. De lerenden die een kwalificatie behalen op niveau 8 hebben blijk gegeven van een systematisch inzicht in een bepaald studiedomein en van de beheersing van de vaardigheden en onderzoeksmethoden die met dat domein verbonden zijn. Kwalificaties van niveau 8 worden gelijkgesteld met de derde cyclus van kwalificaties in het hoger onderwijs in het kader dat in de context van het Bologna-proces werd ontwikkeld. Leren op dit niveau staat meestal los van formele leerprogramma's en gebeurt door middel van acties die op eigen initiatief werden ondernomen, onder leiding van andere experts van hoog niveau. De personen die op dit niveau actief zijn, zullen vaak anderen begeleiden om een hoog niveau van deskundigheid te bereiken. De kwaliteitsborging wordt grotendeels verzekerd door een deskundige controle door collega's, in combinatie met institutionele procedurevoorwaarden. Kwalificaties van niveau 8 bieden toegang tot arbeidsmogelijkheden in gespecialiseerde domeinen en een vooruitgang in de loopbaan voor personen die tewerkgesteld zijn in banen die onderzoeksvaardigheden, wetenschappelijk werk en leiderschap vereisen.

5.4 Samenvattende indicatoren van de referentieniveaus

De acht niveaus met descriptoren die zich op leerresultaten toeleggen, zouden de kern van een eventueel EQF vormen. De niveaus zijn de referenties die de hulpmiddelen zullen vormen om de verschillende nationale en sectorale kwalificatiestructuren met elkaar in te verband te brengen. Sommige gebruikers hebben echter niet alle details van de volledige tabel met leerresultaten nodig. Om deze gebruikers te helpen, werd er ook een samenvattende indicator opgesteld van wat elk niveau in het EQF betekent (Bijlage 2). Dit overzicht van kwalificatieniveaus is niet even specifiek als het overzicht van leerresultaten in Tabel 1, maar heeft wel het voordeel dat er een beknopte algemene verklaring wordt gegeven voor elk niveau. Het is dus een nuttig en snel referentiehulpmiddel. Deze breed opgevatte indicatoren van de niveaus worden niet als deel van een EQF beschouwd, maar vormen een richtlijn voor de descriptoren van leerresultaten voor de drie soorten van competenties.

5.5 Gebruik van de tabellen

De descriptoren die in dit hoofdstuk worden voorgesteld, bieden een ruime ondersteuning aan de verschillende gebruikers die in een mogelijk EQF referenties zoeken. Elk instrument vervult een andere rol in het soort ondersteuning dat het biedt, bijvoorbeeld:

- de *tabel van leerresultaten* (Tabel 1) is de fundamentele basis van het EQF zoals hier beschreven. Het biedt aan experts in kwalificatie een hulpmiddel om nationale of sectorale voorzieningen in detail te onderzoeken en om te beoordelen in hoeverre ze met een EQF-niveau overeenstemmen.
- de *ondersteunende en verklarende informatie* (Tabel 2) biedt een ander soort informatie aan mensen die een algemene indruk wensen te krijgen van de manier waarop bestaande kwalificatieprocessen zich verhouden tot EQF-niveaus en van de eventuele verbanden tussen aspecten van kwalificatiestructuren in verschillende landen. Deze informatie is niet resultaatgebonden en hoewel ze per niveau wordt voorgesteld, is er geen vaste band met de verschillende niveaus van een EQF. Toch kan ze voor het consultatie en de concrete implementatie nuttig zijn voor een ruimer publiek dat kwalificaties van verschillende landen gebruikt, onder andere lerenden, loopbaanadviseurs, werkgevers, sociale partners en aanbieders van opleidingen.
- De *summiere niveau-indicatoren* (in Bijlage 2) zijn bedoeld voor mensen die een overzicht wensen van de 8 kwalificatieniveaus die voor een EQF worden voorgesteld, onder andere werkgevers, sociale partners en aanbieders van opleidingen.

6. EEN EQF ALS KADER VOOR SAMENWERKING: GEMEENSCHAPPELIJKE PRINCIPES

Het succes van een EQF hangt af van de mogelijkheid om een vrijwillige en geëngageerde samenwerking tot stand te brengen tussen hoofdrolspelers die actief zijn op het gebied van onderwijs, opleiding en leerprocessen, en dit op alle relevante niveaus. Deze gemeenschappelijke niveaudescriptoren moeten een sleutelrol spelen, maar tegelijk moet deze samenwerking ook op een reeks gemeenschappelijke principes en procedures gebaseerd zijn. Dit is in overeenstemming met het gezamenlijke tussentijdse rapport van de Europese Raad en de Europese Commissie (van februari 2004) over de opvolging van

de onderwijs- en opleidingselementen van het proces van Lissabon. Hierin wordt het volgende gesteld:

„... de ontwikkeling van gemeenschappelijke Europese referenties en principes kan het nationale beleid nuttig ondersteunen. Hoewel dergelijke gemeenschappelijke referenties en principes geen verplichting vormen voor de Lidstaten, dragen zij toch bij tot het uitbouwen van wederzijds vertrouwen tussen de belangrijkste spelers en ondersteunen zij een hervorming (...) Deze principes zouden prioritair moeten worden ontwikkeld en op nationaal niveau moeten worden geïmplementeerd, rekening houdend met de nationale situatie en met respect voor de bevoegdheden van de Lidstaten.“

Gemeenschappelijke principes en procedures zouden op vele gebieden kunnen worden uitgebouwd, maar er zou een bijzondere aandacht moeten worden geschonken aan kwaliteitsborging, validatie van niet-formeel en informeel leren, begeleiding en advies en aan de bevordering van sleutelcompetenties. Op Europees niveau werd voor deze vier deelgebieden al bijzonder belangrijk werk verricht en in de volgende paragrafen zal worden geïllustreerd hoe dit met een EQF in verband kan worden gebracht en daarin kan worden opgenomen.

6.1 Kwaliteitsborging

Kwaliteitsborging is een essentiële dimensie van het voorgestelde Europese Kwalificatiekader en het engagement om een aantal gemeenschappelijke principes door te voeren is een voorafgaande voorwaarde voor de samenwerking tussen hoofdrolspelers op verschillende niveaus. Dit hoofdstuk bouwt voort op ervaringen die werden opgedaan in het beroepsonderwijs, de beroepsopleiding en het hoger onderwijs. Het somt een beperkt aantal principes van de kwaliteitsborging op die een vast bestanddeel zouden kunnen vormen van een EQF.

De kwaliteitsborgingsystemen worden op nationaal niveau ingevoerd om de verbetering van en de verantwoordelijkheid voor onderwijs en opleiding te verzekeren. Zij beogen de doeltreffendheid en de transparantie van het aanbod op alle niveaus te verbeteren en tegelijk het wederzijdse vertrouwen, de erkenning en de mobiliteit binnen bepaalde landen en over de landsgrenzen heen te bevorderen. Kwaliteitsborging heeft te maken met het aanbod en met de leerresultaten. Er moet worden opgemerkt dat kwaliteitsborging geen betere kwaliteit waarborgt. Dit is de verantwoordelijkheid van de instanties die onderwijs en opleiding verstrekken. Kwaliteitsborging kan deze aanbieders echter wel aanzienlijk ondersteunen.

De Lidstaten, de instellingen en de betrokken hoofdrolspelers blijven volledig verantwoordelijk voor de bepaling van hun beleid, systemen en procedures met betrekking tot kwaliteitsborging. Deze verschillen naargelang van de sectoren en de niveaus volgens de sociale constructies, specifieke contexten en institutionele omgevingen. Gezien de verscheidenheid en de complexiteit van de aanpak van de kwaliteitsborging binnen individuele Lidstaten en tussen de verscheidene Lidstaten, is er een duidelijke behoefte om de transparantie en de consequente implementatie van beleidsmaatregelen en de praktische ontwikkelingen op dit gebied te verbeteren.

Dit zou kunnen worden gerealiseerd door middel van gemeenschappelijke Europese principes, die de weerspiegeling zouden zijn van een gezamenlijk begrip van wat een doordachte aanpak van kwaliteitsborging is. Deze principes zouden beleidsmakers en vakmensen helpen om een beter inzicht te krijgen in hoe de bestaande modellen van

kwaliteitsborging werken, om te zien waar verbeteringen kunnen worden aangebracht en beslissingen te nemen die op gemeenschappelijke referenties gebaseerd zijn.

Voortbouwend op het Gemeenschappelijke Kader voor Kwaliteitsborging in VET ¹⁴ en op de Normen en de Richtlijnen voor de Kwaliteitsborging in het Hoger Onderwijs ¹⁵, zou een akkoord kunnen worden bereikt over een aantal gemeenschappelijke principes met betrekking tot kwaliteitsborging op Europees niveau, als onderdeel van een EQF.

Gemeenschappelijke Principes voor Kwaliteitsborging in Onderwijs en Opleiding

- Kwaliteitsborging is noodzakelijk om verantwoordelijkheid met betrekking tot en de verbetering van onderwijs en opleiding te verzekeren
- De beleidsmaatregelen en procedures met betrekking tot kwaliteitsborging zouden alle niveaus van de onderwijs- en opleidingsystemen moeten dekken
- Kwaliteitsborging zou een integraal deel van het interne beheer van onderwijs- en opleidingsinstellingen moeten zijn
- Kwaliteitsborging zou een regelmatige evaluatie van instellingen of programma's door externe controle-instanties of -agentschappen moeten omvatten
- De externe controle-instanties of -agentschappen van de kwaliteitsborging zouden zelf ook regelmatig moeten worden gecontroleerd
- Kwaliteitsborging zou de dimensies context, input, proces en output moeten omvatten en tegelijk de nadruk leggen op de output en de leerresultaten.
- Kwaliteitsborgingsystemen zouden het volgende moeten omvatten:
 - Duidelijke en meetbare doelstellingen en standaarden
 - Richtlijnen voor de concrete uitvoering, met inbegrip van de betrokkenheid van de hoofdrolspelers
 - Geschikte middelen
 - Consequente evaluatiemethoden, die zowel zelfbeoordeling als externe beoordeling omvatten
 - Feedbackmechanismen en procedures om verbeteringen aan te brengen
 - Evaluatieresultaten die toegankelijk zijn voor een ruim publiek
- Kwaliteitsborginginitiatieven op internationaal, nationaal en regionaal niveau zouden moeten worden gecoördineerd om het overzicht, de coherentie, de synergieën en de analyse van het hele systeem te verzekeren

¹⁴ Het Kopenhagen-proces, december 2002

¹⁵ Het Bologna-proces, Ministerieel Communiqué van Bergen 19-20 mei 2005

- Kwaliteitsborging zou een niveau-overschrijdend samenwerkingsproces moeten zijn, waarbij alle hoofdrolspelers betrokken worden, zowel binnen individuele landen als in heel Europa
- De richtlijnen voor kwaliteitsborging op Europees niveau kunnen referentiepunten aanleveren voor evaluaties en leren onder collega's ('peer learning').

6.2 Validatie van niet-formeel en informeel leren

De meeste Europese landen zijn methoden en systemen aan het ontwikkelen en implementeren om niet-formeel en informeel leren te valideren. Dit maakt het voor individuen mogelijk om een kwalificatie te verwerven op basis van een leertraject buiten het officiële onderwijs- en opleidingscircuit, wat in grote mate bijdraagt tot de doelstelling van levenslang leren.

Een reeks gemeenschappelijke Europese principes met betrekking tot de identificatie en validatie van niet-formele en informele leertrajecten werden (in mei 2004) reeds onderschreven door de Raad (van het Onderwijs) in de vorm van een conclusie van de Raad. Als weerspiegeling van het experimentele karakter van talrijke validatiebenaderingen, bestond de belangrijkste doelstelling van deze conclusie erin om een intensievere uitwisseling van ervaringen¹⁶ te bevorderen, de verenigbaarheid tussen de diverse systemen te versterken en de globale kwaliteit en geloofwaardigheid te verbeteren.

Deze principes hebben een rechtstreekse relevantie voor een EQF en kunnen de samenwerking tussen hoofdrolspelers op verschillende niveaus sturen. De principes hebben betrekking op vier van de belangrijkste aspecten, die worden geacht bijzonder relevant te zijn:

- *Individuele rechten.* De identificatie en de validatie van het niet-formele en informele leren zouden, in principe, door elk individu vrijwillig moeten kunnen worden gekozen. Er zou een gelijkwaardige toegang en een gelijkwaardige en eerlijke behandeling moeten bestaan voor alle individuen. De privé-sfeer en de rechten van het individu moeten worden gerespecteerd.
- *Verplichtingen van hoofdrolspelers.* De hoofdrolspelers zouden, in overeenstemming met hun rechten, verantwoordelijkheden en competenties, systemen en benaderingen voor de identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren moeten opzetten. Deze zouden de aangepaste mechanismen voor kwaliteitsborging moeten omvatten. De hoofdrolspelers zouden aan individuele deelnemers begeleiding, advies en informatie moeten verstrekken over deze systemen en benaderingen.
- *Geloof en vertrouwen.* De processen, de procedures en de criteria voor de identificatie en de validatie van niet-formeel en informeel leren moeten eerlijk en transparant zijn en worden ondersteund door kwaliteitsborgingmechanismen.
- *Geloofwaardigheid en legitimiteit.* De systemen en benaderingen voor de identificatie en de validatie van niet-formeel en informeel leren zouden rekening moeten houden met de gerechtvaardigde belangen en de evenwichtige participatie van de relevante hoofdrolspelers en deze moeten verzekeren. Het beoordelingsproces zou onpartijdig

¹⁶ Deze uitwisseling van ervaringen zal ook worden ondersteund door de Europese Inventaris betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren. Een proefversie van deze inventaris is beschikbaar op volgend adres <http://www.ecotec.com/europeaninventory2004/>

moeten zijn en er zouden mechanismen moeten worden voorzien om belangenvermenging te vermijden. Ook zou de professionele competentie moeten worden verzekerd van de personen die de beoordeling uitvoeren.

Deze principes worden op een algemeen niveau geformuleerd, maar bieden toch belangrijke richtlijnen voor de toekomstige ontwikkeling van Europese validatiemethoden en -systemen.

6.3 Begeleiding en advies

Op Europees niveau werd een belangrijke vooruitgang geboekt wat begeleiding en advies betreft. Sinds 2002 werden de volgende resultaten behaald:

- Er werden een aantal referentiepunten goedgekeurd voor de kwaliteitsborging van levenslange begeleidingssystemen.
- Een besluit van de Raad over levenslange begeleiding werd goedgekeurd (in 2004).
- Een handboek van beleidsmakers over beleidsmaatregelen voor levenslange begeleiding werd gepubliceerd (in 2005).

De ontwikkeling van gemeenschappelijke Europese doelstellingen en principes voor begeleiding om een nationale beleidsontwikkeling te ondersteunen, was een aanbeveling van het Gezamenlijke Rapport van de Raad en de Commissie aan de Europese Raad getiteld “Onderwijs en Opleiding 2010” van maart 2004. Deze principes zouden een geïntegreerd onderdeel moeten uitmaken van een EQF en collegiale toetsing (‘peer review’) evenals de ontwikkeling van begeleidingsdiensten moeten ondersteunen op Europees, nationaal, regionaal en lokaal niveau.

6.4 Sleutelcompetenties

Het werk aangaande sleutelcompetenties dat binnen het werkprogramma van het programma “Onderwijs en Opleiding 2010” werd opgestart, is relevant voor een Europees Kwalificatiekader. Het gezamenlijke Tussentijdse Rapport van 2004 van de Commissie en de Raad adviseert om dit werk voort te zetten door middel van een reeks gemeenschappelijke principes en referenties. Op basis van de aanbevelingen van een door de diensten van de Commissie aangestelde werkgroep, werden 8 verschillende sleutelcompetenties geïdentificeerd:

communicatie in de moedertaal, communicatie in een andere taal, basiscompetenties in wiskunde, wetenschap en technologie, digitale vaardigheid, leren leren, interpersoonlijke en burgercompetenties, ondernemerschap en culturele uitdrukking.

Deze competenties zouden tegen het einde van de verplichte onderwijs- en opleidingsperiode moeten zijn verworven en door levenslang leren in stand moeten worden gehouden. Deze sleutelcompetenties werden gedeeltelijk opgenomen in de gemeenschappelijke referentieniveaus en descriptorren van een EQF. Dit is in het bijzonder van toepassing op “leren leren”, “interpersoonlijke en burgervaarigheden”, “ondernemerschap” en “culturele uitdrukking” die binnen de categorie “persoonlijke en professionele competenties” omschreven zijn. Andere sleutelcompetenties, zoals taalvaardigheid, digitale vaardigheden en wiskunde, wetenschap en technologie worden

geformuleerd op een gedetailleerd niveau dat meer geschikt is om in een nationaal en sectoraal kader te worden behandeld.

De ontwikkeling van een EQF - en in het bijzonder de gemeenschappelijke referentieniveaus en descriptoren - illustreert hoe de bovengenoemde sleutelcompetenties een belangrijke rol spelen op alle niveaus en in alle gebieden van het leren en voor het volledige bereik van de kwalificaties.

De aanbeveling van de Raad inzake sleutelcompetenties die voor 2006 is gepland, zal de mogelijkheid bieden om een duidelijke band en synergie te creëren met het EQF.

7. HULPMIDDELEN EN INSTRUMENTEN TER ONDERSTEUNING VAN LERENDEN

Een EQF moet rechtstreeks relevant zijn voor individuele burgers en rekening houden met hun inspanningen om levenslang leren na te streven. Dit zou ten dele kunnen worden verwezenlijkt door de invoering van gemeenschappelijke referenties die het voor lerenden en werknemers gemakkelijker maken om hun levenslange leerloopbaan te plannen. Bovendien moet een nauw verband worden tot stand gebracht tussen het EQF en een mechanisme voor de transfer en de accumulatie van credits, het Europass-kader voor de transparantie van kwalificaties en het Ploteus-portaal over leermogelijkheden.

7.1 Een geïntegreerd systeem voor de transfer en de accumulatie van credits voor levenslang leren: basisprincipes

De prioriteit die aan levenslang leren wordt toegekend en de behoefte om de overdracht van kwalificaties over institutionele, systemische en nationale grenzen heen te bevorderen, onderstrepen de behoefte aan één geïntegreerd Europees systeem voor de accumulatie en transfer van credits met betrekking tot levenslang leren. De invoering van de 8 EQF-niveaus zou de ontwikkeling en concrete implementatie van dit systeem vergemakkelijken. Voortbouwend op de ervaringen uit het hoger onderwijs (ECTS) en het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding (ECVET) zou een geïntegreerd Europees systeem voor de transfer en de accumulatie van credits voor levenslang leren op de volgende basisprincipes kunnen worden gebaseerd:

- Het moet op vrijwillige basis worden doorgevoerd.
- Het moet voldoende eenvoudig en functioneel zijn om een praktische relevantie te hebben voor individuen, aanbieders van onderwijs en opleiding, overheden die kwalificaties verlenen en andere relevante instanties¹⁷.
- Het moet voortbouwen op een transparant en door de diverse partijen goedgekeurd pakket van principes, overeenkomsten en procedures die het wederzijdse vertrouwen tussen de diverse groepen van hoofdrolspelers bevorderen.
- Het moet voortbouwen op leerresultaten die door leerprocessen in formele, niet-formele en informele omgevingen werden verworven.

¹⁷ Dit systeem is niet van toepassing op de implementatie van de Richtlijn over de erkenning van professionele kwalificaties op het gebied van gereguleerde beroepen.

- Het moet flexibel genoeg zijn om rekening te kunnen houden met de verscheidenheid van het onderwijs en de opleiding in de diverse programma's voor levenslang leren (aanvankelijk en voortgezet onderwijs en opleiding in formele systemen evenals leerprogramma's in niet-formele en informele omgevingen)
- Het moet beschrijvingen van kwalificaties - en de eenheden waarin deze kunnen worden onderverdeeld - in termen van kennis, vaardigheden en competenties - mogelijk maken. De leereenheden waarvoor credits kunnen worden geaccumuleerd, moeten door middel van nationale regelingen aan de niveaus in het EQF worden gekoppeld.
- Het moet het voor individuen gemakkelijker maken om hun kennis, vaardigheden en competenties te laten beoordelen en erkennen wanneer ze dit nodig hebben en dit in eenheden om te zetten na een passende beoordeling.
- Het moet mogelijk zijn om eenheden te accumuleren.
- Het moet mogelijk zijn om eenheden over te dragen.
- Het moet een systeem omvatten voor de toewijzing van credits aan volledige kwalificaties en aan de eenheden waarin deze kunnen worden onderverdeeld.
- Het moet diverse methoden omvatten voor de beoordeling van leerresultaten.

7.2 Europass

Europass, dat in januari 2005 werd ingevoerd, brengt alle Europese documenten bij elkaar die de transparantie van kwalificaties ondersteunen. Deze "portfoliobenadering" maakt het voor individuen mogelijk om hun leerresultaten op een eenvoudige, duidelijke en flexibele manier aan onderwijsinstellingen, werkgevers of anderen voor te leggen. Twee documenten, het Curriculum Vitae van Europass (CV) en het Taalpaspoort van Europass kunnen door elk individu zelf worden ingevuld. Drie andere documenten, het Europass Certificaat Supplement, het Europass Diploma Supplement en de Europass-Mobiliteit moeten worden ingevuld en uitgereikt door bevoegde organisaties. Deze documenten zullen geleidelijk (in 2005) ter beschikking worden gesteld in meer dan 20 talen.

Er moeten duidelijke verbanden worden gelegd tussen de Europass-documenten en de referentieniveaus van een EQF. De toekomstige ontwikkelingen van de Europass-portfolio en de documenten waaruit deze bestaat, moeten rekening houden met de gemeenschappelijke referentieniveaus en de descriptoren van het EQF en op leerresultaten gebaseerd zijn.

7.3 Ploteus-portaal over leermogelijkheden in Europa

Het is de bedoeling van het PLOTEUS-portaal over leermogelijkheden om studenten, werkzoekenden, werknemers, ouders, begeleidingsadviseurs en leerkrachten te helpen om informatie te vinden over onderwijs, opleiding en leermogelijkheden in Europa (websites van universiteiten en instellingen voor hoger onderwijs, databases van scholen

en beroepsopleiding en opleidingscursussen voor volwassenen). Het bevat ook beschrijvingen van en uitleg over de verschillende onderwijssystemen in diverse landen van Europa.¹⁸

De toekomstige ontwikkelingen van het Ploteus-portaal zouden nauw met een EQF moeten worden verbonden. De gemeenschappelijke referentieniveaus van een EQF zouden als een organisatieprincipe voor het portaal moeten worden gebruikt en aantonen hoe de verschillende bepalingen aan een bepaald niveau kunnen worden gekoppeld.

8. ENGAGEMENTEN EN UITDAGINGEN OP NATIONAAL EN SECTORAAL NIVEAU

De ontwikkeling en de concrete implementatie van een EQF impliceren dat Europese onderwijs- en opleidingssystemen en ruimere systemen voor levenslang leren worden herbekeken en zouden moeten resulteren in een nog nauwere samenwerking en in nog nauwere verbanden tussen de diverse systemen. EQF - en in het bijzonder de nieuwe descriptoren van het referentieniveau - zouden ertoe leiden dat de nadruk aanzienlijk wordt verschoven. Door rekening te houden met leerresultaten, worden wij afgebracht van ons traditionele standpunt om leerprogramma's en de wijze waarop ze aangeboden worden als de uiteindelijke elementen van kwalificaties te beschouwen.

Een EQF zal echter niet succesvol zijn als het een initiatief blijft dat enkel en alleen op Europees niveau wordt doorgevoerd. De praktische impact van het EQF op levenslang leren hangt af van de mate waarin het de nationale en sectorale beleidsmaatregelen inzake onderwijs, opleiding en leren en hun concrete uitvoering kan informeren, inspireren en sturen. Het operationele doel zou erin bestaan dat kwalificaties - hoofdzakelijk door middel van nationale structuren/kaders – worden verbonden met de leerresultaten voor een van de niveaus in een EQF.

De volgende paragrafen gaan dieper in op het verband tussen het EQF en de kwalificatiekaders, respectievelijk op nationaal en op sectoraal niveau. De volgende essentiële processen worden voorgesteld voor de wisselwerking tussen nationale en sectorale structuren en kaders en het EQF:

- Het is een nationale verantwoordelijkheid om te bepalen hoe nationale kwalificatiestructuren (met inbegrip van kaders)¹⁹ moeten worden gekoppeld aan de diverse EQF-niveaus. Er zouden richtlijnen nodig zijn om dit proces te vergemakkelijken. Een verband tussen nationale en sectorale kaders en structuren zou moeten worden aangemoedigd.
- Een EQF zou een gemeenschappelijk referentiepunt moeten bieden dat ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, opleiding en leren op sectoraal niveau zou kunnen sturen, informeren en inspireren. Waar mogelijk, zouden deze sectorale ontwikkelingen moeten worden gekoppeld aan nationale kaders, waardoor de overdracht en de verenigbaarheid zouden worden vergemakkelijkt.

¹⁸ Er kan ook worden verwezen naar portaalsites met gelijksoortige informatie over leren en werkmogelijkheden, bijv. het portaal ERACAREERS voor onderzoekers (<http://europa.eu.int/eracareers>)

¹⁹ Individuele kwalificaties zijn niet onafhankelijk gerelateerd aan het EQF; zij zijn eraan gerelateerd via structuren die door de bevoegde nationale overheden worden geïdentificeerd

8.1 Het verband tussen het EQF en een nationaal kwalificatiekader of nationale kwalificatiestructuren

Beslissen hoe een bepaalde kwalificatie (door middel van nationale structuren/kaders) aan een EQF zou moeten worden gekoppeld, is van essentieel belang voor de concrete implementatie van het EQF en om ervoor te zorgen dat het EQF zijn doelstellingen bereikt. Het is de bedoeling dat het proces waardoor de kwalificaties aan het EQF worden gekoppeld, zou worden ondersteund door procedures, begeleiding en voorbeelden van zodra een EQF als beleidsmaatregel zal worden goedgekeurd²⁰.

Het is belangrijk om op te merken dat de regulering van kwalificaties een aspect van het leersysteem is, waarbinnen de kwalificaties worden toegekend. Een EQF is geen regulerend instrument. Het dient als referentie om nationale overheden (en andere agentschappen, instellingen, individuen en sectorale instanties) te helpen bij de bepaling van hoe hun kwalificaties binnen een EQF met andere kwalificaties kunnen worden vergeleken en in verband gebracht.

Een EQF zou op vrijwillige basis worden ontwikkeld en geïmplementeerd, zonder wettelijke verplichtingen. Een EQF kan echter niet worden doorgevoerd zonder dat nationale onderwijs- en opleidingsoverheden zich er duidelijk toe verbinden een aantal goedgekeurde doelstellingen, principes en procedures na te leven. Deze vereiste blijkt duidelijk uit het Bologna-proces voor het hoger onderwijs, waarbij de vrijwillige maar geëngageerde samenwerking tot verstrekkende hervormingen heeft geleid.

Voor nationale overheden komt het erop aan om te bepalen hoe de kwalificaties binnen een bepaalde staat met een EQF in verband zouden kunnen worden gebracht. Vanuit het standpunt van een EQF zou de optimale aanpak erin bestaan dat elk land één enkel Nationaal Kwalificatiekader zou uitwerken en dat elk land dit enige Nationale Kwalificatiekader aan een EQF zou koppelen. Gezien de grote verscheidenheid van nationale onderwijs- en opleidingsystemen en hun diverse ontwikkelingsstadia, zou elk land echter minstens een proces moeten invoeren waardoor de bestaande kwalificatiestructuren en -structuren (hetzij één enkel nationaal kwalificatiekader of -systeem, hetzij diverse kwalificatiestructuren) aan een EQF gekoppeld zijn. Een dergelijk proces zou een zorgvuldige en flexibele implementatie moeten vergemakkelijken, afhankelijk van de omstandigheden in elk land. De volgende criteria zouden voor de controle van dit proces nuttig kunnen zijn:

- Het nationale ministerie of de nationale ministeries²¹ die verantwoordelijk zijn voor kwalificaties zouden de omvang van dit kader moeten bepalen en daaromtrent beslissingen moeten nemen (welke structuren, substructuren en verantwoordelijke instanties moeten hierbij worden betrokken?).

²⁰ Het voorstel om in een EQF acht niveaus te gebruiken om alle types van kwalificaties te beslaan, gaande van het onderwijzen van basisvaardigheden tot de meest geavanceerde onderzoekskwalificaties betekent dat er een brede waaier van resultaten is om elk specifiek niveau te bepalen. Dit betekent echter niet dat een bepaalde kwalificatie de kenmerken zal vertonen van elk resultaat dat op dat niveau kan worden behaald. Het betekent ook dat kwalificaties kenmerken kunnen vertonen van leerresultaten die meer dan één niveau in een EQF beslaan.

²¹ De betrokken ministeries kunnen verantwoordelijk zijn voor Algemeen Onderwijs, Beroepsonderwijs en -opleiding, Hoger Onderwijs en Werkgelegenheid.

- Er moet een duidelijk en aantoonbaar verband worden gelegd tussen de kwalificaties in de structuren of het kader en de niveaurescriptoren van een EQF.
- De procedures om kwalificaties in de diverse nationale structuren of in het kader op te nemen, moeten transparant zijn.
- De regelingen voor de kwaliteitsborging voor kwalificaties in het nationale systeem of het kader moeten verenigbaar zijn met de ontwikkelingen van de kwaliteitsborging in het proces van Bologna en van Kopenhagen.
- Naar het nationale systeem of kader en de koppeling daarvan aan het EQF moet in de Europass-portfolio van documenten worden verwezen.
- De nationale systemen voor de validatie van niet-formeel en informeel leren moeten verenigbaar zijn met de gemeenschappelijke principes die op Europees niveau werden goedgekeurd.
- De nationale overheden zouden volledig gebruik moeten maken van de mogelijkheden die worden geboden door de systemen voor de transfer en accumulatie van credits, waardoor de ontwikkeling en de concrete implementatie van een geïntegreerd mechanisme voor de transfer en accumulatie van credits voor levenslang leren wordt ondersteund.
- De verantwoordelijkheid van de diverse binnenlandse partijen voor de nationale structuren of kaders moet duidelijk worden aangetoond en openbaar gemaakt.

8.2 Verenigbaarheid van nationale structuren met een EQF; de principes van zelfcertificatie en transparantie

Het is belangrijk om aandacht te schenken aan het proces waardoor elk land de verenigbaarheid van zijn eigen kwalificaties met een EQF zal certificeren. Voorts zou het ook aangewezen zijn om de manier waarop elk land dit doet openbaar te maken.

Er wordt voorgesteld dat de procedures voor het realiseren van een dergelijke verenigbaarheid afhankelijk worden gemaakt van een zelfcertificatie in elk land. De bevoegde nationale instantie of instanties zouden toezicht moeten houden over dit proces. Het proces zou weliswaar hoofdzakelijk nationaal moeten worden doorgevoerd, maar toch moet ervoor worden gezorgd dat er internationale experts worden bij betrokken. Het is belangrijk dat het bewijsmateriaal ter ondersteuning van het proces van zelfcertificatie alle criteria vermeldt die moeten worden uitgewerkt en dat alles openbaar wordt gemaakt. Er wordt overwogen om ervoor te zorgen dat het bewijsmateriaal één na één alle criteria zou behandelen die moeten worden uitgewerkt en dat er een formeel document zou worden opgesteld van de besluiten en regelingen die in verband met de structuren of het kader werden ingevoerd.

Nog een ander essentieel element zou zijn dat de netwerken die betrokken zijn bij de transparantie van kwalificaties een openbare lijst van staten zouden bijhouden die hebben bevestigd dat zij het proces van zelfcertificatie hebben voltooid. Alle relevante hoofdrolspelers, met inbegrip van de netwerken ENIC en NARIC, het netwerk NRP en het Netwerk van Nationale Europass-Centra, zouden hierbij moeten worden betrokken.

Op basis van de mogelijke regelingen die hierboven zijn vermeld, zou kunnen worden overwogen dat de manier waarop de individuele kwalificaties van diverse landen met elkaar zullen worden vergeleken, erin zou bestaan dat elke kwalificatie via het nationale kader of de nationale structuren aan een niveau in het EQF zou worden gekoppeld. Op die manier kunnen diverse kwalificaties op hetzelfde niveau die in een EQF met elkaar verbonden zijn via hun eigen nationale structuren met elkaar worden vergeleken. Het

belangrijkste element hiervan zou zijn dat als er in een bepaald land meer dan één nationaal systeem van kracht is, er op nationaal vlak één enkele gemeenschappelijke beslissing zou kunnen worden genomen betreffende de koppeling van alle dergelijke structuren aan de niveaus van het EQF.

8.3 Sectorale verhoudingen met een EQF

In het communiqué van Maastricht van december 2004 wordt gesteld dat een EQF

“... de vrijwillige ontwikkeling van op competenties gebaseerde oplossingen op Europees niveau zou moeten vergemakkelijken, waardoor het voor de sectoren mogelijk zou worden om aan de nieuwe onderwijs- en opleidingsuitdagingen tegemoet te komen die door de internationalisering van handel en technologie worden gesteld”.

De uitdrukkelijke verwijzing naar sectorale initiatieven is veelzeggend, aangezien daardoor wordt erkend dat standaarden en kwalificaties buiten het toepassingsgebied van nationale kaders en structuren worden ontwikkeld en dat deze vaak tegemoetkomen aan de nood aan Europese/internationale onderwijs- en opleidingoplossingen. De implementatie van de relevante conclusies van het communiqué van Maastricht zou een structuur en een reeks procedures vereisen die een systematische, op vrijwillige basis gestoelde ontwikkeling mogelijk maken en sectorale kwalificaties aan de gemeenschappelijke referentieniveaus koppelen. Waar dit aangewezen is, zou de implementatie ook kunnen betekenen dat gemeenschappelijke principes en instrumenten door relevante hoofdrolspelers in bepaalde sectoren kunnen worden toegepast. Het is essentieel om de dialoog tussen de hoofdrolspelers aan te moedigen over hoe een EQF voor hoofdrolspelers op sectoraal niveau nuttig zou kunnen zijn. De volgende punten zouden als uitgangspunt voor deze dialoog kunnen dienen:

- Een EQF zou een gemeenschappelijke referentie kunnen bieden die ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, opleiding en leren op sectoraal niveau zou kunnen sturen, informeren en inspireren, wat zou beantwoorden aan de behoeften van sectoren en industrietakken, zowel in individuele landen als op Europees/internationaal niveau.
- Een EQF zou een gemeenschappelijke referentie kunnen betekenen, waardoor het mogelijk wordt om sectorale initiatieven te verbinden met nationale kwalificaties en aldus de overdracht en de verenigbaarheid te vergemakkelijken
- Het verbinden van een sectoraal kader met een EQF zou de aanvaarding van en een engagement tegenover een reeks criteria met betrekking tot kwaliteit en transparantie impliceren.
- De beslissing om sectorale initiatieven met een EQF te verbinden, zou moeten worden gedecentraliseerd en genomen door de hoofdrolspelers zelf en door de instanties die zij aanstellen, met inbegrip van vertegenwoordigers van de overheden die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor kwalificaties.
- De criteria voor de koppeling van een sectoraal kader aan een EQF zouden transparant moeten zijn en externe partijen (bijv. nationale overheden en relevante bevoegde instanties) zouden moeten kunnen beoordelen of de goedgekeurde verplichtingen worden nagekomen (bijvoorbeeld met betrekking tot kwaliteitsborging enz.).
- Er zou een duidelijk en aantoonbaar verband moeten zijn tussen de kwalificaties in de sectorale kaders/structuren en de niveaurescriptoren van een EQF.

- Indien mogelijk zou het verband tussen de sectorale kaders en een EQF in de relevante delen van de Europass-portfolio moeten worden opgenomen. Toekomstige ontwikkelingen van Europass zouden rekening moeten houden met de nood van sectoren aan transparantie van de kwalificaties.

Bestaande processen en instanties op Europees niveau zouden – in zoverre als mogelijk – als basis voor een dergelijk proces moeten worden gebruikt. De Europese sectorale sociale dialoog zou hierbij van bijzonder belang zijn, evenals het Adviescomité voor Beroepsonderwijs en -opleiding.

De decentralisatie van de besluiten, de transparantie van de procedures en een duidelijk engagement om gedeelde criteria te aanvaarden, zouden dus essentiële kenmerken van deze benadering zijn. Het moet voor alle betrokkenen – zowel aanbieders als gebruikers – mogelijk zijn om de regelingen op dit niveau te begrijpen. Dit consultatiedocument gaat ervan uit dat het EQF een gemeenschappelijke referentie zal aanbieden, waardoor het mogelijk zal zijn om sectorale initiatieven aan nationale kwalificaties te koppelen. Er zou worden aanbevolen om sectorale initiatieven op een dergelijke manier te ontwikkelen dat zij verenigbaar zouden zijn met nationale kaders. De gemeenschappelijke referenties die door een EQF worden aangeboden, kunnen dit vergemakkelijken. Op dit ogenblik wordt algemeen erkend dat kwalificaties voornamelijk tot de verantwoordelijkheid van nationale overheden behoren. Daarom vereist de koppeling van een sectoraal kader met een nationaal kader een samenwerking tussen de relevante hoofdrolspelers - met inbegrip van de nationale onderwijs- en opleidingsoverheden. Het is echter belangrijk om op te merken dat wanneer er een overeenkomst over dergelijke verbanden is bereikt, dit in om het even welke ontwikkeling van een sectoraal kader op Europees niveau duidelijk kan worden gemaakt en dat kan worden vermeld dat er een nationale koppeling bestaat.

9. CONCLUSIES EN VRAGEN VOOR CONSULTATIE

In dit document werden argumenten naar voren gebracht voor een verandering in de manier waarop de kaders en structuren voor onderwijs, opleiding en ruimer levenslang leren worden opgevat en effectief georganiseerd. Er zouden vele voordelen voortvloeien uit een opening van kwalificaties naar bredere leercontexten en -omgevingen toe, dan tegenwoordig het geval is. Het lijkt geen twijfel dat formeel onderwijs en formele opleiding een onontbeerlijk deel van levenslang leren zijn, maar ook de verwerving van kennis, vaardigheden en ruimere competenties op de werkplek, tijdens de vrijetijdsactiviteiten en thuis zijn van even groot belang. Een Europees Kwalificatiekader zou aan deze uitdaging tegemoetkomen door een reeks referentieniveaus en descriptorren in te voeren die losstaan van officiële onderwijs- en opleidingsinstellingen en volledig gebaseerd zijn op leerresultaten.

Het succes van een Europees Kwalificatiekader hangt in zeer grote mate af van zijn relevantie en geloofwaardigheid voor individuele lerenden, onderwijs- en opleidingsinstellingen, werkgevers en beleidsvormers. Deze hoofdrolspelers moeten ervan worden overtuigd dat een Europees metakader noodzakelijk is en – zowel rechtstreeks als onrechtstreeks - tot levenslang leren kan bijdragen.

Dit document heeft enkele mogelijkheden aangeduid waarop een EQF in de praktijk zou kunnen worden gebracht, maar het kader kan enkel worden uitgewerkt en doorgevoerd op basis van een uitgebreid consultatieproces dat de voorstellen aan een kritische evaluatie onderwerpt en constructieve suggesties aanmoedigt over hoe een Europees metakader voor kwalificaties moet worden tot stand gebracht. Dit is belangrijk, niet

alleen om te weten te komen hoe het kader technisch zou moeten functioneren, maar ook om de relevantie en de geloofwaardigheid na te gaan van een eventueel toekomstig EQF dat grotendeels afhankelijk is van dit consultatieproces.

9.1 Het consultatieproces

Het consultatieproces zal in heel Europa van juli tot december 2005 worden doorgevoerd. Het is ontworpen om alle experts die rechtstreeks belang hebben bij een EQF uit te nodigen om hun mening kenbaar te maken over wat de structuur, de inhoud en de doelstellingen van een EQF zouden moeten zijn. Wij zullen specifiek de 32 landen (de EU, de EER en de landen die kandidaat zijn voor toetreding tot de EU) aanschrijven die aan het werkprogramma “Onderwijs en Opleiding 2010” deelnemen, om hen uit te nodigen hun commentaren voor te leggen. De 13 landen die wel aan het Bologna-proces deelnemen, maar niet aan “Onderwijs en Opleiding 2010” zullen worden verzocht om hun commentaren via de Bologna-opvolgingsgroep mee te delen. De landen worden verzocht om hun eigen nationale consultatie te organiseren en wij rekenen op de deelneming van Ministeries voor Onderwijs en Werkgelegenheid, relevante kwalificatie-overheden en aanbieders van opleidingen.

Daarnaast zullen Europese organisaties van sociale partners (werkgevers en vakbonden), sectorale verenigingen uit de diensten- en industriële sector en de relevante Europese netwerken voor Onderwijs, Opleiding, Jeugd, Onderzoek en Ondernemingen per brief worden verzocht om hun commentaar mee te delen. Het consultatiedocument zal ook op het Internet worden geplaatst onder het adres:

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/consultations_en.html

De Commissie zal contact nemen met externe deskundigen om de reacties op het consultatie te analyseren en te synthetiseren. Deze zullen publiek worden gemaakt op het Internet (bijv. op de website van het DG EAC). De resultaten van het consultatieproces zullen worden behandeld op een belangrijke Europese conferentie in het voorjaar van 2006.

Op deze basis, en zonder te willen vooruitlopen op het uiteindelijke besluit dat door de Commissie zal worden genomen, zullen de resultaten van het consultatieproces informatie geven over de voorbereiding van het formele voorstel betreffende een EQF dat door de Commissie als aanbeveling van de Raad/het Parlement in de eerste helft van 2006 moet worden ingediend.

De aanbeveling betreffende het EQF zou moeten worden gevolgd door financiële (en andere vormen van) steun aan hoofdrolspelers op nationaal en sectoraal niveau (bijvoorbeeld met betrekking tot de ontwikkeling van nationale kwalificatiekaders voor levenslang leren). Het nieuwe geïntegreerde programma voor levenslang leren zou de concrete implementatie van het kader moeten ondersteunen.

Op basis van de feedback van de consultatie zou een reeks proefprojecten moeten worden gedefinieerd, die beantwoorden aan de bijzondere behoeften van nationale overheden en sectoren. De timing van deze testfase zal rekening moeten houden met het globale tijdsbestek voor de uitvoering van het EQF.

9.2 Vragen voor het consultatieproces

De volgende vragen worden als van bijzonder belang beschouwd voor de uitwerking van een EQF.

De grondgedachte van een EQF

- Zijn de belangrijkste doelstellingen en functies waaraan door een EQF moet worden beantwoord die welke in het consultatiedocument worden beschreven?
- Wat is er nodig om ervoor te zorgen dat het EQF in de praktijk werkt (voor individuen, onderwijs- en opleidingssystemen, de arbeidsmarkt)?

De referentieniveaus en descriptoren

- Omschrijft de referentiestructuur in 8 niveaus de complexiteit van levenslang leren in Europa op een voldoende concrete manier?
- Omschrijven de niveaudecriptoren in tabel 1 op een voldoende adequate manier de leerresultaten en de voortgang volgens niveaus?
- Welke moeten de inhoud en de rol zijn van de “ondersteunende en indicatieve informatie” over onderwijs-, opleidings- en leerstructuren en -input (Tabel 2)?
- Hoe kunnen uw nationale en sectorale kwalificaties worden afgestemd op de voorgestelde EQF-niveaus en -descriptoren van leerresultaten?

Nationale Kwalificatiekaders

- Hoe kan een Nationaal Kwalificatiekader voor levenslang leren – dat de principes van het EQF volgt – in uw land worden ontwikkeld?
- Hoe en binnen welke termijn kunnen uw nationale kwalificatiestructuren worden ontwikkeld naar een benadering die op leerresultaten is gebaseerd?

Sectorale kwalificaties

- In welke mate kan het EQF een katalysator worden voor ontwikkelingen op sectoraal niveau?
- Hoe kan het EQF worden gebruikt om een systematischere ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties op sectoraal niveau na te streven?
- Hoe kunnen de hoofdrolspelers op sectoraal niveau bij de ondersteuning van de concrete implementatie van een EQF worden betrokken?
- Hoe kan de koppeling tussen sectorale ontwikkeling en nationale kwalificaties worden verbeterd?

Wederzijds vertrouwen

- Hoe kan het EQF bijdragen tot het opbouwen van wederzijds vertrouwen (bijv. gebaseerd op gemeenschappelijke principes voor kwaliteitsborging) tussen hoofdrolspelers die betrokken zijn bij levenslang leren – zowel op Europees, nationaal, sectoraal als lokaal niveau?
- Hoe kan het EQF een referentie worden om de kwaliteit van levenslang leren op alle niveaus te verbeteren?

BIJLAGE 1 Leerresultaten: voortgang van niveau 1 tot niveau 8

Merk op dat de inhoud van Bijlage 1 – behalve de presentatie - identiek is met de inhoud van Tabel 1 “Leerresultaten”.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Kennis	Algemene basiskennis herinneren	Basiskennis van een bepaald domein herinneren en begrijpen, de kennis beperkt zich tot feiten en hoofdideeën	Domeinspecifieke kennis toepassen die processen, technieken, materialen, instrumenten, uitrusting, terminologie en een aantal theoretische ideeën omvat	Een brede waaier van praktische en theoretische domeinspecifieke kennis gebruiken	Brede theoretische en praktische kennis aanwenden die binnen een bepaald domein vaak gespecialiseerd is en er blijkt van geven dat men zich bewust is van de beperkingen van de kennisbasis	Gedetailleerde theoretische en praktische kennis op een bepaald domein aanwenden. Een deel van die kennis is geavanceerd op dit domein en impliceert een kritisch inzicht in theorieën en principes	Bijzonder gespecialiseerde theoretische en praktische kennis aanwenden, die ten dele zeer geavanceerd is op het betreffende domein. Deze kennis vormt de basis voor originaliteit bij de ontwikkeling en/of de toepassing van ideeën Blijk geven van een kritisch bewustzijn van kennisproblemen op het betreffende domein en op het raakvlak tussen verschillende domeinen	Gespecialiseerde kennis aanwenden om nieuwe en complexe ideeën kritisch te analyseren, te evalueren en te synthetiseren die op een bepaald domein het meest geavanceerd zijn Bestaande kennis en/of beroepspraktijk binnen een bepaald domein of op het raakvlak tussen verschillende domeinen uitbreiden of herdefiniëren
Vaardigheden	Basisvaardigheden gebruiken om eenvoudige taken uit te voeren	Vaardigheden en sleutelcompetenties gebruiken ²² om taken uit te voeren waarbij de activiteiten worden gestuurd door regels voor het gebruik van routines en strategieën	Een waaier aan domeinspecifieke vaardigheden aanwenden om taken uit te voeren en hierbij blijk geven van een persoonlijke aanpak in keuze en aangepast gebruik van methoden, hulpmiddelen en	Een strategische aanpak ontwikkelen voor taken die zich in een werk- of studiecontext voordoen, door gespecialiseerde kennis toe te passen en deskundige informatiebronnen te	Strategische en creatieve antwoorden ontwikkelen bij het zoeken naar oplossingen voor wel omschreven concrete en abstracte problemen Aantonen theoretische en praktische kennis te kunnen transfereren in de	Blijk geven van de beheersing van methoden en hulpmiddelen in een complex en gespecialiseerd domein en van een innovatief gebruik van de aangewende	Een op onderzoek gebaseerde diagnose uitwerken voor problemen, door kennis uit nieuwe of interdisciplinaire domeinen te integreren en oordelen te vormen op basis van onvolledige of beperkte	Projecten die tot nieuwe kennis en nieuwe procedureoplossingen leiden onderzoeken, bedenken, ontwerpen, uitvoeren en aanpassen

²² <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

		Basismethoden, hulpmiddelen en materialen kiezen en gebruiken	materialen Verschillende benaderingen van taken beoordelen	gebruiken Resultaten evalueren in termen van de gebruikte strategische benadering	uitwerking van probleemoplossingen	methoden Argumenten bedenken en verdedigen om problemen op te lossen	informatie Nieuwe vaardigheden ontwikkelen als antwoord op nieuwe kennis en technieken	
--	--	---	---	--	------------------------------------	---	---	--

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Persoonlijke en professionele uitkomsten								
<i>(i) zelfstandigheid en verantwoordelijkheid</i>	Werk- of studietaken uitvoeren onder rechtstreeks toezicht en blijk geven van persoonlijke doeltreffendheid in eenvoudige en gelijkblijvende contexten	Een beperkte verantwoordelijkheid op zich nemen voor de verbetering van de prestaties op een werk- of studiedomein in eenvoudige en gelijkblijvende contexten en binnen vertrouwde, homogene groepen	De verantwoordelijkheid op zich nemen voor de voltooiing van taken en blijk geven van een zekere onafhankelijkheid op werk- of studiedomein waarbij de context over het algemeen gelijkblijvend is, maar waarbij sommige factoren veranderen	Onder begeleiding zijn rol opnemen in werk- of studiecontexten die gewoonlijk voorspelbaar zijn en waarin er vele factoren voorkomen die tot veranderingen leiden en waarbij sommige factoren met elkaar verbonden zijn Suggesties doen om de resultaten te verbeteren Toezicht uitoefenen over het routinewerk van anderen en een zekere mate van verantwoordelijkheid op zich nemen voor de opleiding van anderen	Zelfstandig projecten leiden die oplossingen vereisen waarbij vele factoren optreden waarvan sommigen op elkaar inwerken en tot onvoorspelbare veranderingen leiden Blijk geven van creativiteit in het ontwikkelen van projecten Mensen sturen en de prestaties van zichzelf en anderen kritisch bekijken Anderen opleiden en teamprestaties	Verantwoordelijkheden op zich nemen voor het beheer van administratieve ontwerpen, middelen en een team in werk- en studiecontexten die onvoorspelbaar zijn en vereisen dat complexe problemen worden opgelost wanneer veel factoren elkaar beïnvloeden Blijk geven van creativiteit in het ontwikkelen van projecten en initiatief tonen in managementprocessen waar de opleiding van anderen deel van uitmaakt met het doel teamprestaties te bevorderen	Blijk geven van leiderschap en innovatie in werk- en studiecontexten die niet-vertrouwd, complex en onvoorspelbaar zijn en die een probleemoplossing vereisen waarbij veel op elkaar inwerkende factoren betrokken zijn Strategische prestaties van teams kritisch beoordelen	Blijk geven van een grote mate van leiderschap, innovatie en zelfstandigheid in werk- en studiecontexten die nieuw zijn en een probleemoplossing vereisen waarbij veel op elkaar inwerkende factoren betrokken zijn

					bevorderen			
<i>(ii) leercompetentie</i>	Begeleiding aanvaarden bij het leren	Begeleiding zoeken voor het leren	De verantwoordelijkheid op zich nemen voor het eigen leren	Blijk geven van zelfsturing bij het leren	Het eigen leerproces evalueren en leerbehoeften identificeren die noodzakelijk zijn om het leerproces voort te zetten	Constant het eigen leerproces evalueren en leerbehoeften identificeren	Blijk geven van zelfstandigheid in het sturen van het eigen leerproces en van inzicht op hoog niveau in leerprocessen	Blijk geven van aanhoudende betrokkenheid bij de ontwikkeling van nieuwe ideeën of processen en van inzicht op hoog niveau in leerprocessen

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
<i>(iii) communicatie en sociale competentie</i>	Antwoorden op eenvoudige schriftelijke en mondelinge communicatie Blijk geven van zelf een sociale rol te kunnen opnemen	Antwoorden op eenvoudige maar gedetailleerde schriftelijke en mondelinge communicatie Zijn rol aanpassen aan verschillende sociale omgevingen	Gedetailleerde schriftelijke en mondelinge communicatie produceren (en beantwoorden) Verantwoordelijkheid op zich nemen om zichzelf en zijn eigen gedrag te begrijpen	Gedetailleerde schriftelijke en mondelinge communicatie opstellen (en beantwoorden) in niet-vertrouwde situaties Zijn gedrag veranderen op basis van zelfkennis	Ideeën op een goed gestructureerde en coherente manier overbrengen aan collega's, leidinggevend en cliënten met gebruikmaking van kwalitatieve en kwantitatieve informatie Een omvattend en geïnternaliseerd persoonlijk wereldbeeld tot uitdrukking brengen dat blijk geeft van betrokkenheid op anderen	Ideeën, problemen en oplossingen aan zowel een gespecialiseerd als een niet-gespecialiseerd publiek meedelen en daarbij gebruik maken van een waaier aan technieken die kwalitatieve en kwantitatieve informatie bevatten Een omvattend en geïnternaliseerd wereldbeeld tot uitdrukking brengen dat blijk geeft van solidariteit met anderen	Projectresultaten, methoden en de onderliggende grondgedachte aan een publiek van specialisten en niet-specialisten meedelen, gebruik makend van de passende technieken Sociale normen en verhoudingen kritisch onderzoeken en overdenken en acties ondernemen om deze te veranderen	Op een gezaghebbende manier communiceren door kritisch in dialoog te treden met collega's in een gespecialiseerde omgeving Sociale normen en verhoudingen kritisch onderzoeken en overdenken en acties ondernemen om deze te veranderen
<i>(iv) professionele en beroepscompetentie</i>	Weten dat er procedures zijn om problemen op te lossen	Problemen oplossen met behulp van de verstrekte informatie	Problemen oplossen en daarbij gebruik maken van goed gekende informatiebronnen, rekening houdend met een aantal sociale kwesties	Problemen oplossen door informatie uit deskundige bronnen te integreren, rekening houdend met relevante sociale en ethische	Antwoorden formuleren op abstracte en concrete problemen Blijk geven van ervaring met operationele	Op een bepaald domein relevante gegevens verzamelen en interpreteren om problemen op te lossen Blijk geven van ervaring	Problemen oplossen door complexe kennisbronnen te integreren die soms onvolledig zijn en in nieuwe en niet-vertrouwde contexten	Nieuwe en complexe ideeën kritisch analyseren, evalueren en synthetiseren en strategische beslissingen nemen op basis van deze

				kwesties	wisselwerkingen binnen een domein Een oordeel vormen op basis van de kennis van relevante sociale en ethische kwesties	met operationele wisselwerkingen binnen een complexe omgeving Een oordeel vormen op basis van sociale en ethische kwesties die zich in de werk- of studiecontext voordoen	optreden Blijk geven van ervaring met operationele wisselwerkingen in het reguleren van veranderingen binnen een complexe omgeving Reageren op sociale, wetenschappelijke en ethische kwesties die zich in de werk- of studiecontext voordoen	processen Blijk geven van ervaring met operationele wisselwerkingen die gepaard gaat met het vermogen om strategische beslissingen te nemen binnen een complexe omgeving Sociale en ethische vooruitgang bevorderen door middel van acties
--	--	--	--	----------	--	---	--	---

BIJLAGE 2 Indicatieve samenvatting van EQF-niveaus

EQF-niveau	Beknopte indicatoren van het kwalificatieniveau
1	De kwalificaties op niveau 1 vormen een erkenning van fundamentele algemene kennis en vaardigheden en van de capaciteit om eenvoudige taken uit te voeren onder rechtstreeks toezicht in een gestructureerde omgeving. De ontwikkeling van leervaardigheden vereist een gestructureerde ondersteuning. Deze kwalificaties zijn niet beroepsspecifiek en worden vaak nagestreefd door mensen zonder kwalificaties.
2	De kwalificaties op niveau 2 vormen een erkenning van een beperkt bereik van kennis, vaardigheden en ruimere competenties die hoofdzakelijk concreet en algemeen van aard zijn. De vaardigheden worden toegepast onder toezicht in een gecontroleerde omgeving. De lerenden nemen een beperkte verantwoordelijkheid op zich voor hun eigen leren. Sommige van deze kwalificaties zijn beroepsspecifiek, maar de meeste vormen een erkenning van een algemene voorbereiding op werk en studie.
3	De kwalificaties op niveau 3 vormen een erkenning van een brede algemene kennis en domeinspecifieke praktische en fundamentele theoretische kennis. Ze vormen ook een erkenning van de capaciteit om taken onder leiding uit te voeren. De lerenden nemen de verantwoordelijkheid op zich voor hun eigen leren en hebben een beperkte praktijkervaring in een bepaald aspect van het werk of de studie.
4	De kwalificaties op niveau 4 vormen een erkenning van beduidende domeinspecifieke praktische en theoretische kennis en vaardigheden. Zij erkennen ook de capaciteit om gespecialiseerde kennis, vaardigheden en competenties toe te passen, problemen zelfstandig op te lossen en toezicht te houden op anderen. De lerenden geven blijk van zelfsturing in het leren en hebben praktijkervaring in de werk- of studiecontext, zowel in vertrouwde als in uitzonderlijke situaties.
5	De kwalificaties op niveau 5 vormen een erkenning van brede theoretische en praktische kennis, met inbegrip van kennis die relevant is voor een bepaald leer- of beroepsdomein. Zij erkennen ook de capaciteit om kennis en vaardigheid aan te wenden voor het ontwikkelen van strategische oplossingen voor duidelijk omlijnde abstracte en concrete problemen. Leervaardigheden vormen een basis voor zelfstandig leren en de kwalificaties hebben te maken met ervaring met operationele wisselwerkingen in een werk- of studiecontext, met inbegrip van het leidinggeven aan mensen en het beheren van projecten.
6	De kwalificaties op niveau 6 vormen een erkenning van gedetailleerde theoretische en praktische kennis, vaardigheid en competenties die verbonden zijn aan een bepaald leer- of werkdomein dat ten dele geavanceerd is. Deze kwalificaties erkennen ook het aanwenden van kennis in het bedenken en verdedigen van argumenten, het oplossen van problemen en het vormen van oordelen die rekening houden met sociale of ethische kwesties. De kwalificaties op dit niveau omvatten leerresultaten die geschikt zijn voor een professionele benadering van het functioneren in een complexe omgeving.
7	De kwalificaties op niveau 7 vormen een erkenning van zelfgestuurd, theoretisch en praktisch leren, dat ten dele bijzonder geavanceerde kennis omvat in een gespecialiseerd domein, die de basis vormt voor originaliteit in de ontwikkeling en/of toepassing van ideeën, vaak binnen een onderzoekscontext. Deze kwalificaties erkennen ook de capaciteit om kennis te integreren en oordelen te formuleren die rekening houden met sociale en ethische kwesties en verantwoordelijkheden, en weerspiegelen tegelijk de ervaring om verandering te sturen in een complexe omgeving.
8	De kwalificaties op niveau 8 vormen een erkenning van de systematische beheersing van een bijzonder gespecialiseerd kennisdomein en van een capaciteit om nieuwe en complexe ideeën kritisch te analyseren, te evalueren en te synthetiseren. Zij vormen ook de erkenning van een capaciteit om wezenlijke onderzoekprocessen te bedenken, te ontwerpen, te implementeren en aan te passen. De kwalificaties vormen eveneens een erkenning van ervaring met leiderschap in de ontwikkeling van nieuwe en creatieve benaderingen die bestaande kennis of een professionele praktijk uitbreiden of herdefiniëren.

BIJLAGE 3 Complementariteit, de Dublin-descriptoren en de EQF-descriptoren

In de tabel hieronder wordt de plaats van de Dublin-descriptoren (onderstreepte tekst) binnen de hogere EQF-niveaus samengevat.

Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
<u>Brede theoretische en praktische kennis aanwenden die binnen een bepaald domein vaak gespecialiseerd is en er blijk van geven dat men zich bewust is van de beperkingen van de kennisbasis</u>	<u>Gedetailleerde theoretische en praktische kennis op een bepaald domein aanwenden. Een deel van die kennis is geavanceerd op dit domein en impliceert een kritisch inzicht in theorieën en principes</u>	<u>Bijzonder gespecialiseerde theoretische en praktische kennis aanwenden, die ten dele zeer geavanceerd is op het betreffende domein. Deze kennis vormt de basis voor originaliteit bij de ontwikkeling en/of de toepassing van ideeën</u>	<u>Een kritische analyse, evaluatie en synthese uitvoeren van nieuwe en complexe ideeën die bijzonder geavanceerd en gespecialiseerd zijn</u>
<u>Strategische en creatieve antwoorden ontwikkelen bij het zoeken naar oplossingen voor wel omschreven concrete en abstracte problemen</u>	Blijk geven van de beheersing van methoden en hulpmiddelen in een complex en gespecialiseerd domein	<u>Een op onderzoek gebaseerde diagnose uitwerken voor problemen, door kennis uit nieuwe of interdisciplinaire domeinen te integreren</u>	Projecten die tot nieuwe kennis en nieuwe procedureoplossingen leiden onderzoeken, bedenken, ontwerpen, uitvoeren en aanpassen
<u>Aantonen theoretische en praktische kennis te kunnen transfereren in het uitwerken van probleemoplossingen</u>	<u>Argumenten bedenken en verdedigen om problemen op te lossen</u>	<u>Een oordeel vormen op basis van onvolledige of beperkte informatie</u>	<u>Blijk geven van een kritische analyse, evaluatie en synthese van nieuwe en complexe ideeën</u>
Zelfstandig projecten leiden in een werk- of studiecontext die probleemoplossingen vereisen waarbij veel factoren optreden waarvan sommige op elkaar inwerken en tot een onvoorspelbare wijziging van de context leiden	Blijk geven van innovatie wat de methoden betreft die voor het oplossen van problemen worden gebruikt	Nieuwe vaardigheden ontwikkelen als antwoord op nieuwe kennis en technieken	Blijk geven van een grote mate van leiderschap, innovatie en zelfstandigheid in werk- en studiecontexten die complex, onvoorspelbaar en nieuw zijn en probleemoplossingen vereisen waarbij veel op elkaar inwerkende factoren betrokken zijn, waarvan er sommige veranderen en niet kunnen worden voorzien
Mensen sturen en de prestaties van hen en van anderen kritisch beoordelen. Andere arbeiders/lerenden begeleiden en de teamprestaties bevorderen	Verantwoordelijkheden op zich nemen voor het beheer van administratieve ontwerpen, middelen en een team in werk- en studiecontexten die niet gelijkblijvend zijn en vereisen dat complexe problemen worden opgelost. Er zijn ook veel op elkaar inwerkende factoren, wat betekent dat de wijzigingen van de context onvoorspelbaar zijn	<u>Blijk geven van leiderschap en innovatie in werk- en studiecontexten die niet-vertrouwd zijn en die probleemoplossingen vereisen waarbij veel op elkaar inwerkende factoren betrokken zijn, waarvan er sommige veranderen, wat de context complex en onvoorspelbaar maakt</u>	
	Blijk geven van creativiteit in het ontwikkelen van projecten en van initiatief in het managementproces	Strategische prestaties van het team kritisch beoordelen	

Blijk geven van creativiteit in het ontwikkelen van projecten	Andere arbeiders/lerenden opleiden en de teamprestaties bevorderen		
<u>Blijk geven van zelfsturing in leren en zelfbewustzijn, met inbegrip van het stellen van een diagnose van de leerbehoeften</u>	<u>Het eigen leerproces constant evalueren en de leerbehoeften identificeren die noodzakelijk zijn om verder te studeren</u>	<u>Blijk geven van zelfstandigheid bij het leren</u>	Blijk geven van aanhoudende betrokkenheid bij de ontwikkeling van nieuwe ideeën of processen en van een inzicht op hoog niveau in leerprocessen
<u>Ideeën op een goed gestructureerde en coherente manier aan collega's, leidinggevend en cliënten overbrengen, met gebruikmaking van kwalitatieve en kwantitatieve informatie</u>	<u>Kwalitatieve en kwantitatieve informatie, ideeën, problemen en oplossingen meedelen, zowel aan een gespecialiseerd als aan een niet-gespecialiseerd publiek, gebruikmakend van een waaier van technieken</u>	<u>Projectresultaten, methoden en de onderliggende grondgedachte meedelen aan een gespecialiseerd en niet-gespecialiseerd publiek, gebruikmakend van een waaier van technieken</u>	<u>Op een gezaghebbende manier communiceren met collega's in een gemeenschap van specialisten</u>
Een omvattend en geïnternaliseerd persoonlijk wereldbeeld tot uitdrukking brengen dat blijkt geeft van betrokkenheid op anderen	Een omvattend en geïnternaliseerd wereldbeeld tot uitdrukking brengen dat blijkt geeft van solidariteit met anderen	Sociale normen en verhoudingen kritisch onderzoeken en overdenken en actie ondernemen om deze te veranderen	Sociale normen en verhoudingen kritisch onderzoeken en overdenken en acties leiden om deze te veranderen
Ervaring met operationele wisselwerkingen binnen een bepaald domein	Ervaring met operationele wisselwerkingen binnen een complexe omgeving	Ervaring met operationele wisselwerkingen in het reguleren van veranderingen binnen een complexe omgeving	Ervaring met operationele wisselwerkingen die gepaard gaat met het vermogen om strategische beslissingen te nemen in een bijzonder complexe omgeving
<u>Antwoorden formuleren op abstracte en concrete problemen</u>	<u>Relevante gegevens op het betreffende domein verzamelen en interpreteren om problemen op te lossen</u>	<u>Problemen oplossen door complexe kennisbronnen te integreren die soms onvolledig zijn en in nieuwe en niet-vertrouwde contexten optreden</u>	<u>Kritische analyse, evaluatie en synthese van nieuwe en complexe ideeën en strategische beslissingen nemen op basis van deze processen</u>
Een oordeel vormen op basis van de kennis van relevante sociale en ethische kwesties	<u>Een oordeel vormen op basis van sociale en ethische kwesties die zich in de werk- of studiecontext voordoen</u>	<u>Reageren op sociale, wetenschappelijke en ethische kwesties die zich in de werk- of studiecontext voordoen</u>	<u>Sociale en ethische vooruitgang bevorderen door middel van acties</u>

BIJLAGE 4 Leden van de EQF-groep van experts

Experts

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

Ondersteuning aan de groep van experts wordt verleend door

Mike COLES Qualifications and Curriculum Authority, Verenigd Koninkrijk

Aanzienlijke steun werd verleend door het Europese Centrum voor de Ontwikkeling van de Beroepsopleiding (CEDEFOP) en door de Europese Stichting voor Opleiding (ETF).

BIJLAGE 5 Verklarende woordenlijst van essentiële termen

Deze verklarende woordenlijst van essentiële termen is gebaseerd op het terminologische werk dat werd verricht door het CEDEFOP. De termen die in deze lijst zijn opgenomen, moeten worden toegevoegd aan die welke in hoofdstuk 4 van deze nota reeds werden voorgesteld.

accreditatie (van programma's, instellingen)

Het accreditatieproces voor een onderwijs- of opleidingsinstelling, een studieprogramma of een dienst, dat aantoonst dat ze door de betreffende wetgevende en professionele autoriteiten werden goedgekeurd doordat ze aan vooraf bepaalde standaarden hebben voldaan.

basisvaardigheden (sleutelcompetenties)

De vaardigheden en competenties die vereist zijn om in de huidige samenleving te kunnen functioneren, bijv. luisteren, spreken, lezen, schrijven en wiskunde.

beoordeling

Het geheel van methoden en processen dat wordt gebruikt om de verworvenheden van een individu (kennis, knowhow, vaardigheden en competenties) te beoordelen en dat doorgaans tot certificatie leidt.

certificaat/diploma

Een officieel document, dat door een toekennende instantie wordt uitgereikt, waarop de verworvenheden van een individu zijn vermeld en dit volgens een gestandaardiseerde beoordelingsprocedure.

certificering (van kennis, vaardigheden en competenties)

Het proces om de kennis, knowhow en/of vaardigheden en competenties formeel te valideren die door een individu werden verworven, na een gestandaardiseerde beoordelingsprocedure. De certificaten of diploma's worden verstrekt door geaccrediteerde toekennende instanties.

curriculum

Een reeks acties die worden gevolgd bij het inrichten van een opleidingsprogramma: dit omvat de bepaling van opleidingsdoelstellingen, inhouden, methoden (met inbegrip van beoordeling) en materiaal, evenals regelingen voor de opleiding van leerkrachten en opleiders.

erkenning

a) *Formele erkenning*: het proces om een officiële status te verlenen aan vaardigheden en competenties, hetzij

- door de uitreiking van certificaten, hetzij

- door de toekenning van gelijkwaardigheid, credits, de validatie van verworven vaardigheden en/of competenties

en/of

(b) *sociale erkenning*: de erkenning van de waarde van vaardigheden en/of competenties door economische en sociale hoofdrolspelers.

formeel leren

Een leerproces dat plaatsvindt in een georganiseerde en gestructureerde omgeving (in een school, opleidingcentrum of op de werkplek) en uitdrukkelijk als leren wordt aangeduid (in termen van doelstellingen, tijd of middelen). Formeel leren is een bewuste keuze vanuit het standpunt van de lerende. Het leidt doorgaans tot een certificering.

gereguleerd beroep

beroepsactiviteit of groep van beroepsactiviteiten waartoe de toegang en de uitoefening ervan (of voor één van de vormen ervan) rechtstreeks of onrechtstreeks onderworpen is aan wetgevende, regelgevende of administratieve bepalingen met betrekking tot het bezit van specifieke professionele kwalificaties.

informeel leren

Een leerproces dat voortvloeit uit de dagelijkse activiteiten die verband houden met het werk, het gezin of de vrijetijdsbesteding. Dit leren wordt niet georganiseerd of gestructureerd in termen van doelstellingen, tijd of leerondersteuning. Informeel leren gaat in de meeste gevallen niet uit van een initiatief van de lerende. Doorgaans leidt het niet tot een certificering.

initieel onderwijs/initiële opleiding

Algemeen of beroepsonderwijs dat plaatsvindt in het initiële onderwijssysteem, doorgaans alvorens in het beroepsleven wordt gestapt.

Commentaar:

sommige opleidingen die na de instap in het beroepsleven worden gevolgd, kunnen als een initiële opleiding (bijv. een herscholing) worden beschouwd;

initieel onderwijs en initiële opleiding kunnen op om het even welk niveau in het algemene of beroepsonderwijs (voltijds schools onderwijs of alternerend leren) of in het systeem van leertijd worden uitgevoerd.

kennis

De feiten, gevoelens of ervaringen die door een persoon of een groep mensen gekend zijn.

levenslang leren – een leven lang leren

Alle leeractiviteiten die tijdens het leven worden ondernomen, met het doel om de kennis, vaardigheden en/of kwalificaties te verbeteren om persoonlijke, maatschappelijke en/of beroepsredenen.

niet-formeel leren

Leren dat ingebed is in geplande activiteiten die niet uitdrukkelijk als leren worden bestempeld (in termen van leerdoelstellingen, leertijd of leerondersteuning), maar die een belangrijk leerelement omvatten. Niet-formeel leren is vanuit het standpunt van de lerende een bewuste keuze. Het leidt doorgaans niet tot een certificering.

permanente vorming

Onderwijs of opleiding na het initieel onderwijs of na instap in het beroepsleven, dat individuen wil helpen om:

- hun kennis en/of vaardigheden te verbeteren of bij te werken;
- nieuwe vaardigheden te verwerven zodat ze hun loopbaan nieuw leven kunnen inblazen of zich kunnen herscholen;
- hun persoonlijke of beroepsontwikkeling te kunnen voortzetten.

programma (van onderwijs en opleiding)

Een overzicht van activiteiten, leerinhouden en/of methodes die worden aangewend om onderwijs- of opleidingsdoelen te realiseren (verwerving van kennis, vaardigheden of competenties), die in een logische opeenvolging gedurende een welbepaalde tijdsduur worden georganiseerd.

sector

De term sector wordt gebruikt hetzij om een categorie van bedrijven aan te duiden op basis van hun voornaamste economische activiteit, product of technologie (bv. chemie, toerisme), hetzij als transversale/horizontale beroepscategorie (bv. ICT, marketing of human resources/personeelsdiensten).

Commentaar: de volgende onderscheiden worden normaal gemaakt:

(a) tussen *openbare sector* (overheid op diverse niveaus en door de overheid gecontroleerde instanties) en *privé-sector* (privé-bedrijven)

(b) tussen *primaire sector* (landbouw, bosbouw, visserij, jacht, ontginning en mijnbouw), *secundaire sector* (verwerkende industrie, gas en elektriciteit, watervoorziening, bouw) en *tertiaire sector* (diensten, bijv. vervoer, opslag, communicatie, handel, financiering en verzekering, alsook de openbare sector).

sectorale kwalificatie

Een kwalificatie die door een groep bedrijven wordt gebruikt die tot dezelfde sector behoren om aan gemeenschappelijke opleidingsbehoeften te beantwoorden.

toekennende instantie

Een instantie die kwalificaties (certificaten of diploma's) uitreikt die een formele erkenning vormen van de verworvenheden van een individu en dit volgens een gestandaardiseerde beoordelingsprocedure.

transparantie van kwalificaties

De mate waarin de waarde van kwalificaties op (sectorale, regionale, nationale of internationale) arbeids- en opleidingmarkten kan worden geïdentificeerd en vergeleken.

vergelijkbaarheid van kwalificaties

De mate waarin het mogelijk is om de gelijkwaardigheid vast te stellen tussen het niveau en de inhoud van formele kwalificaties (certificaten of diploma's) op sectoraal, regionaal, nationaal of internationaal niveau.

vaardigheid

De kennis en ervaring die nodig zijn om een specifieke taak of baan uit te voeren.

validatie (van niet-formeel en informeel leren)

Het beoordelings- en erkenningsproces van een brede waaier van kennis, knowhow, vaardigheden en competenties, die personen tijdens hun leven in verschillende omgevingen, bijvoorbeeld door onderwijs, werk en vrijetijdsactiviteiten ontplooiën.

waardering van het leren

Het proces om de deelneming aan en de resultaten van het (formeel of niet-formeel) leren te erkennen, met het oog op een groter bewustzijn van de intrinsieke waarde ervan en een beloning van leren.