
Europäische Projekte

e-Skills Meta Framework

Historie, Stand, Ausblick

Yosh C. Beier
bytewerk GmbH

Überblick

- I. **Historie**
- II. **Ursprüngliche Ziele**
- III. **Analyse und Befunde**
- IV. **Zentrale Fragen**
- V. **Das „CEN Workshop Agreement“**

I. Überblick zur Geschichte des e-Skills Meta Frameworks

- **Ausgangspunkt:**

- CEDEFOP Aktivitäten
- e-Skills Forum (DG Enterprise)
- Career Space Consortium
- e-Policy Initiatives der Europäischen Kommission

- **Arbeitsrahmen:**

CEN/ISSS (Comité Européen de Normalisation / Information Society Standardization System)

II. Ziele des e-Skills Meta Frameworks

Ziel: Etablierung eines “Cen Workshop Agreements” (CWA) über einen “e-Skills Meta Framework”:

- Etablierung europaweiter Zertifizierungsstandards
- Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit von e-Skills Industry Certifications
- Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards
- Transparente und übertragbare Dokumentation beruflicher Errungenschaften/Kompetenzen

Quelle: Synthese-Bericht e-Skills Forum 2004

III.1. Analyse: Optionen für Ziele und Anwendung eines Meta Frameworks

- Unterstützung systematischer Personalentwicklung
- Berufsrollen und -perspektiven darstellen, um Rekrutierung von Nachwuchskräften zu unterstützen
- Erwartungen der Arbeitgeber kommunizieren an die erforderlichen Kompetenzen, in IT Berufsrollen erfolgreich zu arbeiten
- Bereitstellung klarer Zielvorgaben zu geforderten Handlungskompetenzen für Bildung und Training
- Berufsstrukturen erfassen und klassifizieren für statistische, Rekrutierungs- und Kompensationszwecke

Es gibt viele Optionen
- jede zählt!
Fokus ist nötig, um echten Mehrwert zu ermöglichen!

Aufgaben eines *Meta-Frameworks* sind andere als die von *Frameworks*:
→ Klären, Vergleichen, Gegenüberstellen

III.2. Erste Befunde: Offene Fragen klären, Probleme anerkennen

- Meta vs. Referenz
- Bezug zum EQF klären („Qualification“ vs. „Competence“)
- Horizontale und vertikale Deskriptoren sind abhängig vom jeweiligen Zweck, für den ein Framework gemacht wurde.
 - Vertikale Deskriptoren: Deskriptor Kategorien an Kontext (beruflicher Alltag) anpassen → **KOMPETENZRAHMEN!**
 - Horizontale Deskriptoren: Cluster / Profilgruppen bilden (Abhängigkeit vom „Top Level Paradigm“ eines Life Cycles)
- Das „Timing Problem“
→ **UNTERSTÜTZUNG EINES KONVERGENZPROZESSES**

III.2. Erste Befunde: Gemeinsame Ziele fokussieren & realistischen Mehrwert identifizieren

- Konvergenz von Kompetenz-Rahmenwerken unterstützen, die in ihre nationalen Strukturen eingebettet sind bzw. breite Anwendung in der IT Industrie finden
- Gemeinsame Bezugspunkte etablieren (in Analogie zum EQF), um diese Konvergenz zu stärken
- Transparenz, Vergleichbarkeit, Foki von ICT Zertifikaten darlegen
- „Ideal World“: **Kompetenzstandards** für IT Berufsrollen klären und festlegen

III.3. Analyse: Vorgehen

Analyse

- Untersuchung der Annahmen über lifecycle/top-level structure bei der Entwicklung von IT Systemen
- Analyse und Vergleich der “großen” Frameworks
- Untersuchung des EQF Ansatzes im Kontext ICT Practitioner Skills
- Beratung mit verschiedenen Stakeholdern

Folgerungen:

- *Klären der “realities”, auf denen Frameworks beruhen (besonders der Mangel an “Reife”)*
- Klären des Verhältnisses Kompetenz- und Qualifizierungsrahmen
- Unterscheiden von Empfehlungen für Framework Anwender von denen über *EU-level Next Steps*
- Ausarbeiten der Attribute zur Information über bestehende Frameworks

IV.1. Fragen: Meta vs. Referenz

- Widersprüchliche Definitionen für „Meta Framework“ and „Reference Framework“
→ **Absichten und Ziele klären!**

„**FRAMEWORK**“ – Konstrukt mit *Zweck, Struktur und Inhalt*

„**META FRAMEWORK**“ – Beschreibung anderer Frameworks („Meta Data“),
also keine direkten Informationen über ICT Kompetenzen oder Profile

„**REFERENCE FRAMEWORK**“ – Auf der selben Ebene wie andere Frameworks;
„verweisen auf“ oder “Bezug geben für“

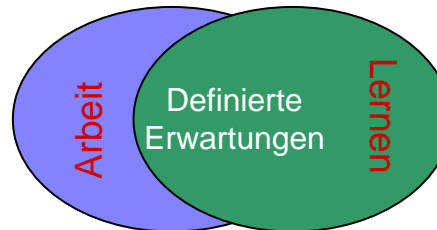


IV.2. Fragen: Der Bezug zum EQF

Wieso der *Meta-Framework* ein Kompetenz- und kein Qualifikationsrahmen ist!

ICT "Skills" M-F	EQF
<u>Fokus:</u> "Performance expectations", die sich auf die Anwendung von learning outcomes beziehen (formal, non-formal, informal)	<u>Fokus:</u> Learning outcomes
<u>Struktur:</u> <ul style="list-style-type: none"> •Cognitive competence •Functional competence •Social (incl. ethical) and meta competence 	<u>Strukture:</u> <ul style="list-style-type: none"> •Knowledge •Skills (and know-how) •Wider Competences

Fokus: **Kompetenz**
Kontext: Fest
Perspektive: **Demand-side**



Qualification
Offen
Supply-side

V.1. Der CWA (CEN Workshop Agreement)

... basiert auf festen Formatvorgaben verabschiedeter CWA's :

- Executive Summary
- Scope
- Conclusions and Agreements
- Detailed Findings & Comments
- Annexes

V.2. Ergebnisse

Inventar existierender Frameworks

- Vorstellen und Vergleichen der wesentlichen Konzepte mit Beispielen (*Anwendungen + Top-Level Structure*)
- Übersicht und strukturierte Aufbereitung auf der Basis einer Attribute-Liste
- Auswahl der Frameworks basiert auf :
 1. “Keep it small, silly!”
 2. Unterstützung/Einbettung auf nationaler Ebene bzw. Akzeptanz am Markt (EU Mitgliedsstaaten und “Global Marketplace”)
- Zusammenarbeit mit Vertretern der jeweiligen Frameworks

V.3. Referenz Level für ICT Practitioner Competences

Ziele:

- Übertragen der *qualification in competence* Deskriptoren
- Bereitstellen eines sinnvollen Referenzinstruments für die ICT Industrie

Vorgehen:

- Interpretation der “learning outcome-based EQF levels descriptors” in Kompetenzbegriffen für ICT Practitioner Work unter Berücksichtigung
 - **Ausrichtung an Niveaus des EQF**
 - **Typologie**
- Einbeziehen der Levelspezifikationen und -kriterien wesentlicher aktueller Frameworks

VI.3. Referenz Level für ICT Practitioner Competences

Zielvorgaben:

- Beschreibung *beruflicher* Kompetenz
- Ermöglichen einer Einschätzung von *Kompetenzlevel*
- Unterstützung der Anerkennung beruflicher Qualifikationen

Kompetenzdimensionen

	occupational	personal
conceptual	Cognitive Competence (knowledge)	Meta-Competence (learning, reflecting, facilitating...)
operational	Functional Competence (skills, know how)	Social Competence (behaviour, attitude)

Winterton et al.

Explizites Feedback zur *Anwendbarkeit und Verbesserungsfähigkeit der Descriptoren aus der betrieblichen Praxis gewünscht!*

VI.4. Ergebnisse: Richtlinien für aktuelle und potentielle Framework Anwender

- Preparation and preliminaries
(Bereitstellen strukturierter Informationen zur Unterstützung des Konvergenzprozesses)
- Terminologie
(Konsistenter Gebrauch, Ontologien)
- Aufbau der Profilmodelle
(Struktur und Inhalt basierend auf best practice,
Zugrundelegung eines systematischen Profilmodells)
- Erarbeiten der “Competence Specifications”
(Regeln, Element, Struktur der “competence specification”,
Aktivitätskontexte und *Kompetenzerwartungen*,
Informationen bereitstellen für die Akkreditierung von Leistungspunkten)

VI.5. Empfehlungen (1): Grundlegende Annahmen für den Meta Framework

- Horizontale Deskriptoren/Profilclusters können substantiellen Mehrwert bringen. Optimalerweise kann ein “*reference framework*” etabliert werden, der Profile enthält.
- Die Unterstützung des *Konvergenzprozesses* (gemeinsame “*reference points*”) wird dabei jedoch wesentlich sein.
- Die Unterstützung der Anerkennung beruflicher Qualifikationen und von Lernergebnissen allgemein ist eine weitere wesentliche Stütze.
- Rahmenwerke müssen (implizit oder per Verweis) Aspekte der Qualitätssicherung adressieren.

VI.5. Empfehlungen (2): Die Schritte

- *Informellen Austausch* zwischen Vertretern der wesentlichen Frameworks unterstützen
- Diskussion dieser Vertreter über vereinzelte Profile
- Konkreten Nutzen eines Referenzrahmens nachweisen
- Sondierungsstudie zu “ICT Qualification” durchführen, um Optionen zu klären

Unterstützung der Etablierung individueller Profile – keine top-down Implementierungen eines Profilmodells!

Einigung auf grundlegende Elemente für Profilbeschreibungen!

Unterstützung des EQF Prozesses bzw. eines *European ICT Qualifications Framework*