

EVROPSKO OGRODJE KVALIFIKACIJ

- delovno gradivo za nacionalno razpravo –

KAZALO

1. Uvod.....	3
2. Sestavine in podporne dejavnosti Evropskega ogrodja kvalifikacij.....	5
3. Prispevki za nacionalno razpravo o Evropskem ogrodju kvalifikacij	17
Skupina A - Razlaga, namen in funkcija Evropskega ogrodja kvalifikacij.....	18
Skupina B - Temeljni elementi in koncept Evropskega ogrodja kvalifikacij - razumevanje in odprta vprašanja	22
Skupina C - Slovensko ogrodje kvalifikacij s pogledom na Evropsko ogrodje kvalifikacij.	24
Skupina D - Evropski ogrodje kvalifikacij kot instrument v podporo krepitvi vzajemnega zaupanja med evropskimi državami	27
4. Izrazoslovje	30
Priloge.....	33
Izrazoslovje v sferi dela.....	34

1. UVOD

Zgodovina ideje o evropskem ogrodju kvalifikacij (EOK) v Evropi in sedanji trenutek

Ideja temelji v Köbenhavnski deklaraciji (november 2002). Ta je poudarila potrebo: *»raziskati, kako bi lahko izboljšali transparentnost, primerljivost, prenosljivost in priznavanje kompetenc in/ali kvalifikacij med državami in na različnih stopnjah izobraževanja z razvojem skupnih referenčnih ravni, skupnih načel priznavanja in skupnih ukrepov, vključno s sistemom prenosa kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju.«*

Po prvem vmesnem poročilu "Izobraževanje in usposabljanje 2010" (2004) se je izkristalizirala potreba po oblikovanju evropskega ogrodja kvalifikacij kot ključnega pogoja za povezovanje evropskega, sektorskih in nacionalnih trgov dela. Kot takšno naj bi omogočalo komunikacijo med različnimi vrstami in stopnjami izobraževanja in usposabljanja in tako povezovalo poklicno in visoko šolstvo ter upoštevalo tudi širši vidik vseživljenjskega učenja. Posameznikom mora omogočiti kombiniranje in zbiranje učnih izidov, pridobljenih v različnih ustanovah in organizacijskih oblikah ter vzpostaviti podlago za njihovo primerjanje, vrednotenje in priznavanje. Odpraviti želi obstoječe ovire pri medsebojnem priznavanju kvalifikacij in kompetenc.

Posamezni elementi Evropskega ogrodja kvalifikacij se potem oblikovali na podlagi dela posebnih ekspertnih skupin, poročila o njihovem napredku pa so redno obravnavala različna evropska telesa, predvsem Odbor za izobraževanje in DGVT (Odbor generalnih direktorjev za poklicno izobraževanje in usposabljanje). V letu 2005 je Evropska komisija pripravila prvi poskus združitve vseh elementov (referenčnih ravni, načel, tabel) v enotni predlog evropskega ogrodja kvalifikacijskega, ki ga bo ponudila v obravnavo in sprejetje Evropskemu svetu in Evropskemu parlamentu v letu 2006. Prva stopnja te obravnave bo obravnava dokumenta na Odboru za izobraževanje, ki se bo začela v januarju 2006. Po njej sledi usklajevanje z Evropskim parlamentom in sprejetje na Svetu za izobraževanje, kulturo in mladino.

Preden evropske inštitucije začnejo z obravnavo, pa je Evropska komisija želela pridobiti čim več povratnih informacij od držav članic, zato je Evropski komisar za izobraževanje, Jan Figel, pozval države članice k **izvedbi nacionalnih razprav o predlogu EOK**, kakršen je v tem trenutku. Na podlagi teh razprav bodo potem predlog dopolnili in ga dali v obravnavo.

2. SESTAVINE IN PODPORNE DEJAVNOSTI EVROPSKEGA OGRODJA
KVALIFIKACIJ

Evropsko ogrodje kvalifikacij sestavlja **8 referenčnih ravni**, ki bodo obsegale celotni spekter kvalifikacij od osnovnošolskih do najvišjih, vključujoč kvalifikacije, ki jih posamezniki pridobijo z neformalnim in priložnostnim učenjem v luči vseživljenjskega učenja. Podlago za 8 referenčnih ravni so dale znanstvene raziskave, raziskave v sferi dela in dogovori o treh ciklih znotraj bolonjskega procesa.

Kvalifikacije na vsaki ravni so definirane **z učnimi izidi** v treh kategorijah:

- znanje,
- spretnosti
- osebni in strokovni izidi (tabela 1).

V tabeli 2 so podporne informacije k vsaki ravni. Razvoj podrobnih podpornih in drugih razlagalnih informacij bo v pristojnosti vsake države članice. Evropska komisija pa je pripravila nekaj vzorčnih primerov, za katere meni, da bodo morda dobrodošli v procesu konzultacije. V tej tabeli so informacije o kontekstu, v katerem so bile kvalifikacije pridobljene, kot so informacije o izobraževalnih programih, možnostih napredovanja v izobraževanju in zaposlovanju.

V podporo uporabi evropskega ogrodja kvalifikacij:

- skupna načela za zagotavljanje kakovosti
- načela za vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja
- načela vodenja in svetovanja
- promocija ključnih kompetenc.

Tabela 1 Izidi učenja: napredovanje od prve do osme ravni

	1. raven	2. raven	3. raven	4. raven	5. raven	6. raven	7. raven	8. raven
Znanje	Ima osnovno splošno znanje.	Ima in razume osnovno znanje na danem področju, obseg znanja je omejen na dejstva in glavne pojme.	Uporablja znanje na danem področju, kar zadeva procese, tehnike, materiale, instrumente, opremo, terminologijo in nekatere teoretične pojme.	Uporablja širok spekter za dano področje specifičnega praktičnega in teoretičnega znanja.	Uporablja širok razpon teoretičnega in praktičnega znanja, ki je v okviru danega področja pogosto specializirano, in izkazuje zavest o mejah korpusa znanja.	Uporablja podrobno teoretično in praktično znanje na danem področju. Del tega znanja so tudi najnovejša spoznanja na danem področju, za kar je potrebno kritično razumevanje teorij in načel.	Uporablja specializirano teoretično in praktično znanje, katerega del so tudi najnovejša spoznanja na danem področju. To znanje je osnova za izvirnost pri razvijanju in/ali uresničevanju idej. Izkazuje kritično zavedanje o problemih v korpusu znanju na tem področju in v stikih med različnimi področji.	Uporablja specializirano znanje, da kritično analizira, vrednoti in sintetizira nove in kompleksne pojme, ki sodijo med najnovejša spoznanja na danem področju. Razširja ali na novo opredeljuje obstoječe znanje in/ali strokovne prakse na danem področju ali v stikih med različnimi področji.
Spretnosti	Uporablja osnovne spretnosti za izvedbo	Uporablja spretnosti in ključne kompetence ¹ za izvajanje nalog, pri	Uporablja niz za področje specifičnih spretnosti za izvajanje nalog ter izraža osebno	Razvija strateške pristope k nalogam, ki se pojavijo med delom ali študijem, z	Razvija strateške in ustvarjalne odzive pri raziskovanju možnosti za	Izkazuje obvladovanje metod in orodij na kompleksnem in specializiranem	Postavi na raziskavi utemeljeno diagnozo problemov z integracijo znanja	Raziskuje, si zamišlja, snuje, izvaja in prilagaja projekte, ki vodijo k

¹ <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	preprostih nalog.	katerih ravnanje vodijo pravila, ki opredeljujejo rutine in strategije. Izbira in uporablja osnovne metode, orodja in materiale.	interpretacijo z izbiro in prilagajanjem metod, orodij in materialov. Ocenjuje različne pristope k nalogam.	uporabo specialističnega znanja in strokovnih virov informacij. Ocenjuje izide različnih strateških pristopov.	rešitev dobro definiranih konkretnih in abstraktnih problemov. Zmore transfer teoretičnega in praktičnega znanja pri reševanju problemov.	področju ter inovativnost v smislu uporabljenih metod. Razvija in izpeljuje argumente za reševanje problemov.	z novih ali interdisciplinarnih področij ter je sposoben presoje na osnovi nepopolnih ali omejenih informacij. Razvija nove spretnosti v skladu z razvijajočim se znanjem in tehnikami.	novemu znanju in novim proceduralnim rešitvam.
Osebnostni in strokovni izidi <i>(i) Avtonomija in odgovornost</i>	Izpolnjuje delovne ali učne naloge pod neposrednim nadzorom in izkazuje osebno učinkovitost v preprostih in stabilnih kontekstih.	Sprejema omejeno odgovornost za izboljševanje učinkovitosti pri delu ali učenju v preprostih in stabilnih kontekstih ter v znanih, homogenih skupinah.	Sprejema odgovornost za izpolnjevanje nalog in izkazuje določeno mero neodvisnosti v svoji vlogi pri delu ali učenju, ko so konteksti na splošno stabilni, vendar pa se nekateri dejavniki spreminjajo.	Pod vodstvom deluje v delovnih ali študijskih kontekstih, ki so običajno predvidljivi in pri katerih sodeluje veliko dejavnikov, ki povzročajo spremembe, med katerimi so nekateri povezani. Daje predloge za izboljšanje izidov. Nadzoruje rutinsko delo drugih in prevzema nekaj odgovornosti za usposabljanje drugih.	Neodvisno izvaja projekte, ki zahtevajo reševanje problemov z mnogimi dejavniki, med katerimi nekateri vplivajo drug na drugega in vodijo do nepredvidljivih sprememb. Izkazuje ustvarjalnost pri razvoju projektov. Vodi ljudi in ocenjuje storilnost sebe in drugih. Usposablja druge in	Sprejema odgovornosti administrativnega snovanja ter upravljanja virov in ekipe v delovnih in študijskih kontekstih, ki so nepredvidljivi in zahtevajo reševanje kompleksnih problemov, pri katerih drug na drugega vpliva veliko dejavnikov. Izkazuje ustvarjalnost pri razvoju projektov in iniciativnost v vodstvenih procesih, ki obsegajo tudi usposabljanje drugih za	Izkazuje vodstvene zmožnosti in inovativnost v delovnih in študijskih kontekstih, ki so neznani, kompleksni in nepredvidljivi ter zahtevajo reševanje problemov, pri katerih drug na drugega vpliva veliko dejavnikov. Ocenjuje strateško storilnost ekip.	Izkazuje zanesljive vodstvene zmožnosti, inovativnost in avtonomijo v delovnih in študijskih kontekstih, ki so novi in zahtevajo reševanje problemov, pri katerih drug na drugega vpliva veliko dejavnikov.

<i>(ii) Učna kompetenca</i>	Pri učenju sprejema vodstvo.	Pri učenju išče vodstvo.	Prevzema odgovornost za lastno učenje.	Pri učenju kaže zmožnost samousmerjanja.	razvija storilnost ekipe.	izboljšanje storilnosti ekipe.	Izkazuje avtonomijo pri usmerjanju učenja in visoko stopnjo razumevanja učnega procesa.	Izkazuje zmožnost za trajno zavezanost razvoju novih idej ali procesov in visoko stopnjo razumevanja učnega procesa.
<i>(iii) Sporazumevalna in socialna kompetenca</i>	Odziva se na preprosto pisno in ustno komunikacijo Izkazuje družbeno vlogo lastnega jaza.	Odziva se na preprosto, a podrobno pisno in ustno komunikacijo. Prilagaja vlogo različnim družbenim situacijam.	Tvorno in recepcijsko sodeluje v podrobni pisni in ustni komunikaciji. Sprejema odgovornost za samorazumevanje in vedenje.	Tvorno in recepcijsko sodeluje v podrobni pisni in ustni komunikaciji v neznanih situacijah. Uporablja samorazumevanje za spreminjanje vedenja.	Na dobro strukturiran in koherenten način sporoča ideje kolegom, nadzornikom in strankam z uporabo kvalitativnih in kvantitativnih informacij. Izraža celovit ponotranjen osebni pogled na svet, ki zajema umeščenost med druge.	Sporoča ideje, probleme in rešitve strokovnemu in nestrokovnemu občinstvu z uporabo različnih tehnik ter kvalitativnih in kvantitativnih informacij. Izraža celovit ponotranjen osebni pogled na svet, ki zajema tudi solidarnost z drugimi.	Sporoča izide, metode in strokovne podlage projektov strokovnemu in nestrokovnemu občinstvu z uporabo ustreznih tehnik. Podrobno opazuje družbene norme in razmerja, sposoben je refleksije o njih in deluje v smeri njihovega spreminjanja.	S strokovno avtoriteto komunicira s kolegi v strokovni skupnosti v kritičnem dialogu. Podrobno opazuje družbene norme in razmerja ter vodi delovanje za njihovo spreminjanje.
<i>(iv) Strokovna in poklicna kompetenca</i>	Izkazuje zavest o procedurah za reševanje problemov.	Rešuje probleme z informacijami, ki so na voljo.	Rešuje probleme z uporabo dobro znanih informacijskih virov ob upoštevanju nekaterih socialnih vidikov.	Rešuje probleme z integriranjem informacij iz strokovnih virov ob upoštevanju relevantnih socialnih in etičnih problemov.	Formulira odzive na abstraktne in konkretne probleme. Izkazuje izkušnost v operativni interakciji na	Zbira in interpretira relevantne informacije na danem področju za rešitev problemov. Izkazuje izkušnost v	Rešuje probleme z integriranjem kompleksnih virov znanja, ki so včasih nepopolni, in v novih ter neznanih kontekstih.	Sposoben je kritične analize, vrednotenja in sinteze novih in kompleksnih idej ter strateškega odločanja na

					<p>danem področju.</p> <p>Sprejema sodbe na osnovi poznavanja relevantnih socialnih in etičnih problemov.</p>	<p>operativni interakciji v kompleksnem okolju.</p> <p>Sprejema sodbe na osnovi socialnih in etičnih vprašanj, ki se pojavijo pri delu ali med študijem.</p>	<p>Izkazuje izkušnost v operativni interakciji v kompleksnem okolju.</p> <p>Odziva se na socialne, znanstvene in etične probleme, na katere naleti pri delu in študiju.</p>	<p>osnovi teh procesov.</p> <p>Izkazuje izkušnost v operativni interakciji v funkciji strateškega odločanja v kompleksnem okolju.</p> <p>S svojimi dejanji spodbuja socialni in etični napredek.</p>
--	--	--	--	--	---	--	---	--

Preglednica 2: Oporne informacije o posameznih ravneh v evropskem ogrodju kvalifikacij (EOK)

Raven	Oporne informacije, ki so tipične in značilne za kvalifikacije na vsaki od ravni
1	<p>Učni konteksti so preprosti in stabilni, težišče je na splošnem učenju osnovnih spretnosti.</p> <p>Učenje običajno poteka v času obveznega izobraževanja in prispeva k splošni izobrazbi, odvija pa se tudi prek učnih programov za odrasle (vštevši ljudske ustanove za izobraževanje odraslih) in v okviru priložnostnih in neformalnih učnih priložnosti.</p> <p>Ob formalnem poučevanju mladih se v nadzorovanem okolju z neposrednimi učnimi metodami razvijajo osnovno znanje in spretnosti. Učenje navadno poteka na šolah, kolidžih, v centrih za usposabljanje oziroma v okviru zunajšolskih programov za usposabljanje ali podjetij. Učne vsebine so pogosto jasno določene in regulirane. Obenem pa je razvoj osnovnih spretnosti tesno povezan tudi z neformalnimi učnimi konteksti na delovnem mestu in v skupnosti.</p> <p>Regulativna telesa za izobraževanje in usposabljanje uveljavljajo sisteme zagotavljanja kakovosti za formalne kvalifikacije na prvi ravni.</p> <p>Doseganje kvalifikacij na prvi ravni odpira nadaljnje možnosti za učenje in omogoča dostop do nekvalificiranih delovnih mest, v okviru katerih so lahko navzoče tudi dodatne prvine učenja. Ta raven je pogosto vstopna točka za vseživljenjsko napredovanje za ljudi brez kvalifikacij.</p>
2	<p>Učni konteksti so preprosti in stabilni, težišče je na širjenju osnovnih spretnosti (vštevši ključne kompetence²).</p> <p>Učenje na tej ravni poteka formalno v času obveznega izobraževanja in lahko zajema tudi uvajanje v delo. Učenje navadno poteka na šolah, v centrih za izobraževanje odraslih, kolidžih, v centrih za usposabljanje ali v podjetjih. Učenje se lahko goji tudi priložnostno v delovnem okolju ali v okviru ljudskih ustanov za izobraževanje odraslih v skupnosti.</p>

² <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	<p>Znanje in spretnosti se pridobivajo formalno v nadzorovanem okolju z neposrednim poučevanjem in vodenjem. Učne vsebine so jasno določene in regulirane. Obenem pa je razvoj osnovnih spretnosti pogosto tesno povezan tudi z neformalnimi učnimi konteksti na delovnem mestu in v skupnosti.</p> <p>Regulativna telesa za izobraževanje in usposabljanje uveljavljajo sisteme zagotavljanja kakovosti za formalne kvalifikacije na drugi ravni.</p> <p>Doseganje kvalifikacij na drugi ravni omogoča vključevanje v kvalifikacijsko zasnovane programe usposabljanja in dostop do nekvalificiranih delovnih mest, v okviru katerih so lahko navzoče tudi dodatne prvine učenja. Ta raven je lahko vstopna točka za vseživljenjsko napredovanje.</p>
3	<p>Učni konteksti za razvoj in izkazovanje kompetenc na tej ravni so na splošno stabilni, vendar pa se nekateri dejavniki občasno spreminjajo, kar omogoča tudi osebni izraz pri izboljševanju uporabljenih metod. Ljudje s to ravnjo kvalifikacij bodo navadno imeli nekaj izkušenj na področju dela ali študija.</p> <p>Doseganje tretje ravni kaže na formalno učenje v okviru višjega sekundarnega izobraževanja ali izobraževanja odraslih (vštevši ljudske ustanove za izobraževanje odraslih in usposabljanja za trg delovne sile), kot poteka po šolah, kolidžih, centrih za usposabljanje ali na delovnem mestu. Kaže pa tudi na priložnostno učenje med delom. Te kvalifikacije na tretji ravni, ki so običajno povezane z delom višjega sekundarnega izobraževanja ali temeljnim usposabljanjem na poklicnem področju, priznavajo splošno izobrazbo in nabor spretnosti, primeren za številne službene funkcije.</p> <p>Glavni značilnosti formalnih učnih programov sta neposredno poučevanje in vodenje. Učne vsebine so jasno določene in regulirane. Priložnostne učne možnosti so dostopne v okviru programov na delovnem mestu ali v skupnosti.</p> <p>Regulativna telesa za izobraževanje in usposabljanje uveljavljajo sisteme zagotavljanja kakovosti za formalne kvalifikacije na tretji stopnji.</p> <p>Kvalifikacije na tretji stopnji tipično omogočajo dostop do polkvalificirane zaposlitve, nadaljnjega usposabljanja in visokega izobraževanja. Ta raven je lahko ključna faza v vseživljenjskem napredovanju.</p>

4	<p>Kontekst za razvijanje in izkazovanje kompetenc na tej stopnji je navadno predvidljiv. Nastopajo pa tudi mnogi dejavniki, ki lahko povzročijo spremembe v učnem kontekstu, in nekateri so med seboj povezani. Človek s kvalifikacijami na tej stopnji bo navadno imel izkušnje z delom ali učenjem na danem področju.</p> <p>Doseganje četrte stopnje tipično kaže na dokončano višje sekundarno izobraževanje in določeno formalno izobraževanje na ravni, ki presega obvezno izobraževanje, izobraževanje odraslih, všteti usposabljanja za trg delovne sile in ljudske ustanove za izobraževanje odraslih. Poteka v nizu ustanov in ima tudi obliko priložnostnega učenja med delom. Kvalifikacije na četrty stopnji se uporabljajo tudi kot prehod do učnih priložnosti v okviru visokega izobraževanja.</p> <p>Tipična glavna značilnost učnega programa je neposredno vodenje. Vsebina formalnih učnih programov je jasno določena in jo regulirajo pristojna telesa na danem področju.</p> <p>Zagotavljanje kakovosti na četrty stopnji v glavnem temelji na strokovnem ocenjevanju na osnovi institucionalnih ali sektorskih dogovorov.</p> <p>Ljudje s to stopnjo kvalifikacij imajo tipično odprto pot do nadaljnjega učenja (včasih tudi do visokega izobraževanja) in do zaposlitev na kvalificiranih delovnih mestih. Ta raven kvalifikacij omogoča tudi nadaljnjo specializacijo tistim, ki želijo svojo zaposlitev izboljšati. Kvalifikacije na četrty ravni omogočajo tudi zaposlitev v kvalificiranih poklicih, ki jih je mogoče izvajati neodvisno in ki predvidevajo tudi nadzorniške in koordinacijske naloge.</p>
5	<p>Tipične učne situacije na tej ravni zahtevajo reševanje problemov v vnaprej določenem učnem procesu. Pri tem nastopa mnogo dejavnikov, med katerimi nekateri vplivajo drug na drugega, zato so spremembe konteksta včasih nepredvidljive. Znanje temelji na izkušnjah na danem področju, ki je pogosto specializirano.</p> <p>Kvalifikacije na peti ravni tipično izhajajo iz dokončanja postsekundarnega učnega programa, kot je vajeništvo, skupaj z izkušnjami na danem področju, ki sledijo dokončanju programa. Te kvalifikacije, ki v okviru usposabljanja pogosto premoščajo sekundarno in terciarno izobrazbo, dosegajo višji tehniki in vodje. Kvalifikacije visokega izobraževanja na tej ravni so povezane s »kratkim ciklom« (v okviru prvega cikla) kvalifikacij v okviru, razvitem po bolonjskem procesu, in so pogosto podprte z učbeniki za napredne ravni.</p> <p>Učenje na tej ravni zahteva od učečega določeno mero neodvisnosti in tipično poteka prek neposrednega vodenja v jasno določenih procedurah in znanju.</p>

	<p>Zagotavljanje kakovosti v glavnem temelji na strokovni oceni in proceduralnih zahtevah ustanove.</p> <p>Doseganje kvalifikacij na peti ravni omogoča vstop v programe visokega izobraževanja na šesti ravni (pogosto z oprostivitvijo nekaj kreditov), zaposlitev na visokokvalificiranem delovnem mestu ali karierno napredovanje zaradi ugodnejšega priznanja delovnih zmožnosti. Te kvalifikacije lahko odpirajo tudi dostop do službenih vlog, ki obsegajo vodstvene naloge.</p>
6	<p>Učne situacije na šesti ravni navadno niso stabilne in v učnem procesu zahtevajo reševanje kompleksnih problemov. Mnogi dejavniki pri tem vplivajo drug na drugega, zato so spremembe konteksta nepredvidljive. Učenje je pogosto visoko specializirano.</p> <p>Učenje za kvalifikacije na šesti ravni navadno poteka v ustanovah visokega izobraževanja. Obenem pa lahko dovolj zahtevne kontekste ustvarjajo tudi delovna okolja, zato sektorska in strokovna telesa omogočajo tudi priznavanje učenja, doseženega po tej poti. Učenje na šesti stopnji gradi na znanju, pridobljenem v splošnem sekundarnem izobraževanju, in čeprav je podprto z učbeniki za napredne stopnje, tipično vključuje tudi nekatere vidike najnovejših spoznanj na danem študijskem področju. Te kvalifikacije dosegajo ljudje, ki delajo kot profesionalci ali na strokovnih vodstvenih položajih.</p> <p>Kvalifikacije na šesti stopnji so povezane s prvim ciklom kvalifikacij v visokem izobraževanju v okviru, razvitem po bolonjskem procesu.</p> <p>Strokovnjaki navadno vodijo učenje bodisi z neposrednim poučevanjem bodisi s praktičnim usposabljanjem. Učeči imajo omejen nadzor nad formalnimi vsebinami in uporabljenimi metodami, vendar pa se od njih pričakuje, da bodo izkazovali neodvisnost pri raziskavah in pri odzivanju na probleme.</p> <p>Zagotavljanje kakovosti v glavnem temelji na strokovni oceni in proceduralnih zahtevah ustanove, med katerimi je navadno tudi pregled zunanjega ocenjevalca.</p> <p>Kvalifikacije na šesti stopnji omogočajo dostop do strokovnih zaposlitev in so pogosto vstopne kvalifikacije za kariero v strokovnem in vodstvenem poklicu. Kvalifikacije na šesti stopnji omogočajo tudi dostop do nadaljnega učenja v okviru visokega izobraževanja.</p>
7	<p>Tipično so učne situacije učečemu manj znane in zahtevajo reševanje problemov, pri katerih nastopajo mnogi dejavniki, od katerih posamezniku morda niso vsi razvidni. Mnogi dejavniki se</p>

	<p>spreminjajo, zato je učni kontekst zapleten in nepredvidljiv. Učenje je pogosto visoko specializirano.</p> <p>Formalni študij za pridobitev kvalifikacij na sedmi stopnji navadno poteka v okviru specializiranih ustanov visokega izobraževanja, kjer se gojita znanje in razumevanje, pogosto utemeljena na znanju, ki je tipično povezano s šesto stopnjo, ga širita in/ali nadgrajujeta. Sektorska in strokovna telesa omogočajo tudi priznanje učenja, ki je bilo na tej stopnji doseženo v delovnem okolju. Te kvalifikacije dosegajo višji strokovnjaki in menedžerji.</p> <p>Sedma stopnja kvalifikacij je povezana z drugim ciklom v visokem izobraževanju v okviru, razvitem po bolonjskem procesu.</p> <p>Učenje je navadno povezano z neodvisnim delom z drugimi na isti ali višji stopnji. Pri tem je nekaj možnosti za prilagajanje dela ali učenja glede na zanimanje. Navadno se pričakuje določena mera vodenja s strani drugih, ki na danem področju delajo na visoki ravni.</p> <p>Zagotavljanje kakovosti na tej stopnji v glavnem temelji na strokovnih ocenah kolegov in na proceduralnih zahtevah ustanove.</p> <p>Kvalifikacije na sedmi stopnji omogočajo dostop do zaposlitve in kariernega napredovanja na specializiranem (ali z njim tesno povezanem) področju. Odpirajo tudi dostop do nadaljnega specializiranega učenja v okviru visokega izobraževanja.</p>
8	<p>Učne situacije za kvalifikacije na osmi stopnji so nove situacije in zahtevajo reševanje problemov, pri katerih sodeluje veliko povezanih dejavnikov, med katerimi se nekateri spreminjajo in posamezniku niso razvidni, zato jih ni mogoče napovedati; zato je kontekst kompleksen in nepredvidljiv. Učenje poteka na visoko specializiranem področju.</p> <p>Študij za doseganje teh kvalifikacij v glavnem poteka v okviru ustanov visokega izobraževanja. Učeči, ki dosegajo kvalifikacije na osmi stopnji, so izkazali sistematično razumevanja svojega študijskega področja ter obvladovanje spretnosti in raziskovalnih metod, povezanih s tem področjem.</p> <p>Kvalifikacije na osmi stopnji so povezane s tretjim ciklom kvalifikacij v visokem izobraževanju v okviru, razvitem po bolonjskem procesu.</p>

	<p>Učenje na tej stopnji je v glavnem neodvisno od formalnih učnih programov in se odvija na osnovi dela na lastno pobudo, ki ga usmerjajo drugi strokovnjaki na visoki ravni. Posameznik, ki deluje na tej stopnji, bo pogosto do visoke ravni strokovnosti usposabljal tudi druge.</p> <p>Zagotavljanje kakovosti v glavnem temelji na strokovnih ocenah kolegov in na proceduralnih zahtevah ustanove.</p> <p>Kvalifikacije na osmi stopnji odpirajo dostop do zaposlitvenih možnosti na specializiranih področjih in karierno napredovanje tistih, katerih služba terja obvladovanje raziskovalnih spretnosti, znanstvenega dela in samostojnega vodenja.</p>
--	---

**3. PRISPEVKI ZA NACIONALNO RAZPRAVO O EVROPSKEM OGRODJU
KVALIFIKACIJ**

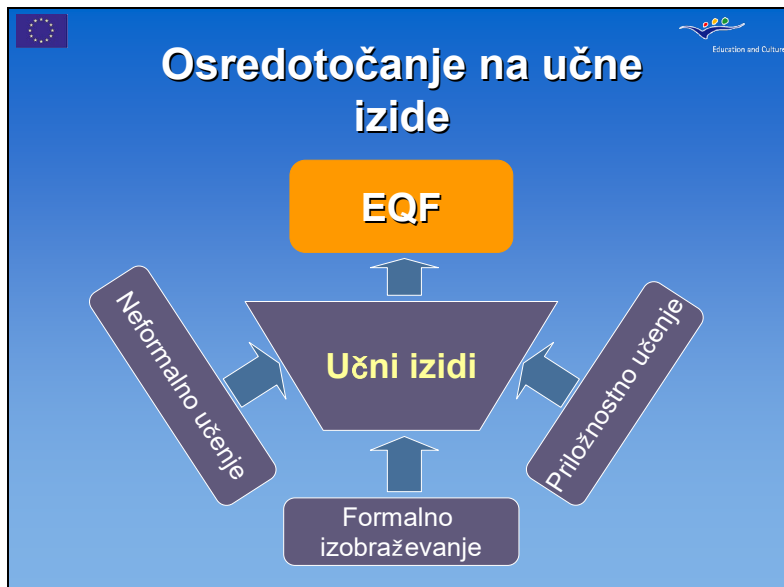
SKUPINA A - RAZLAGA, NAMEN IN FUNKCIJA EVROPSKEGA OGRODJA KVALIFIKACIJ

1. Namen

EOK se uvaja z namenom, da bi bil prevajalnik, ki bi omogočal primerjanje in vrednotenje usposobljenosti in kvalifikacij, pridobljenih v različnih izobraževalnih sistemih ali po različnih poteh. Poleg te osnovne naloge bo doprinesel še k sledečim, čisto praktičnim ciljem:

- Zagotavljal bo mobilnost in prenosljivost znanj, spretnosti in kvalifikacij (najprej znotraj izobraževalnih sistemov, šele potem na trgu dela).
- Deloval bo kot pripomoček za individualni razvoj in karierno rast.
- Pripomogel bo k učinkovitejši in prožnejši izrabi posameznikovih sposobnosti in znanj.
- Povezoval bo poklicne in akademske poti pridobivanja kvalifikacij v enoten, prehodni in pregleden sistem.

Kot nevtralna osnova (torej tista, ki je popolnoma neodvisna od tega, v kakšnem izobraževalnem okviru je posameznik znanje pridobil), se tukaj samoumevno ponuja koncept učnega izida – torej tega, kar posameznik ve, zna narediti, opraviti, razrešiti itd:



Definicija: »Učni izid je nabor znanja, spretnosti, in/ali kompetenc, ki jih je posameznik pridobil in/ali jih je posameznik sposoben dokazati po dokončanem učnem procesu. Učni

izidi so izkazi o tem, kar se od učenca pričakuje, da zna, razume in/ali je sposoben storiti na koncu učnega obdobja.«

Vir: Towards a European Qualifications framework for Lifelong Learning

Vsebuje dve komponenti, zaradi katerih je učni izid kot merilo usposobljenosti še posebej zanimiv:

- To je tisto kar, če malo poenostavimo, pri izobraževanju zanima tudi delodajalce – torej olajša dialog s socialnimi partnerji.
- Omogoča kombiniranje na delu ali priložnostno pridobljenih izkušenj in znanj s tistimi, pridobljenimi v formalnem izobraževanju v enoten, merljiv izid. Tak model pospešuje uveljavljanje principa vseživljenjskega učenja.

Ravno zaradi tega je pomembno, da EOK ne ponuja dokončne definicije, kaj učni izid dejansko je. Ponujene referenčne ravni in opisniki so le metodološko-pojmovno ogrodje, ki pomaga v vsakem specifičnem okolju, glede na njegove kulturne značilnosti, dokončno definirati posamezne konkretne učne izide. Ključni vprašanja v zvezi z učnimi izidi sta:

- S katerega zornega kota udeleženci gledajo na učne izide (zorni kot je lahko tisti, ki ga ima delodajalec, ministrstvo, delavec, sindikat, zveza delodajalcev, strokovno združenje, študent, vajenec itd.)?
- Kakšno težo pripisujejo posamezni komponenti (znanja, spretnosti, izkušnje, kompetence itd.)?

Vse te različne poglede bo najverjetneje kljub razlikam v gledišču povezoval določen način gledanja na učni izid, razmerje med preverljivimi spretnostmi in tistimi, težje razločljivimi kompetencami in lastnostmi. Ravno ta skupni način pa je kulturno pogojen in šele ko bomo tega dodali k splošnim definicijam in merilom evropskega kvalifikacijskega ogrodja, bomo imeli kompleten prevajalnik za primerjanje kvalifikacij.

Za učinkovito delovanje sistema bomo morali razviti naslednje elemente:

- Merjenje in zagotavljanje kakovosti v izobraževanju
- Ocenjevanje in priznavanje neformalnega učenja
- Nadaljnji razvoj koncepta ključnih kompetenc

- Vzpostavitev ustreznega sistema za usmerjanje in svetovanje posameznim uporabnikom.

2. Vprašanja za razpravo

- 1. Kaj je potrebno zagotoviti, da bi EOK deloval v praksi (zadovoljeval potrebe posameznikov, sistemov izobraževanja in usposabljanja in trga dela)?**
- 2. Kako vsaka od udeleženih strani v razpravi (sektor, organizacija ali posameznik) razlaga učni izid?**

SKUPINA B - TEMELJNI ELEMENTI IN KONCEPT EVROPSKEGA OGRODJA

KVALIFIKACIJ - RAZUMEVANJE IN ODPRTA VPRAŠANJA

1. Namen

Namen Evropskega ogrodja kvalifikacij je oblikovanje enotnega sistema ovrednotenja različnih vrst znanja, ki bi omogočal mobilnost in prenosljivost kvalifikacij v evropskem prostoru. Glede na dejstvo, da poznamo v prostoru Evropske unije različne opredelitve temeljnih pojmov (kot so učni izidi, kompetenca, kvalifikacija, poklicni standardi itd.), razumevanja vloge in pomena kvalifikacij, poti pridobivanja in priznavanja kvalifikacij (od anglosaksonskih do germanskih), je temeljni namen vprašanj, ki jih lahko zasledimo v okviru skupine B, povezan s **konceptualnim razumevanjem Evropskega ogrodja kvalifikacij**. Kot sistem ovrednotenja različnih vrst znanja je razumljivo, da bazira na t. i. učnih izidih. Vendar ostaja ob tem nejasna definicija učnih izidov in njihov pomen za učni proces. Utemeljevanje učnega procesa zgolj z učnimi izidi pa je temeljnega pomena za razumevanje in izvajanje različnih oblik učenja, kot so: formalno, neformalno in informalno.

Ob upoštevanju dejstva, da je Evropsko ogrodje kvalifikacij izid sinteze različnih nacionalnih ogrodij kvalifikacij (Irska, Škotska, Danska, Avstralija itd.), kjer imajo zelo različne ravenske lestvice, bo zagotovo potrebno spregovoriti o **metodoloških dilemah**. Ob tem bomo morali podati mnenje o osmih referenčnih ravneh in opisnikih ter integraciji različnih oblik kvalifikacij v le te.

Slednje je še posebej pomembno ob upoštevanju **osnutka uredbe o uvedbi in uporabi** klasifikacijskega sistema izobraževanja ki predvideva deset-ravensko lestvico za razvrščanje aktivnosti in izidov izobraževanja ter ob upoštevanju izkušenj, ki jih v slovenskem prostoru imamo s povezovanjem izobraževanja in dela v eno kvalifikacijsko lestvico. Zato je ključnega pomena, da o navedeni dilemi razmišljamo skozi nacionalno prizmo.

2. Vprašanja za razpravo

- 1. Ali 8 ravni dovolj učinkovito ujame kvalifikacije in kompleksnost vseživljenjskega učenja v Evropi?**
- 2. Ali opisniki v tabeli 1 dovolj dobro ujamejo učne izide in kažejo na dostop do naslednje ravni?**
- 3. Ali so oporne informacije o posameznih ravneh kvalifikacij v EOK (Tabela 2) dovolj jasne, da omogočijo jasno umestitev kvalifikacije v ogrodje?**

SKUPINA C - SLOVENSKO OGRODJE KVALIFIKACIJ S POGLEDOM NA EVROPSKO OGRODJE KVALIFIKACIJ

1. Namen

Poglavitni namen slovenskega ogrodja kvalifikacij je zagotavljati:

- mobilnost in prenosljivost znanj, spretnosti in kvalifikacij tako znotraj izobraževalnega sistema, kot na trgu dela,
- krepi komunikacijo in transparentnost med posameznimi sistemi, uporabniki izvajalci in
- priznavanje kvalifikacij in spodbujanje mobilnosti tako doma kot v okviru Evropske unije.

Poglavitni cilj slovenskega ogrodja kvalifikacij je izgraditev fleksibilnega in integriranega sistema kvalifikacij, ki bo temelj nacionalnih politik, razvoja izobraževanja in usposabljanja glede na potrebe družbe, trga dela ter podpora v iskanju individualne poti v vseživljenjskem učenju

Načela slovenskega ogrodja kvalifikacij

- načelo transparentnosti: kvalifikacijska struktura prikaže nacionalne kvalifikacije, temelječe na nacionalnih opisnikih (znanje, veščine, kompetence), razvrščenih po ravneh, in znotraj teh pa vrstah in področjih;
- načelo razvojne naravnosti: kvalifikacijska struktura mora biti razvojno naravnana tako da bo odgovorila na spremenjene potrebe. Tesna povezanost s potrebami sprememb v tehnologiji in trgu dela - novi sektorji, novi poklici;
- načelo jasnosti in razumljivosti: v kvalifikacijski strukturi so jasno vzpostavljena razmerja med različnimi vrstami in ravnmi kvalifikacij, prikazana je možna horizontalna in vertikalna mobilnost znotraj določene dejavnosti ali med sorodnimi dejavnostmi;
- načelo preprostosti in razumljivosti za različne uporabnike: delodajalce, zaposlene, izvajalce izobraževanja in usposabljanja, udeležence izobraževanja in usposabljanja zavode za zaposlovanje

- načelo različnih poti pridobivanja nacionalnih kvalifikacij (formalni sistem izobraževanja, potrjevanje neformalno in informalno pridobljenih kompetenc);
- načelo celostne kakovosti
- zagotavljanje kakovosti osnovno zagotovi kvalitete jasnost. Izobraževalni sistem mora biti pregleden in kriteriji za vsak prehod čimbolj jasni. Podlaga je nacionalni standard, izobraževalni programi so ovrednoteni tako v smislu ujemanja s temi standardi, kot tudi načina izvajanja.

2. Vprašanja za razpravo

- 1. Kako vidite razvoj slovenskega ogrodja kvalifikacij, da bi odražal osnovna načela EOK?**
- 2. Ali lahko EOK pospeši razvoj sektorskih kvalifikacij?**
- 3. Kje se boste, kot socialni partner, vključili v proces uvajanja EOK?**

SKUPINA D - EVROPSKI OGRODJE KVALIFIKACIJ KOT INSTRUMENT V PODORO KREPITVI VZAJEMNEGA ZAUPANJA MED EVROPSKIMI DRŽAVAMI

1. Namen

Evropsko ogrodje kvalifikacij kot meta ogrodje temelji na predpostavki, da se bodo s tem instrumentom krepila **področja vzajemnega zaupanja** (zone of mutual trust) med različnimi akterji, ki so vključeni v izobraževanje in zaposlovanje ter uresničevanje vseživljenjskega učenja med državami in tudi v državah samih.

Cilji vzpostavitve področij vzajemnega zaupanja:

- izboljšati postopek načrtovanja in sprejemanja kvalifikacij in izobraževalnih programov,
- izboljšati mobilnost na trgu dela,
- omogočiti mobilnost dijakov/študentov v sistemu in med različnimi sistemi,
- oblikovati bolj fleksibilne procese »rekrutiranja« v panogah,
- izboljšati graditev poklicne kariere za delavce,
- izboljšati vseživljenjsko učenje z izboljšanim dostopom do učenja,
- izboljšati vseživljenjsko učenje z večjim zavedanjem posameznikov o lastnem znanju in kompetencah,
- izboljšati prehod med izobraževanjem in delom,
- zmanjšati število dijakov, ki ponavljajo razred,
- izboljšati učinkovitost uporabe virov,
- omogočiti skupni jezik za vse uporabnike.

Zelo pomembno je razumeti kompleksne povezave med politikami izobraževanja in zaposlovanja, ki vzpodbujajo dostop in napredovanje v izobraževanju in zaposlovanju ter ogrodji kvalifikacij. Zlasti pomembni so instrumenti politik in podporni administrativni sistem, ki podpira uresničevanje teh instrumentov (postopek priprave in potrjevanja poklicnih standardov, kvalifikacij in izobraževalnih programov, zagotavljanje kakovosti, priznavanje posameznikovih učnih dosežkov) ter vključevanje vseh relevantnih partnerjev v odločitve (področni odbori, socialni partnerji, ministrstva in druge institucije s področja izobraževanja in zaposlovanja).

V razpravi bi se prvenstveno usmerili v vprašanje, kako okrepiti vzajemno zaupanje med ključnimi akterji, ki so vključeni v načrtovanje, izvajanje in vrednotenje izobraževanja in usposabljanja ter zaposlovanja tako nacionalno kot tudi v mednarodnem merilu. V mednarodnem merilu bi bilo pomembno definirati ta področja (npr. z obmejnimi državami Avstrijo, Italijo, Madžarsko, Hrvaško, z drugimi državami. Na nacionalni ravni pa bi skušali identificirati področja, kjer bi v prihodnjih letih vzajemno zaupanje okrepili (npr. med izobraževalnimi institucijami in podjetji, med posamezniki, ki so si pridobili nova znanja in kompetence po neformalni poti in želijo, da se ta znanja priznajo v formalnem sistemu in na trgu dela itd).

2. Vprašanja za razpravo:

- 1. Kako lahko EOK prispeva h graditvi vzajemnega zaupanja med formalnim izobraževanjem ter področjem neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja?**
- 2. Ali lahko EOK prispeva h graditvi vzajemnega zaupanja na vertikalni in horizontalni ravni v sistemu formalnega izobraževanja (srednja, višja, visoka)?**
- 3. Kako lahko EOK prispeva h graditvi vzajemnega zaupanja med delodajalci, šolami in drugimi akterji na področju oblikovanja, pridobivanja in vrednotenja kvalifikacij?**

4. IZRAZOSLOVJE

(POJMI, RAZUMEVANJE IN ODPRTA VPRAŠANJA)

Učenje

Učenje je kumulativen proces, kjer posamezniki postopoma osvajajo vedno bolj zapletene abstraktne/pojmovne enote (pojme/predstave, kategorije in vedenjske vzorce ali modele) in/ali pridobivajo spretnosti in splošne kompetence. Proces poteka neformalno, na primer prek dejavnosti v prostem času in v formalnih učnih okoljih, ki vključujejo delovno mesto.

Učni izid

Učni izid je nabor znanja, spretnosti, in/ali kompetenc, ki jih je posameznik pridobil in/ali jih je posameznik sposoben dokazati po dokončanem učnem procesu. Učni izidi so izkazi o tem, kar se od učenca pričakuje, da zna, razume in/ali je sposoben storiti na koncu učnega obdobja.

Kompetenca

Kompetenca vključuje: i) kognitivno kompetenco, ki vključuje uporabo teorije in predstav/pojmov ter neformalno tiho znanje, pridobljeno z izkušnjami; ii) funkcionalno kompetenco (spretnosti ali znanje), stvari, ki naj bi jih posameznik bil sposoben opravljati pri delovanju na nekem področju dela, učenja ali družbene aktivnosti; iii) osebno kompetenco, ki vključuje vedenje, kako se obnašati v določenem položaju; in iv) etična kompetenca, ki vključuje posedovanje nekaterih osebnih in poklicnih vrednot.

Kvalifikacije

Posameznik doseže neko kvalifikacijo, ko pristojni organ ugotovi, da je njegovo učenje doseglo določen standard znanja, spretnosti in splošnih kompetenc. Standard učnih izidov se potrjuje s postopkom ocenjevanja ali uspešnim dokončanjem izobraževalnega programa. Učenje in ocena za kvalifikacijo lahko poteka prek programa izobraževanja in/ali izkušenj na delovnem mestu. Kvalifikacija podeljuje uradno priznanje vrednosti na trgu dela in pri nadaljnjem izobraževanju in usposabljanju. Kvalifikacija je lahko zakonita pravica do opravljanja dejavnosti.

Ogrodje kvalifikacij

Ogrodje kvalifikacij je inštrument za razvoj in razvrščanje kvalifikacij po sklopu meril za dosežene ravni učenja. Ta sklop meril je lahko vsebovan v samih deskriptorjih kvalifikacij, ali pa so določeni v obliki sklopa deskriptorjev ravni. Obseg ogrodij je lahko kroven za celoten učni izid in poti, ali pa je omejen na določeno področje, na primer začetno izobraževanje in usposabljanje, izobraževanje in usposabljanje odraslih, ali na neko poklicno področje. V primerjavi z drugimi področji imajo lahko nekatera več elementov zasnove in čvrstejšo strukturo; nekatera imajo lahko pravno osnovo, medtem ko druga predstavljajo konsenz stališč socialnih partnerjev. Vsa ogrodja kvalifikacij pa predstavljajo osnovo za izboljšanje kakovosti, dostopnosti, povezav in javnega priznanja kvalifikacij ali priznanja kvalifikacij na trgu dela v državi ali mednarodno.

Metaogrodje

Metaogrodje se lahko razume kot sredstvo, ki omogoča povezavo enega kvalifikacijskega okvira z drugimi in posledično ene kvalifikacije z drugimi, ki se običajno umeščene v drugem okviru. Cilj metaogrodja je ustvariti zaupanje v sorodne kvalifikacije v posameznih državah in na posameznih področjih, s tem da se opredelijo načela za postopke zagotavljanja kakovosti poti, smernic in informiranja ter mehanizmov za kreditni sistem in akumulacijo in delujejo tako, da je potrebna transparentnost na nacionalni in področnih ravneh lahko na voljo tudi mednarodno.

Področje vzajemnega zaupanja

Področje vzajemnega zaupanja je sporazum oz. dogovor med izvajalci izobraževanja in drugimi strokovnimi telesi, ki skrbijo za priznavanja in vrednotenja učnih izidov (znanja, spretnosti in kompetenc), podjetji in posamezniki. PVZ pomaga pri odločitvah o vrednosti kvalifikacije, certificiranju in dostopu do nadaljnjega izobraževanja in vstopa na trg dela.

PRILOGE

IZRAZOSLOVJE V SFERI DELA

1. **Indikatorji: input, output, outcome (result) in impact**
2. **framework**

Vir definicij: pravo EU, Uredba o strukturnih skladih 1260/99, člen 9

GLOSAR glej www.evaled.info/frame_glossary.asp in metodološki materiali

za naslednje programsko obdobje glej:

- The New programming period 2007-2013 Methodological Working Papers, zaenkrat še draft Working Paper (X), EC, 16 oktober 2005
- The New programming period 2007-2013 Methodological Working Papers, zaenkrat še draft Working Paper on Ex ante Evaluation, Oktober 2005

Štiri kritične točke omogočajo sledenje uspešnosti ukrepanja in učinkov na poti doseganja izidov. Te štiri kritične točke so :

1. input
2. output ali izidi projekta ali programa
3. izidi (outcome ali result) programa ali nivoja ukrepa
4. vplivi ali učinki politike na nivoju politike ukrepanja.

Z ozirom na specifične vsebine projektov ali programov se načrtujejo indikatorji, povezave med njimi v logičnem okviru pa so naslednje:

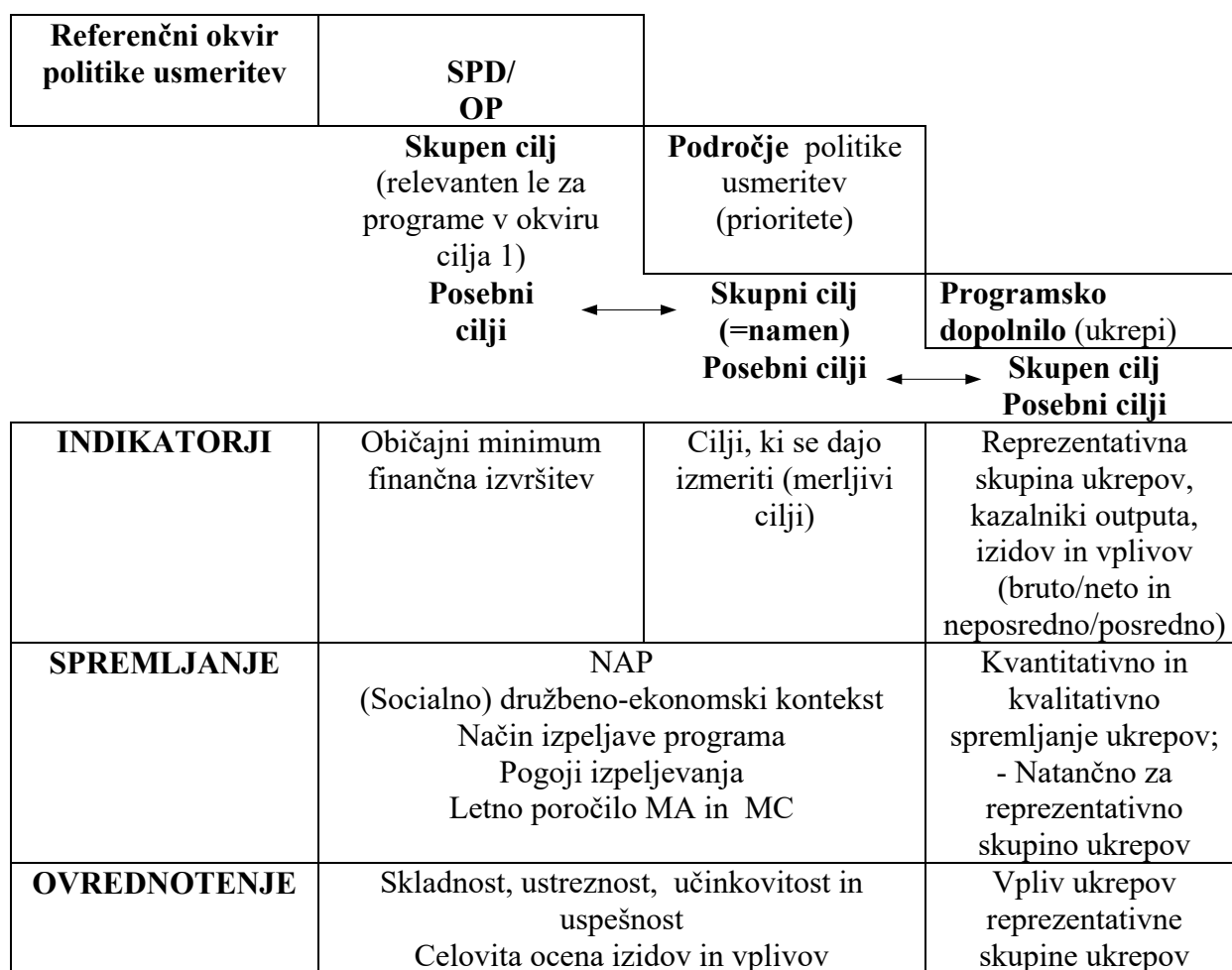
	indikator	uspešnost	učinkovitost
operativni cilj aktivnosti	izid - output	dejanski/načrtovani izid	izid/stroški
specifični cilj	izid	dejanski/načrtovani izid	izid/stroški
globalni cilj cilja namena ukrepa	vpliv	dejanski/načrtovani vpliv	vpliv/stroški

Priloga Slika

Indikatorji so več kot kazalniki, so dogovor med državo in Komisijo ter jih je treba doseči. Nadalje so instrument managementa in sicer managementa strukturnih skladov (glej Uredbo 1260/99 in ZUP-Zakon o javnih financah (poslovanje sredstev strukturne politike, Ur.l. 79/99, 124/00, 79/01, 30/02, 56/02, 110/02-ZDT-B, ki ureja izvrševanje proračuna, ZIPRS in Uredba o izvajanju postopkov pri porabi sredstev strukturne politike v R Sloveniji (Ur. l. RS št. 48, 87/2004, 39/2005).

Uredba 1260/99 terja vzpostavitev sistema indikatorjev. Ta sistem deluje na nivoju EU, držav, EU regij, politik, ukrepov, programov in projektov. Te različne nivoje povezuje instrument, ki je logični okvir (logical framework), ki je instrument določen v Acquisu, brez katerega ni možna izpeljava Lizbonske strategije zato, ker je baza da deluje sistem in da so zadeve sledljive.

Kako, je prikazano v naslednji sliki:



Logični okvir torej vzpostavlja strukturo in hkrati omogoča sledenje procesov. Zato je pomembno, da so iz logičnega okvira razvidni globalni, specifični in operativni cilji projekta/ukrepa, ustrezni indikatorji, sredstva oz. načini izvajanja in stroški, pa tudi tveganja, ki lahko ogrozijo izvajanje projekta. Lahko rečemo, da so v model vgrajeni vsi bistveni elementi pomembnosti in tveganj.

	Logični okvir aktivnosti	Merljivi indikatorji izidov	Viri in sredstva	Kritični dejavniki doseganja izidov
Namen				
Cilji programa				
Načrtovani izidi				
Aktivnosti				

Viri, ki pa so potrebni so čas, denar, človeški viri in materialni viri. Vsi so omejeni.

Uspešnost preverja, ali so izidii in vplivi v skladu s pričakovanji.

Učinkovitost primerja, ali so postopki in učinki v povezavi z viri, še posebej stroški v povezavi z učinkovitostjo.

Okviri so orodja, ki jih EC uporablja v zadevah, ki se izpeljujejo po odprti metodi koordinacij; kadar se zadeve predpišejo z direktivami to ni potrebno. Okvir je skupna referenčna točka, k kateri zadeve konvergirajo in postajajo čedalje podrobnejše.

Delo z okvirom (framework) omogoča:

1. transparentnost dela in izidov
2. medsebojno zaupanje pri metodi odprte koordinacije
3. večji uspešnosti in

Zakaj je treba to transparentno narediti?

To izhaja iz smernic izpeljave Lizbonske strategije (te temeljijo na Acquisu, na osnovi VIII. Naslova PES **Zaposlenost**).

Za povezavo Bolonjskega in Kopenhagenskega procesa pa sta pomembna: zlasti ISCED korigirani in usklajeni in kvalifikacijski okvir – kako se navezuje na ISCED in obratno.

Zato sta zaradi potreb investiranja v človeške vire predlagana 2 pomembna okvira:

1. kvalifikacijski in
2. okvir zagotavljanja kakovosti.

Kvalifikacijski, da konvergirajo formalno in neformalno izobraževanje, da pa tudi konvergirajo sistemi po državah v času in prostoru.

Nad ISCED (in drugimi klasifikacijami) je okvir kvalifikacij, ki je 8 ravenski in temelji na kompetencah. Kompetence so merska enota klasifikacijskega okvira in konkurenčnosti na trgu dela, kredit je merska enota mobilnosti in izobraževalnega sistema. Ta kvalifikacijski okvir je enotna skupna podlaga formalnega in neformalnega usposabljanja (certificiranje).