

EQF CODE

Europäische Qualifikationsprofile in Berufen der e-Content Entwicklung

Referenzmaterial & Methodologie im
Bezug auf die Verknüpfung zu eCF und
EQF

<http://www.ubique.org/eqfcode>

Europäische Qualifikationsprofile in Berufen der e-Content Entwicklung

Referenzmaterial & Methodologie im Bezug
auf die Verknüpfung zu eCF und EQF



Education and Culture DG



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser, die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

1. Einleitung	7
1.1 Ziel des vorliegenden Dokuments	7
1.2 Prozessbeschreibung	7
1.2.1 Analyse aktuell vorliegender nationaler Qualifikationen / Ausbildungen im Bereich der e-Content Entwicklung	8
1.2.2 Verknüpfung nationaler Qualifikationsprofile mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen und dem e-Competence Framework	9
1.2.3 Erstellung der Europäischen Spezialistenprofile	9
2. Herausforderungen	10
2.1 Herausforderung 1: Straffung der Berufsbilder	10
2.2 Herausforderung 2: Definition der Berufe	11
2.2.1 Web designer	12
2.2.2 Web content/multimedia developer	12
2.2.3 Digital animator/2D-3D specialist	13
2.2.4 Webmaster	13
2.2.5 Web content manager	13
2.3 Herausforderung 3: Verdichtung der Ergebnisse	14
2.4 Herausforderung 4: Verknüpfung der Ergebnisse mit dem eCF und dem EQR	15
3. Ansatz	18
4. Erstellte und zur weiteren Verwendung empfohlene Methodologie	20
5. Kritische Anmerkungen über die Grenzen von eCF und EQF und Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenwerke	22
6. Feedback	24
7. Bibliographie	25
8. Anhänge	25

1. Einleitung

Der Hauptfokus des Projektes EQF Code (<http://www.ubique.org/eqfcode>) lag auf der Verknüpfung nationaler Qualifikations-profile im Bereich eContent-Entwicklung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und dem e-Competence Framework (eCF). Um dieses Ziel zu erreichen mussten die folgenden Herausforderungen bewältigt werden:

1. Harmonisierung der großen Anzahl von Qualifikationsbeschreibungen, die in allen teilnehmenden Ländern vorhanden waren, da es in diesem Berufsfeld bisher keine offiziellen Weiterbildungsrichtlinien gibt;
2. Bestimmung von Lernergebnissen auf der Grundlage der Lerninhalte, welche die jeweiligen Qualifikationen beschreiben;
3. Feststellung von Gemeinsamkeiten in den definierten Lernergebnissen (zwischen den am Projekt beteiligten Ländern), um diese auf europäischer Ebene vergleichbar zu machen;
4. Zuordnung der Lernergebnisse zu den verschiedenen Kompetenzfeldern und -ebenen wie sie ihm eCF festgehalten sind;
5. Verknüpfung der untersuchten Qualifikationen aus dem Bereich eContent-Entwicklung mit dem EQR.

Die Projektpartner untersuchten und diskutierten vor Beginn der eigentlichen Arbeit zahlreiche Herangehensweisen. Hierbei lag der Fokus stets darauf, eine konsistente Methodologie für das erste Arbeitspaket (Work Package, im folgenden WP) zu erarbeiten, welche natürlich die Ergebnisse aller folgenden WPs grundsätzlich beeinflussen würde. Diese Methodologie wurde erarbeitet, indem Ansatz und Methodik vorheriger relevanter Projekte, wie zum Beispiel "CompTrain" oder "Embedding Standards", mit einbezogen wurden und Expertenmeinungen von ehemaligen Projektpartnern aus den genannten Projekten eingeholt wurden. Das Hauptaugenmerk lag hierbei stets auf dem übergeordneten Ziel der Verbindung von Qualifikationsprofilen mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen EQR und dem e-Competence Framework eCF.

1.1 Ziel des vorliegenden Dokuments

Das vorliegende Referenzmaterial wurde erstellt um anderen an einer Verknüpfung von Profilen aus Multimedia Berufen mit dem EQR und anderen Rahmenwerken (z.B. e-competence framework eCF) Interessierten die Möglichkeit zu geben, diese übertragbare Methodologie zu nutzen. Daher wird im Folgenden sowohl die zugrundeliegende Herangehensweise im gesamten Projekt, der Prozess und die Zwischenergebnisse unseres Projektes beschrieben als auch Empfehlungen für eine Methodologie für Folgeprojekte in diesem Bereich ausgesprochen und Vorschläge für eine weitere Verbesserung der angewandten Instrumente, des eCF und des EQR unterbreitet.

1.2 Prozessbeschreibung

An diesem Punkt in unserem Projekt angelangt, ist es uns nun möglich, Referenzmaterial und eine Methodologie zu entwerfen, in welcher die folgenden drei Schritte beschrieben werden: (a) die Analyse der aktuell vorliegender nationalen

Qualifikationen / Ausbildungen im Bereich der Content Entwicklung, (b) die Verknüpfung dieser Qualifikationen mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen / dem e-Competence Rahmenwerk und (c) die Erstellung der Europäischen Spezialistenprofile.

1.2.1 Analyse aktuell vorliegender nationaler Qualifikationen / Ausbildungen im Bereich der e-Content Entwicklung

Im Verlauf dieses Arbeitspaketes analysierten alle Projektpartner die in ihren jeweiligen Ländern vorhandenen Qualifikationen im Bereich eContent-Entwicklung. Hierbei nutzten sie eine Methode der Feldforschung indem sie Ausbildungseinrichtungen und verschiedene Interessenvertreter im Berufsfeld eContent-Entwicklung konsultierten. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Analysen wurden Qualifikationsprofile bestimmt und in Form von Lernergebnissen beschrieben.

Nachdem sich alle Projektpartner auf die entscheidenden Faktoren geeinigt hatten wurde der erreichte Konsens über die Ziele des ersten Arbeitspaketes wie folgt formuliert:

- Erfassung der entscheidenden Qualifikationen und Ausbildungen im Bereich der eContent-Entwicklung in jedem Land;
- Erstellung nationaler Qualifikationsprofile;
- Beschreibung dieser nationalen Qualifikationsprofile unter Nutzung einer Lernergebnis-orientierten Herangehensweise.

Zur Zielerreichung wurde eine aus mehreren Schritten bestehende Methodologie für das erste Arbeitspaket definiert. Der Ansatz auf den die Projektpartner sich geeinigt hatten, basierte vor allem auf das in den jeweiligen Ländern vorhandene Aus- und Weiterbildungsangebot. Das erste Zwischenziel war, eine Datenbasis zu schaffen, welche die Gesamtheit aller Multimedia-Qualifikationen (Berufe und Berufsgruppen) aller Partnerländer zusammenfasst, um in einem zweiten Schritt diese Basis iterativ auf einige wenige "Kern"-Berufe zu beschränken, welche im Verlauf der nachfolgenden Arbeitspakete detailliert erforscht und beschrieben werden sollten.

Die oben genannte erste Datenbasis der Multimedia-Qualifikationen, die in allen Partnerländern gesammelt wurden, enthielt fast 50 verschiedene Berufsbezeichnungen. Es mussten also zuallererst Differenzen in der Namensgebung und tatsächliche Unterschiede der Berufsbilder herausgearbeitet werden, um eine spätere Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Anschließend wurde die Bedeutung der jeweiligen Berufe erforscht, zum Beispiel um herauszuarbeiten in wie vielen am Projekt teilnehmenden Ländern eine bestimmte spezifische Ausbildung angeboten wird.

Dieser Prozess endete in einer Auflistung von 12 Berufsbildern / Qualifikationen, für welche Ausbildungen in den meisten der Partnerländer angeboten wurden und bei denen ein Konsens über die Namensgebung unter den Partnern erreicht werden konnte.

Im Folgenden wurden Informationen über die Lerninhalte gesammelt und simultan als Lernergebnisse formuliert, welche wiederum für die jeweiligen Berufe in Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen (Knowledge, Skills, Competences) gegliedert wurden.

All diese Informationen wurden in einem zweigeteilten Dokument gesammelt: dieses besteht zum einen aus einer Tabelle, die grundsätzliche Informationen enthält, wie die Ausbildung zu diesem Beruf im jeweiligen Land organisiert ist (z.B. Dauer der Ausbildung, Niveau der Ausbildung etc.), zum anderen eine Tabelle, welche die detaillierte Beschreibung der Fähigkeiten Kenntnisse, Kompetenzen und Lernergebnisse enthält.

Dies führt zu einer kaum überschaubaren Menge an Lernergebnissen in teils sehr ähnlichen Berufsbildern. Daher wurde in einer zweiten Iteration die vorliegenden 12 Berufsbilder auf weiterhin 5 Kern-Berufe beschränkt: Web Designer, Web Content/Multimedia Entwickler, Webmaster, Digital animator/2D-3D Spezialist und Web Content Manager.

1.2.2 Verknüpfung nationaler Qualifikationsprofile mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen und dem e-Competence Framework

Weil der EQR mit seinen zahlreichen Deskriptoren ein sehr allgemeines Rahmenwerk darstellt, musste dieses angepasst werden an eine IKT-sektorspezifische Beschreibung von Lernergebnissen (Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen) um eine spätere Klassifikation aller IKT Qualifikationen auf europäischem Level zu gewährleisten. Dieser Prozess wurde in jüngster Vergangenheit von einer CEN Arbeitsgruppe bearbeitet, die das sogenannte e-competence framework (eCF) entworfen hat und dieses kontinuierlich verbessert. Im Rahmen der hier beschriebenen Aufgabe 2.1 verknüpften die Projektpartner die nationalen Qualifikationsprofile (ausgedrückt in Lernergebnissen), die im ersten Arbeitspaket erfasst worden waren, mit den Kategorien und Ebenen des eCF. Hierdurch wurde eine erste Klassifizierung der Qualifikationen für die 5 Kern-Berufe auf dem Feld der Content-Entwicklung auf europäischer Ebene möglich. Die Projektpartner folgten hierbei vor allem dem Ansatz, der im Vorgängerprojekt "Embedding Standards" verwendet wurde und im Verlauf des vorliegenden Projekts weiter adaptiert und verbessert wurde. Ergänzt wurde dieses Vorgehen auch durch die Verwendung des Referenzmaterials eines anderen Vorgängerprojektes – "CompTrain".

1.2.3 Erstellung der Europäischen Spezialistenprofile

Auf den nationalen Qualifikationsprofilen basierend erstellten die Projektpartner Europäische Spezialistenprofile für die 5 Kern-Berufe im Bereich der Content-Entwicklung, welche alle relevanten Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen beinhalten, die zu einer erfolgreichen Ausübung von Berufen im Bereich der Content-Entwicklung in den am Projekt beteiligten europäischen Ländern nötig sind.

2. Herausforderungen

Der europäische Arbeitsmarkt im Bereich der IKT- und Multimediaberufe weist einen Mangel an gut qualifizierten Fachkräften auf welcher im Jahr 2008 in ganz Europa 16% betrug. D.h. 16% der Stellen im IKT- und Multimediabereich konnten nicht adäquat besetzt werden. Anm: Sind hier keine Quellen angegeben worden? Dieser Mangel gut ausgebildeter Arbeiter betrifft vor allem Deutschland, aber auch Ungarn, die Schweiz, Frankreich und Großbritannien und vor allem Berufe im Bereich der Content Entwicklung (z.B. Spiele-Entwickler, Entwickler im Bereich e-Learning etc.) Daher stehen folgende Länder im Fokus des EQF Code Projektes: Deutschland, Österreich, Frankreich, Ungarn, Slowenien, Spanien und die Schweiz.

Bereits im Jahr 2004 analysierte die CEDEFOP Arbeitsgruppe die Hintergründe dieses Mangels und bestimmte folgende Ursachen für vorliegende Situation:

1. Die Abwesenheit einer gemeinsamen Definition von Fähigkeiten (skills), die für eine Einstellung relevant sind;
2. Die Abwesenheit von Definitionen der Qualifikationen and deren Levels, die relevant für eine Beschäftigung im Bereich e-Content Entwicklung sind;
3. Fehlende gemeinsame Ansätze im Ausbildungsbereich in diesem Berufsfeld auf europäischer Ebene.

Verglichen mit dieser Studie aus dem Jahr 2004 hat sich die aktuelle Situation kaum verbessert. Im Zuge vorbereitender Recherchen auf nationaler Ebene (im ersten Arbeitspaket WP1), wurde klar, dass es kaum "parallel" zu verwendende Daten in den teilnehmenden Ländern gab, und es auch keine leichte Aufgabe werden würde, vergleichbare Daten zu beschaffen (vgl. R1.2 und R1.3). Daher bestand die Notwendigkeit, gemeinsame Nenner im Bereich der Berufe der e-Content Entwickler zu finden, die folgendes ermöglichen würden:

- a. Vergleichbarkeit in Bezug auf Terminologie und Beschreibung der Berufsbilder;
- b. Vergleichbarkeit in Bezug auf die Umschreibung von Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen;
- c. Verknüpfung mit den jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen;
- d. darauf folgende Verknüpfung mit dem eCF und EQF.

2.1 Herausforderung 1: Straffung der Berufsbilder

Der Anfangspunkt des ersten Arbeitspaketes war eine weitläufige Anordnung von Berufen im Bereich eContent Entwicklung. Diese enthielten unter anderem:

- Web Designer
- Internet-Anwendungsentwickler
- Multimediaentwickler
- eGame Entwickler/ Spieleentwickler
- Graphikdesigner
- Animator
- 2D Spezialist

- 3D Spezialist
- Informatiker
- Web-Programmierer
- Softwareentwickler
- Webmaster
- Content Manager
- Usability-Spezialist
- On-line Journalist
- Mediamaticien¹

Allerdings konnten nicht alle Berufsbilder oder Beschreibungen der Berufe in allen Partnerländern identifiziert werden. Daher wurde es nötig, gemeinsame Nenner zu finden, d.h. Berufe, die in allen 7 Ländern angeboten und ausgebildet wurden, um einen Vergleich der relevanten Parameter zu ermöglichen. Nach ausführlichen Diskussionen einigten sich die Partner auf die folgenden Berufe (oder vielmehr Funktionen), die a) wesentlich im Bereich der e-Content Entwicklung sind und b) vergleichbare Gegenspieler in allen Partnerländern haben:

- Web Designer
- Web Content / Multimedia-Entwickler
- Webmaster
- Digital Animator / 2D-3D Spezialist
- Web Content Manager

2.2 Herausforderung 2: Definition der Berufe

Während der Straffung der Berufe auf die 5 oben genannten Berufsbilder und dem Vergleich der Ergebnisse wurde klar, dass vermehrt Diskrepanzen auftraten, vor allem aufgrund unterschiedlicher Definitionen der Berufsbilder in den verschiedenen Ländern. Daher mussten man sich zusätzlich auf einheitliche Definitionen der Berufe einigen: Was versteht man unter "Web Designer" in den Partnerländern? Wie wird ein Beruf an erster Stelle definiert (bevor Ausbildung, Fähigkeiten, Qualifikationen und Lernergebnisse in Betracht gezogen werden)?

Entgegen der Erwartungen schien es, als ob diese grundlegenden Definitionen in den Partnerländern teils beträchtliche Unterschiede aufwiesen. Tatsächlich variierten die Definitionen zwischen sehr weiten Auffassungen eines Berufsbildes (z.B. dass der Beruf des Webdesigners verschiedene technische, softwarebezogene und graphische Aspekte umfasst) und teils sehr eng gefassten Definitionen (z.B. dass der Webdesigner lediglich für die eigentliche graphische Erstellung einer Website verantwortlich ist). Gemeinsam entschieden die Partner, im vorliegenden Projekt tendenziell enger gefasste Definitionen von Berufen zu verwenden.

Der nächste Schritt war die Abgrenzung der Definitionen gegeneinander. Daher wurde ein Benchmark durchgeführt, der es allen Partnern ermöglichte, ein gemeinsames Verständnis der 5 Kern-Berufe zu entwickeln. Die resultierenden Definitionen waren inspiriert von verschiedenen öffentlich zugänglichen Quellen und Ausbildungsanbietern in den jeweiligen Bereichen und wurden von allen Projektpartnern in der im Folgenden erläuterten Form angenommen.

¹ Details hierzu in den nationalen Dokumenten App03 aus dem ersten Arbeitspaket

Für die Entwicklung und Instandhaltung einer Website ist gewöhnlich eine Kooperation zwischen verschiedenen Multimediaberufen (oder Funktionen in diesen Berufen) erforderlich.

Der **Web Content Manager** verwaltet und organisiert die Beziehung zwischen der allgemeinen geschäftlichen Perspektive auf das Produkt und dem Rest des Web Entwicklungsteams, holt Informationen über die Anforderungen der Kunden ein und leitet diese an die jeweiligen Teilbereichsverantwortlichen des Teams weiter, welche wiederum die tatsächliche Planung, Vorbereitung und Instandhaltung der Webseite übernehmen. Internetauftritte werden als Kooperationsprojekt zwischen **Web Designern** (welche sich auf das Layout der Seite konzentrieren) und **Web Content/Multimedia Entwicklern** (deren Fokus auf dem Verfügbarmachen der Seite und der kontinuierlichen Aktualisierung von Text- und Multimediainhalten des Auftritts liegt) erachtet, wobei bei Bedarf auch **Digital Animators / 2D-3D Spezialisten** mit einbezogen werden. Die nahtlose Verbindung zwischen Instandhaltung und Verwaltung des Internetauftritts im Tagesgeschäft, inklusive der Verwaltung der Server, Sicherheits- und Backup Maßnahmen und Upgrades wird vom **Webmaster** ausgeführt.

Für die 5 Kern-Berufe einigten sich die Projektpartner auf die folgenden Arbeitsdefinitionen:

2.2.1 Web designer

Ein Web Designer ist der Schöpfer eines Web-Auftritts aus Perspektive der graphischen Gestaltung. Die Hauptaufgabe des Designers ist es, Information in einer zugänglichen und einprägsamen Weise zu präsentieren. Der Aufgabenbereich des Webdesigners enthält hierbei jedoch *nicht* die folgenden Komponenten: Programmierung, Content Entwicklung und Content Management. Explizite Programmierertätigkeiten und die Entwicklung der erforderlichen Software, z.B. die Kodierung der Elemente in einem Content Management System (CMS) – das Rückgrat aller neu entwickelten Websites – wird für gewöhnlich durch einen Web-Programmierer ausgeführt (eine Funktion, die in unserem Projekt nicht analysiert wurde, da sie eher im Bereich der Software-Programmierung angesiedelt ist). In vielen Fällen, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen ist der Web Designer nach Fertigstellung des Web Auftritts für die Verwaltung und Instandhaltung der Seite verantwortlich und übernimmt somit auch die Aufgaben eines Webmasters.

2.2.2 Web content/multimedia developer

Der Web Content/Multimedia Entwickler erforscht Möglichkeiten und entscheidet über die optimale Wahl von Medien zur Visualisierung des Produktes in Internetauftritten oder anderen digitalen Medien. Der Web Content/Multimedia Entwickler sammelt (und/oder produziert) textuelle und Multimediainhalte für einen Web-Auftritt, macht diese verfügbar und aktualisiert diese kontinuierlich. Inhalte können hierbei aus Texten, Graphiken, Bildern, audiovisuellen Inhalten u.ä. bestehen.

2.2.3 Digital animator/2D-3D specialist

Der Digital Animator/2D-3D Spezialist ist der Schöpfer beweglicher Bilder in einer digitalen Welt und wendet hierbei 2D- und 3D-Techniken an. Dieses Berufsbild wird häufig auch als Computeranimation, Computer-generated Imagery (CGI), virtuelle Animation etc. bezeichnet. Im vorliegenden Fall einigte man sich darauf, diese Funktionen unter dem Oberbegriff „Digital Animator“ zusammenzufassen, um einen medienneutralen Ansatz zu betonen.

2.2.4 Webmaster

Der Beruf des Webmasters ist der bekannteste und am längsten praktizierte Job in der Welt des Internet. Als „Master“ (Meister) eines Webauftrittes ist der Webmaster ethymologisch verantwortlich für alle Aufgaben, die die Erschaffung und Instandhaltung einer Homepage erfordern: die Definition eines zu verfolgenden Zieles, Spezifikationen, der technische Ansatz und dessen Implementierung, Entwicklung von Inhalten, Definition und Produktion der zu publizierenden Information, Analyse und Anwerbung von Zielgruppen und Kundschaft etc. In kleinen und mittleren Unternehmen, welche die Mehrheit des Marktes repräsentierten, ist der Webmaster in vielen Fällen der einzige Mitarbeiter, der mit dem Webauftritt beauftragt ist. In größeren Unternehmen ist er zumeist ein Mitarbeiter in einem Team in dem andere technische und inhaltsrelevante Funktionen auf mehrere Personen verteilt sind (so z.B. Web Designer, 2D-3D Spezialisten, Web Entwickler etc.). Oft ist der Webmaster zudem Vermittler zwischen der Öffentlichkeit und dem Unternehmen sowie eine Kontaktstelle im Unternehmen, die dazu dient, Fragen der Öffentlichkeit zu beantworten oder diese an die betreffenden Abteilungen im Unternehmen weiterzuleiten.

2.2.5 Web content manager

Der Web Content Manager ist verantwortlich für alle geschäftlichen Aspekte der Webentwicklung, eine Aufgabe, die hauptsächlich planerische, definitorische und organisatorische Aspekte beinhaltet und ebenso eine Strukturierung der Information im Einklang mit der generellen Geschäftsstrategie des Unternehmens erfordert. Es werden die Bereiche des inhaltlichen Management, der Werbung und Marketingmaßnahmen sowie Auftragsannahmen für die Website abgedeckt. Zusätzlich ist der Web Content Manager verantwortlich dafür, dass potentielle kulturelle Unterschiede in den angesprochenen Ländern beachtet werden. Der Web Content Manager erfasst die Anforderungen der Kunden an den Webauftritt und verbreitet dieses Wissen an ein Team von Mitarbeitern, das die tatsächliche Planung, Entwicklung und Instandhaltung der Webseite übernimmt. In manchen größeren Unternehmen überblickt der Web Content Manager ein ganzes „Web-Team“ und achtet darauf, dass die Webseite als „Gesicht“ eines Unternehmens die strategischen und kommunikativen Ziele erfüllt. .

Es muss an dieser Stelle betont werden, dass in KMU manche der oben beschriebenen professionellen Aufgaben in einer Stelle zusammengefasst werden. In vielen Fällen übernimmt hier der Web Designer, sobald das Layout einer Seite fertiggestellt ist, die Aufgaben des Web Content Entwicklers und des Webmasters. Die Funktionen des Web Content Managers werden oft von Mitgliedern des höheren Managements

übernommen (CEO oder Marketing Manager). Es ist hierdurch offensichtlich, dass eine gewisse Flexibilität in den Weiterbildungscurricula notwendig ist, um auf die Bedürfnisse von KMU einzugehen, die nicht in der Lage sind hochspezialisiertes Personal für jede einzelne Funktion einzustellen.

2.3 Herausforderung 3: Verdichtung der Ergebnisse

Die Partner im Projekt EQF Code identifizierten die folgenden Parameter pro Beruf / Funktion:

<ul style="list-style-type: none">- Nationale berufsbezogene und trainingspezifische Anforderungen- ISCED Code (wo vorhanden)- Qualifikationsmodule / Lerneinheiten- CompTrain Kompetenz IDs (basierend auf einer Kompetenzliste des Leonardo Projekts CompTrain)
<ul style="list-style-type: none">- Beschreibung von Kenntnissen (Knowledge)- Beschreibung von Kompetenzen (Competences)- Beschreibung von Fähigkeiten (Skills)
<ul style="list-style-type: none">- eCF IDs (für Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen)- eCF Ebene- EQF Ebene

Die Beschreibungen der verschiedenen Arten von Lernergebnissen führten teilweise zu Überlappungen zwischen den verschiedenen Partnerländern. In den zusammengefassten Europäischen Spezialistenprofilen (R2.2) wurden diese Überschneidungen näher erläutert. Das hieraus resultierende Dokument stellt somit eine konsolidierte Version dieser Parameter auf europäischer Ebene dar. (Schritt 1 und 2 der Methodologie)

Es muss jedoch angemerkt werden, dass der Vergleich der Qualifikationen dadurch erschwert wurde, dass bisher keine standardisierte Referenzliste von möglichen Kompetenzen bzw. Lernergebnissen für IT und Multimedia Berufe vorliegt. Die Projektpartner mussten daher bei der Beschreibung der Lernergebnisse der verschiedenen nationalen Qualifikationsprofile eigene Worte und Formulierungen finden, so dass die Lernergebnisbeschreibungen in den verschiedenen Partnerländern wenig Kohärenz aufwiesen. Eine standardisierte Liste mit festen Bezeichnungen für bestimmte Kompetenzen und Lernergebnisse für IT / Multimedia Berufe würde das weitere Vorgehen und den Vergleich erheblich erleichtern. Offizielle Referenzlisten von Lernergebnissen sind bislang weder Bestandteil des eCF, noch gibt dieser Empfehlungen, wie ebensolche Lernergebnisse formuliert werden sollen. Daher mussten die Projektpartner im vorliegenden Projekt auf die Ergebnisse des CompTrain Projekts zurückgreifen, in dem eine solche standardisierte Kompetenzliste für Multimediaberufe entwickelt wurde.

2.4 Herausforderung 4: Verknüpfung der Ergebnisse mit dem eCF und dem EQR

Die Verknüpfung der Ergebnisse mit den Referenzrahmenwerken stellte sich schwieriger heraus, als erwartet. Dies liegt vor allem an a) der Dynamik, die diesen relativ "neuen" Berufsbildern inhärent ist und b) der multi-dimensionalen Natur dieser Verknüpfung, die auf 3 Ebenen erfolgen musste: 1. Niveau des Kenntnisstandes, 2. Niveau der Ausbildung (d.h. universitäre oder berufliche Bildung), 3. Art des Lernergebnisses (d.h. nach Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen gegliedert) erfolgen muss.

Im ersten Schritt wurden die Ergebnisse unserer Studien mit dem eCF verknüpft. Wie der eCF in Beziehung zum EQR steht ist im eCF nachvollziehbar erklärt:

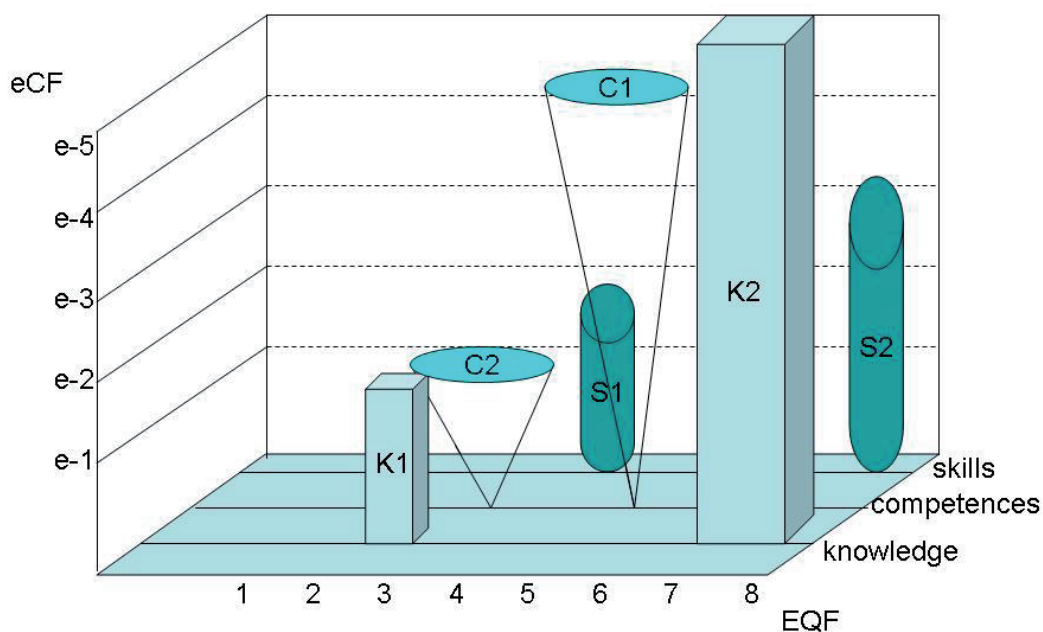
Die 5 e-Kompetenz Level e-1 bis e-5 und deren Beziehung zu den EQF Levels 3-8

Das europäische e-Competence Rahmenwerk richtet sich nach dem EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen) um eine gegenseitige Bezugnahme zu erleichtern. Da der eCF jedoch eher an Marktbedürfnissen ausgerichtet ist werden hier Deskriptoren für IKT spezifische berufliche Kompetenzen verwendet, und nicht wie im EQR, Deskriptoren für erlernte Qualifikationen. Aus diesem Grund differieren die Level Deskriptoren zwischen den beiden Rahmenwerken EQR und eCF.

Der eCF bezieht sich vor allem auf die Kompetenzen wie sie am Arbeitsplatz erforderlich sind. Es wurden insgesamt 5 e-Kompetenzlevel definiert. Diese Befähigungslevel e-1 bis e-5 beziehen sich auf die EQR Qualifikationslevel 3 bis 8; die im EQR erfassten niedrigen Level 1 und 2 sind im Kontext des eCF nicht relevant. Die EQR und eCF Level sind nicht identisch, da die Kompetenzen aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Während der EQR eine auf Qualifikationen fokussierte Perspektive einnimmt, wird im eCF die tatsächlich am Arbeitsplatz angewandte Kompetenz betrachtet. Jedoch sind beide dennoch gewissermaßen verbunden, da Qualifikationen (EQR) auch zum resultierenden Kompetenzlevel (eCF) beitragen. Die im Folgenden angeführte Tabelle listet die Beziehung zwischen den beiden Rahmenwerken auf:

eCF Level	korrespondiert mit EQR Level
e-5	8
e-4	7
e-3	6
e-3	4 und 5
e-1	3

Der im Projekt EQF Code verfolgte Ansatz wird in der folgenden Graphik visualisiert, welche die identifizierte Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse (skills, competences, knowledge) und ihre Verknüpfung zu den Ebenen des eCF und EQR abbildet. Die gegenseitige Verknüpfung zu beiden Rahmenwerken ist notwendig, um eine Vergleichbarkeit von Lernergebnissen auf europäischer Ebene zu ermöglichen.



Profession X consolidated parameters and mapping

Die Graphik stellt Schritt 3 bis und 4 der unten angeführten Methodologie für ein beliebiges Berufsbild X in einem Land dar. Um die Anschaulichkeit zu gewährleisten wurden nur je 2 Parameter für Kenntnisse (knowledge), Schlüsselkompetenzen (competences) und Fähigkeiten (skills) dargestellt. Nach einer ersten Definition von Kenntnissen, Kompetenzen und Fähigkeiten (knowledge, competences, skills), aus den "Lernergebnissen", wurden die verschiedenen Level an eCF und EQR Level adaptiert.

Im vorliegenden Beispiel erfordert die Kenntnis K1 ein niedriges Level und die Kenntnis K2 ein sehr hohes Level. Hieraus kann geschlossen werden, dass K1 nur eine ergänzende Kenntnis in diesem spezifischen Berufsbild darstellt wobei K2 essentiell ist und ein hohes Level an Spezialisierung erfordert. Kompetenzen und Fähigkeiten müssen auf dieselbe Art und Weise interpretiert werden.

Eine erste weitere Herausforderung stellte der sehr technische Fokus der Kompetenzfelder des eCF dar, in welchen fast ausschließliche technische Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen erläutert werden. In allen Berufsbildern im Bereich der Content Entwicklung wird jedoch ein hohes Maß an persönlichen und sozialen Fähigkeiten ("soft skills") als erforderlich beschrieben. Es war daher nahezu unmöglich, diese wichtigen persönlichen und sozialen Fähigkeiten mit dem eCF zu verknüpfen, bzw. diese dort einzuordnen.

Die e-Content Industrie wird definiert über spezifische Charakteristika, die einen speziellen "kulturellen" Ansatz erforderlich machen. Das Hauptziel der e-Content Industrie ist, Inhalte an Zielgruppen zu verkaufen und zu kommunizieren. Daher ist es offensichtlich, dass soziale Fähigkeiten und Kompetenzen essentielle "Waffen" sind, um eine Anstellung in dieser Branche zu erhalten. Diese Fähigkeiten und Kompetenzen werden jedoch kaum in den Ausbildungen der jeweiligen Berufe vermittelt, da diese schwierig zu bewerten sind. Daher ist eine eingehende Beobachtung und Verbesserung in diesem Bereich ein wichtiges Ziel welches Ausbildungsorganisationen in den kommenden Jahren verfolgen sollten. Das Projekt EQF Code wird sich hoffentlich in diesem Bereich als hilfreich erweisen.

Eine zweite Herausforderung, die im Prozess der Verknüpfung auftrat, war die Tatsache, dass manche der im eCF vorgeschlagenen Levels für bestimmte Kompetenzfelder als zu hoch erachtet wurden, um die untersuchten Berufsbilder im Bereich der Content Entwicklung treffsicher zu beschreiben. Daher mussten im vorliegenden Projekt in manchen Kompetenzfeldern neue eCF Level Deskriptoren definiert werden.

3. Ansatz

Um ein zufriedenstellendes Ergebnis der Verknüpfung zu erlangen war es essentiell, die relevanten Parameter präzise abzugrenzen und diese den nationalen beruflichen und ausbildungsrelevanten Anforderungen zuzuordnen. Die Projektpartner standen hier vor allem vor dem Problem, "Lernergebnisse" zu erheben. Daher sieht die vorliegende Methodologie eine "Übersetzung" der Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse, wie sie in den Schritten 1-3 identifiziert wurden, in Lernergebnisse vor. Dieser Schritt ist in enger Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen auszuführen. An dieser Stelle ist anzumerken, dass viele Trainingseinrichtungen bisher keine Kenntnisse über den eCF und den EQF hatten, den Rahmenwerken nach Erläuterung jedoch meist positiv gegenüberstanden.

Eine ähnliche Übersetzung zwischen Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnissen war nötig für die Verknüpfung der Trainingsprofile mit den aktuellen Jobprofilen (wie sie in der CompTrain Umfrage erhoben worden waren). Hierbei ist es wichtig zu bedenken, dass diese Jobprofile in europäischen KMU im IKT Sektor erhoben wurden. Der Grundgedanke hinter diesem bottom-up Ansatz ist, dass die Mehrheit der e-Content Entwickler im KMU Sektor und nicht in großen Industrien angestellt ist, und dass die Anforderungen an die Qualifikationsprofile der Arbeiter im KMU Sektor grundsätzlich verschieden sind von denen in großen Industrien.

Diese Einschätzung wurde nicht nur im Vorgängerprojekt CompTrain vertreten. In einer aktuellen Studie, ausgeführt von ORSEU, veröffentlichten Wilke, Maack und Partner für "DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities" einen "Trainingsführer für KMU"², in welchem die andersartigen Anforderungen an Ausbildungen im wichtigsten Sektor der EU (mehr als 99% aller Unternehmen in Europa gehören dem KMU Sektor an) dargestellt werden. In der Studie wird festgestellt, dass "existierende Trainingsangebote und -programme für gewöhnlich an der Perspektive größerer Unternehmen ausgerichtet und organisiert sind und somit nicht in die organisationalen Bedürfnisse kleinerer Unternehmen einpassbar sind" (S.6). Der Trainingsführer identifiziert 12 Haupterfordernisse den Ausbildungsbereich in KMU betreffend:

Übersicht über praxisbezogene Herausforderungen und Benchmarks

Bezugnahme auf KMU interne Grenzen und Hindernisse für die Ausbildung

- Organisationale Grenzen und Hindernisse
- Finanzielle Gesichtspunkte und Ressourcen für die Ausbildung
- HR und Strategie zur Entwicklung von Fähigkeiten
- Wahrnehmung der Anforderungen an die Ausbildung (aus der Sicht von Existenzgründern, Managern und Angestellten)
- Bündelung von Ressourcen und Kooperationen von KMU im Bereich Ausbildung und Entwicklung von Kompetenzen

Passende Methoden und Arten der Ausbildung

- Methoden der Ausbildung, die an spezifischen Bedürfnissen der KMU ausgerichtet sind (z.B. Ausbildung am Arbeitsplatz, innerbetriebliche

2 **Final Draft prepared by** ORSEU, Wilke, Maack and Partner
Lille/Hamburg, June 2009
Responsible authors: Nicolas Farvaque, Eckhard Voss
Co-authors: Marion Lefebvre, Kim Schütze; available at; <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3074&langId=en>

- Arbeitsplatzrotation)
- Ausbildung und Kompetenzentwicklung für Manager und Existenzgründer
- Validierung und informelle Fähigkeiten und Qualifikationen

Bewältigung aktueller und strukturelle Herausforderungen im Bereich Kompetenzentwicklung

- Demographischer Wandel und Überalterung des Arbeitsmarktes
- Nachwuchsförderung / Einstellung junger und qualifizierter Mitarbeiter
- Kompetenzentwicklung im Bereich der Internationalisierung
- Verbesserung und Adressierung von Themen im Bereich Gleichstellung und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen

Unter diesen für KMU spezifischen Prämissen wurde im Kontext der Verknüpfungsprozesse im Projekt EQF Code klar, dass im KMU Sektor ein geringerer Bedarf an hochspezialisierten Mitarbeitern besteht, sondern vielmehr Multi-Talente im Bereich der e-Content Entwicklung nachgefragt werden. Diese Tatsache determinierte somit die endgültige Straffung der e-Content Berufe/Funktionen auf die 5 unter "Herausforderung 1" genannten Qualifikationsprofile.

4. Erstellte und zur weiteren Verwendung empfohlene Methodologie

Als Resultat der im Vorhergehenden erläuterten Herausforderungen wurde klar, dass eine Verknüpfung der e-Content Berufe in Europa keine leichte Aufgabe werden würde. Daher wurde im Verlauf des Projekts die originären Vorlagen zusammengefasst und sortiert und eine *Sechs Schritte Methodologie* entworfen, die auch zukünftig für ähnliche Projekte genutzt werden kann, um Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zur Erstellung von Qualifikationsprofilen zu identifizieren und verschiedene Profile miteinander zu verknüpfen.

Sechs Schritte Methodologie

SCHRITT 1:

Falls dies noch nicht im ersten Arbeitspaket erfolgte, transferieren Sie die Kernelemente von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen (knowledge, skills, competences) in Lernergebnisse in enger Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen.

Verantwortlichkeit: jeder Projektpartner individuell in enger Zusammenarbeit mit national bedeutenden Ausbildungseinrichtungen.

SCHRITT 2:

Vergleichen Sie die nationalen Ergebnisse des ersten Arbeitspaketes und sammeln Sie diese in einem Entwurf der nationalen Qualifikationsprofile.

Verantwortlichkeit: der diesen Schritt koordinierende Projektpartner

SCHRITT 3 (zeitgleich zu Schritt 2):

Verknüpfen Sie die nationalen Ergebnisse des ersten Arbeitspaketes (WP1) mit dem eCompetence Framework (eCF) und dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)¹. Ersteres stellt eher die Sichtweise großer Unternehmen dar, wobei letzterer die Perspektive der Ausbildungseinrichtungen einnimmt. Beide Dokumente werden wahrscheinlich nicht präzise mit Ihren Befunden zusammenpassen, vor allem wenn diese auf Feedback von KMU beruhen. Es ist jedoch wichtig, die Ergebnisse so präzise wie möglich in die beiden vorliegenden Rahmenwerke einzupassen.

Verantwortlichkeit: jeder Projektpartner individuell auf nationaler Ebene

SCHRITT 4:

Beschreiben Sie sowohl die Bereiche, in denen es passende Verknüpfungsmöglichkeiten gibt, als auch jene, in denen die Verknüpfung der Ergebnisse mit den Rahmenwerken Probleme bereitete. Im letzteren Fall sollte eine kurze Erläuterung der Problematik und der Gründe für die problematische

¹ Beide verfügbar im "Document Repository" der EQF Code Projekt webseite:
http://www.e-multimedia.org/as_protected/EQF%20Code/Repository.htm

Verknüpfung erfolgen. Der Prozess der Verknüpfung der nationalen Ergebnisse mit den beiden Rahmenwerken kann möglicherweise eine Konsultation mit nationalen Trainingsanbietern (VET), Experten im Bereich e-Content Entwicklung und in diesem Bereich Angestellten erforderlich machen.

Verantwortlichkeit: jeder Projektpartner individuell auf nationaler Ebene

SCHRITT 5:

Heben Sie die Kernelemente der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen (knowledge, skills, competences) für jedes Qualifikationsprofil (im Gegensatz zu zusätzlichen, ergänzenden) hinsichtlich der Erstellung eines gemeinsamen Qualifikationsprofils hervor.

Verantwortlichkeit: alle Projektpartner gemeinschaftlich – in enger Kooperation mit dem diesen Schritt koordinierenden Partner

SCHRITT 6:

Überprüfen Sie, ob die tatsächlich ausgebildeten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen (wie Sie in den gemeinsamen Qualifikationsprofilen für jedes Berufsbild erfasst wurden) mit dem tatsächlichen Berufsbild übereinstimmen (z.B. wie sie in der CompTrain Studie identifiziert wurden). Vergleichen Sie dann die nationalen Ergebnisse und definieren Sie ein gemeinsames ideales Europäisches Qualifikationsprofil für jedes Berufsbild.

Verantwortlichkeit: jeder Projektpartner individuell, anschließend gemeinschaftlich – dieser Schritt erfordert eine sehr enge Kooperation

5. Kritische Anmerkungen über die Grenzen von eCF und EQF und Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenwerke

Während des beschriebenen Prozesses der Einordnung der recherchierten Qualifikationen in die Referenzrahmen eCF und EQR mit dem Ziel, diese Qualifikationen vergleichbar zu machen stießen wir mehrfach an die Grenzen der aktuellen Versionen dieser beiden Instrumente. Aus unserer Sicht der Dinge gibt es verschiedene Möglichkeiten, sowohl den eCF als auch den EQR weiter zu verbessern. Die Kritikpunkte, die wir in unserer Arbeit mit den beiden Referenzrahmen aufdeckten, sollen im Folgenden beschrieben werden.

Erstens bieten weder der eCF noch der EQF Vorschläge, wie man Lernergebnisse spezifisch formulieren und ausdrücken kann. EU-weit gibt es bisher keinen Ansatz, wie die im Multimedia und IT Sektor im Rahmen der Ausbildung vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen harmonisiert/ einheitlich beschrieben werden können, so dass eine europaweite Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge möglich wird. Daher führen die verschiedenen nationalen Ansätze der Beschreibung von Lernergebnissen zu einer wahren Kakophonie verschiedener Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.

Eine Gesamtliste standardisierter Beschreibungen von Lernergebnissen der Ausbildungen im IT Sektor wäre hilfreich gewesen um eine vergleichbare Beschreibung der Qualifikationen zu ermöglichen, war jedoch nicht verfügbar. Daher stützten die Partner die Beschreibungen der Lernergebnisse auf Definitionen von Lernergebnissen wie sie im "Embedding Standards" Projekt formuliert worden waren. In diesem Projekt waren Lernergebnisse als "die kleinste bewertbare Einheit" einer im Rahmen der Berufsausbildung trainierten Qualifikation definiert worden. Um zwischen den Partnerländer vergleichbare Ergebnisse zu erreichen wurden die Lernergebnisse außerdem kodiert. Diese Kodierungen waren wiederum an die so genannte "Master List of Competences" geknüpft, welche im Vorgänger-Projekt "CompTrain" erstellt worden war und eine Liste möglicher nachgefragter Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Multimedia Berufe darstellt. Im Bezug auf diese Kritik schlagen wir vor, das eCF Handbuch um solch eine Gesamtliste für Qualifikationen im IT-Bereich, bzw. eine "Master List of Competences" zu ergänzen. In Frage käme hier auch eine erweiterte Form der in unserem Projekt verwendeten "Master List of Competences".

Zweitens stellte sich die Differenzierung der Lernergebnisse in Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, wie sie im EQR vorgeschlagen wird, im Zuge der Beschreibung national relevanter Qualifikationen als sehr problematisch und an vielen Stellen wenig zielführend dar. Es war an vielen Stellen schwierig zu bestimmen welches Lernergebnis eine Kenntnis oder Fähigkeit oder schon eine ausgebildete Kompetenz darstellte. Prinzipiell ist es das Ziel jeglicher Ausbildungsprogramme, den Auszubildenden nicht nur Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, sondern Kompetenzen. Statt zu wissen, welche Kenntnisse und Fähigkeit ein Bewerber in der Ausbildung vermittelt bekommen hat ist es aus der Sicht von Unternehmen / möglichen Arbeitgebern viel relevanter zu wissen, welche Kompetenzen dieser am Arbeitsplatz aktiv anwenden kann. Wir entschieden daher, den im eCF angeführten Definitionen von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu folgen. Hier wird eine "Kompetenz" als jene Fähigkeit definiert, erlernte Fähigkeiten und Kenntnisse auf sinnvolle Weise zu verwenden. Daher können hier Kenntnisse und

Fähigkeiten als den Kompetenzen untergeordnet erachtet werden, d.h. es handelt sich bei Kenntnissen und Fähigkeiten lediglich um "Instrumente", die innerhalb einer bestimmten Kompetenz verwendet werden. Die sogenannte "Master List of Competences", die im Rahmen des EQF Code Projektes weiterentwickelt wurde, unterscheidet daher nicht zwischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, sondern zählt viel mehr alle technischen, sozialen, textuellen etc. Fähigkeiten und Fertigkeiten auf, die ein Multimedia Professional haben könnte.

Eine dritte Problematik sahen wir darin, dass die im eCF beschriebenen Kompetenzfelder einen sehr technischen Fokus aufweisen obwohl Berufe im Bereich der Content-Entwicklung typischerweise auch hohe Anforderungen im Bereich der personellen und sozialen Fähigkeiten ("Soft skills") beinhalten. Informelle Fähigkeiten und Kompetenzen sind sogar oft entscheidende Faktoren, um eine Anstellung zu erhalten. Andererseits werden diese Fähigkeiten und Kompetenzen auch selten in der Ausbildung gelehrt, da informelle Fähigkeiten und Kompetenzen schwer zu bewerten sind.

Eine vierte Schwierigkeit, die wiederum bei der Verwendung des eCF auftrat war, dass dieses Rahmenwerk die Ebenen, auf denen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden können, zu rigide "vorschreibt". Beispielsweise wird im eCF die Kompetenz A.2 "Service Level Management" nur auf den Ebenen 3 und 4 vermittelt, aber nicht auf den Ebenen 1, 2 und 5. Allerdings waren einige der von uns definierten Qualifikationen im Bereich Content-Entwicklung nicht in dieses Schema des eCF einpassbar – sie werden auf anderen Ebenen als denen im eCF enthaltenen ausgebildet und im Beruf auf einem anderen Niveau angewendet. Um diesem Problem Herr zu werden, mussten wir zusätzliche Level-Deskriptoren für nicht im eCF enthaltene Ebenen entwerfen. Diese zusätzlichen Deskriptoren sind im Anhang 6 des vorliegenden Referenzmaterials angeführt. In diesem Zusammenhang würden wir der eCF Arbeitsgruppe empfehlen, das Rahmenwerk um diese – und potentiell andere – zusätzlichen Ebenen zu ergänzen, da die momentan eingeschränkte Menge an eCF Ebenen die zukünftige Nutzbarkeit und Akzeptanz des eCF negativ beeinflussen könnte.

6. Feedback

Das vorliegende Referenzmaterial und die Methodologie wurden von einer Reihe von Spezialisten in allen teilnehmenden Ländern evaluiert. Ein detaillierter Evaluationsbericht ist verfügbar unter: http://www.ubique.org/eqfcode/Reference_Material_Report.pdf

Sowohl das Referenzmaterial als auch die Methodologie wurden in einem Projekt Meeting im Januar 2010 mit Herrn Terry Hook (e-Skills UK), einem der Co-Autoren des eCF Rahmenwerkes, eingehend diskutiert. Nach diesem Treffen erreichte uns folgende Nachricht von Herrn Hook:

„Die Ziele Ihres Projekts sind überaus relevant und aktuell, da Methodologien zur Verknüpfung nationaler Qualifikationsprofile mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen derzeit von verschiedenen Interessengemeinschaften überall in der Europäischen Union diskutiert werden. Das Referenzmaterial des Projekts EQF Code stellt einen wertvollen Beitrag zur Erschaffung einer übersichtlichen Methodologie dar, welche angenommen und erweitert werden kann um den Bedarfen des Multimedia- sowie anderer Sektoren gerecht werden zu können.

Die praktische Anwendung des e-CF Rahmenwerkes hat sich in diesem Fall als nützlich herausgestellt um auf Kompetenzen basierende Qualifikationsprofile im Multimedia Bereich zu erstellen. Es wurde jedoch korrekterweise festgestellt, dass der e-CF Rahmen auf den IKT Sektor spezifiziert wurde und Kompetenzen im Multimedia Bereich nicht vollständig abgedeckt werden. Desweiteren wurde die allgemeine Beobachtung gemacht, dass „Soft Skills“ und Kompetenzen personeller Natur in Qualifikationsprofilen notwendigerweise erfasst werden sollten, was bisher nicht der Fall ist. Hierbei handelt es sich um ein wichtiges Argument welches auf die meisten Berufsbilder zutrifft. Daher empfehle ich, diese Problematik in Folgeprojekten zu adressieren.

Eine weitere wichtige Beobachtung bezieht sich auf den KMU Sektor und die sektorspezifischen Erfordernisse an Beschäftigte in diesem Bereich. Die organisationale Struktur von KMU fordert von den Angestellten im Gegensatz zu großen Unternehmen eine weitläufiger angelegte Basis an Kompetenzen. Dies führt dazu, dass in diesem Bereich zwar Kompetenzen größerer Breite jedoch geringerer Tiefe gefordert werden, das heißt, dass in manchen Bereichen weniger Fachwissen als ausgebildet wurde benötigt wird. Weitere Untersuchungen in Projekten in diesem Feld sind erforderlich um das Verständnis hierfür zu steigern.

Die Herausforderung, Lernergebnisse im Bezug auf Kompetenzerlangung zu formulieren wurde vom EQF Code Projekt-Team angenommen. Eine Beurteilung dieser Formulierungen durch „qualifiziertes“ Personal wurde durchgeführt und ist essentiell; auf keinen Fall kann diese qualifizierte Beurteilung durch technische Methoden ersetzt werden. Ich unterstütze dennoch den Ruf nach der Entwicklung weiterer Richtlinien und Methodologien in diesem Bereich.

Alles in allem wird durch das Projekt eine wertvolle Einsicht in die Verknüpfung von kompetenz-basierten Qualifikationsprofilen mit dem EQF gewährt. Das Team wird weiterhin angehalten, seine Projektergebnisse einem breitgefächerten Publikum, so auch dem Entwicklungsteam des e-CF zugänglich zu machen.“

7. Bibliographie

European Qualifications Framework for Life Long Learning

Verfügbar unter: http://www.ubique.org/eqfcode/European_Qualifications_Framework_for_Life_Long_Learning.PDF

eCompetence Framework

Verfügbar unter:

http://www.ubique.org/eqfcode/eCompetence_Framework.PDF

eCompetence Framework Executive Overview

Verfügbar unter: http://www.ubique.org/eqfcode/eCompetence_Framework_Executive_Overview.PDF

eCompetence Framework Guidelines

Verfügbar unter:

http://www.ubique.org/eqfcode/eCompetence_Framework_Guidelines.PDF

CEPIS - eSkills in Europe

Verfügbar unter:

http://www.ubique.org/eqfcode/CEPIS_eSkills_in_Europe.PDF

Guide For Training in SMEs

Letzter Entwurf erstellt durch ORSEU, Wilke, Maack and Partner, Lille/Hamburg, June 2009 - Verantwortliche Autoren: Nicolas Farvaque, Eckhard Voss; Co-Autoren: Marion Lefebvre, Kim Schütze

Verfügbar unter:

<http://ec.europa.eu.social/BlobServlet?docId=3074&langId=en>

8. Anhänge

Anhang 1: EQF-Code Gesamtliste der Kompetenzen

Verfügbar unter:

http://www.ubique.org/eqfcode/EQF-Code_Master_List_of_Competences.pdf

Anhang 2: Europäische Qualifikationsprofile in Berufen der e-Content Entwicklung

Verfügbar unter: <http://tinyurl.com/387sqv4>

EQF Code project partners:

AME – Multimedia Jobs Association – France
Association for Culture and Education (ACE) KIBLA – Slovenia
European Multimedia Forum (EMF) – UK
GAIA – Spain
MATISZ – Hungary
md-pro – Germany
milestone – Austria
Swiss Media – Switzerland
WIFI – Austria

Coordination:

md-pro, Germany

Catalogue published by:

ACE KIBLA, Slovenia
TOX Edition
For publisher: Aleksandra Kostič and Dejan Pestotnik
Graphics: Samo Lajtinger
Print: Repro Point d.o.o.
Year: 2010
www.kibla.org

The EQF Code project has been funded with support from the European Commission



and

The Swiss State Secretariat for Education and Research SER

<http://www.ubique.org/eqfcode>

Disclaimer:

This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.