

UEAPME (Hrsg.)

Europäische Leitlinien zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung

Mai 2018





Impressum

© Brüssel, Mai 2018

Herausgeber:

UEAPME – European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises
Rue Jacques de Lalaing 4
1040 Brüssel
Belgien

Autorenteam:

Laëtitia Beckers, Benoît Beenkens, Centre IFAPME Liège-Huy-Waremme ASBL
Rue du Château Massart 70
BE-4000 Liège

Liliane Volozinskis, UEAPME – European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises
Rue Jacques de Lalaing 4
BE-1040 Brüssel

Dr. Christian Sperle, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
Mohrenstr. 20/21
DE-10117 Berlin

Sabine WEGER, Assemblée Permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)
12 avenue Marceau
FR-75008 Paris

Vassilis Siomadis, Small Enterprises Institute of the Hellenic Confederation of Professionals Craftsmen and Merchants (IME GSEVEE)
Aristotelous 46 Str.
GR-10433, Athen

Sabine Tritscher-Archan, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)
Rainergasse 38
AT-1050 Wien

Das Autorenteam wurde von Karin Luomi-Messerer (3s, Österreich) bei der Erstellung der Leitlinien unterstützt.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Die Erstellung dieser Publikation wurde von der EU kofinanziert (Erasmus+ Projekt „QA HiVETnet“, 2014-1-AT-01-KA202-000951). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation tragen allein die Verfasser/innen; die Europäische Union haftet nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Einleitung	3
2. Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung	7
3. Qualitätsmerkmale der Höheren Berufsbildung	13
Phase 1: Planung	16
Phase 2: Umsetzung	17
Phase 3: Evaluierung	24
Phase 4: Reflexion	25
Zusammenfassung	25
4. Europäisches Netzwerk zur Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung	26
Überblick über die Qualitätsmerkmale der Höheren Berufsbildung	27
Literatur und Links	30




Vorwort

Immer mehr Menschen erwerben heute **höhere Bildungsabschlüsse**. Das ist eine durchaus positive Entwicklung, hängt doch der wirtschaftliche Erfolg der Unternehmen wesentlich vom Wissen und Können ihrer Mitarbeiter/innen ab. Trotz dieser Bildungsexpansion verzeichnen viele EU-Mitgliedsstaaten zum Teil sehr **hohe Arbeitslosenquoten**, auch unter jungen Menschen mit akademischer Ausbildung. Gleichzeitig klagen EU-weit zahlreiche Unternehmen über **Fachkräftemangel** und darüber, dass Bewerber/innen oftmals **nicht über passende Qualifikationen** verfügen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sehen sich mit diesen Herausforderungen konfrontiert. Ihnen fehlen häufig die zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen zur Gestaltung aufwendiger Rekrutierungsprozesse sowie zur eigenständigen Qualifizierung von Mitarbeiter/innen.

Um diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen, müssen Bildungsprogramme stärker auf die konkreten Qualifikationsbedarfe der Unternehmen ausgerichtet werden. Die Europäische Kommission fordert und fördert daher bereits seit Jahren die **Stärkung der Berufsbildung** in den Mitgliedsstaaten. Besondere Dynamik hat dieses Bestreben mit dem Kopenhagen-Prozess erlangt, der 2001/2002 initiiert gesetzt wurde. Darin wurden Maßnahmen und Ziele definiert, um die **Transparenz, Anerkennung und Qualität der Abschlüsse aus der Berufsbildung** zu erhöhen. UEAPME, die Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe, hat von Anbeginn an diesen Prozess aktiv begleitet – gerade weil die Ergebnisse für die rund 20 Millionen klein- und mittelständischen Unternehmen in Europa von großer Wichtigkeit sind.

In Folge dieses Prozesses haben viele Mitgliedsstaaten begonnen, ihre **Berufsbildungssysteme** zu **reformieren**. Die dabei gesetzten Maßnahmen betreffen bislang jedoch vorwiegend die **berufliche Erstausbildung**. Zahlreiche Staaten versuchen, betriebliche Ausbildungsprogramme zu etablieren oder arbeitsbasiertes Lernen in die schulische Berufsausbildung zu integrieren. Dies sind zweifelsohne Schritte in die richtige Richtung. Allerdings sollten sich die Reformbemühungen in den Mitgliedsstaaten nicht auf die berufliche Erstausbildung beschränken. Gerade durch die ständig steigenden qualifikatorischen Anforderungen des Arbeitsmarktes muss auch der **Höheren Berufsbildung**, als Weiter- bzw. Höherqualifizierung von Absolvent/innen einer beruflichen Erstausbildung, mehr Augenmerk zuteilwerden. Der Diskurs zum Thema „Höherqualifizierung“ beschränkt sich jedoch fast ausschließlich auf die akademische Tertiärbildung. Dies ist eine verkürzte Sichtweise, denn in wissens- und innovationsgetriebenen Volkswirtschaften braucht es neben Hochschulabsolvent/innen auch beruflich hochqualifizierte Fachkräfte.

Die Höhere Berufsbildung in Europa gestaltet sich äußerst **heterogen**. Während im Bereich der akademischen Tertiärbildung eine einheitliche Abschlussstruktur (Bachelor, Master, PhD) sowie gemeinsame Qualitätsstandards bestehen, fehlen diese „**verbindenden Klammern**“ in der Höheren Berufsbildung. Das hat zur Folge respektive ist die Ursache dafür, dass es weder in der EU noch in den meisten europäischen Staaten ein gemeinsames Verständnis darüber gibt, was unter Höherer Berufsbildung zu verstehen ist. Das Fehlen einer einheitlichen „**Dachmarke**“ führt dazu, dass dieser Bereich einen geringeren Stellenwert in der öffentlichen Wahrnehmung hat als der akademische Tertiärbereich und dass Qualifikationen



daraus oftmals weniger bekannt sind. Um mehr Bewusstsein für die Bedeutung der Höheren Berufsbildung zu schaffen, braucht es daher mehr **Verständnis** und **Klarheit** darüber, was diesen Bereich auszeichnet und welche **Gemeinsamkeiten**, d.h. welche „verbindenden Klammern“, es gibt. Eine solche „verbindende Klammer“ ist **Qualitätssicherung**.

Genau das ist die Intention der auf Initiative von UEAPME erstellten **Europäischen Leitlinien für die Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung**. Die in dieser Publikation beschriebenen zentralen **Qualitätsmerkmale** sollen dazu beitragen, nach außen hin verständlich darzustellen, was Bildungsprogramme und Abschlüsse der Höheren Berufsbildung **auszeichnet** bzw. welche Qualitätsaspekte damit **verbunden** sind. Dies soll die Schaffung eines **gemeinsamen Verständnisses** von Höherer Berufsbildung unterstützen.

Den Akteuren der Höheren Berufsbildung sollen die Leitlinien zudem als **Orientierung** dienen, wie sie ihr Qualifizierungsangebot gegebenenfalls **verbessern** können. Des Weiteren sollen sie den Anstoß zu einer engeren Kooperation zwischen diesen Akteuren auf nationaler und europäischer Ebene geben.

Um die EU-weite Zusammenarbeit stärker zu fördern, wurde auf Initiative von UEAPME zudem ein **Europäisches Netzwerk zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung** etabliert. Ziel dieses Netzwerkes ist es, mehr Bewusstsein für die Bedeutung dieses Bildungsbereiches sowie dessen Qualitätssicherung zu schaffen und die Leitlinien weiterzuentwickeln.

Wesentliche Mitglieder in diesem Netzwerk sind jene Organisationen, die an der Erstellung der Europäischen Leitlinien **aktiv mitgewirkt** haben. UEAPME möchte sich bei diesen Organisationen für die bisherige Arbeit herzlich bedanken! Dank möchte UEAPME an dieser Stelle auch der **Europäischen Kommission** aussprechen, die diese Publikation kofinanziert hat. Wir hoffen, dass sie für viele eine hilfreiche und aufschlussreiche Lektüre sein wird.

Ulrike Rabmer-Koller
Präsidentin UEAPME

Véronique Willems
Generalsekretärin UEAPME



1. Einleitung

Die Aus- und Weiterbildungssysteme in Europa stehen gegenwärtig vor **enormen Herausforderungen**. Globalisierung, demografischer Wandel, technologischer Fortschritt und eine rasch fortschreitende Digitalisierung verändern die Arbeitswelt und damit auch die Anforderungen an die Bildung. Durch diese Entwicklungen ist seit einigen Jahren die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigem Anforderungsniveau rückläufig, während die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachleuten kontinuierlich steigt. Bis zum Jahr 2025 wird nach einer Cedefop-Prognose¹ für 46 % der Arbeitsplätze in der Europäischen Union ein hohes Qualifikationsniveau erforderlich sein. Der Anteil von Arbeitsplätzen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau wird indes auf 13 % fallen.

Eine weitere Herausforderung ist die hohe **Jugendarbeitslosigkeit** in vielen Mitgliedstaaten der EU. Diese ist nicht nur eine Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise, sondern auch auf Bildungs- und Qualifizierungssysteme zurückzuführen, die die spezifischen Qualifikationsbedarfe der Unternehmen nicht ausreichend berücksichtigen.

Mangel an qualifizierten Mitarbeiter/innen gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

Vielen jungen Europäer/innen fehlt es beim Eintritt in den Arbeitsmarkt an relevanten beruflichen Qualifikationen und an Berufserfahrung. Das hat schwerwiegende Folgen sowohl für den/die Einzelne/n als auch für die Unternehmen: Junge Menschen können vielfach **keine (hoch)qualifizierten Stellen bekleiden**, da ihnen dafür die notwendigen Voraussetzungen fehlen. Für die Unternehmen wiederum wirkt sich die fehlende Qualifizierung der Mitarbeiter/innen **negativ** auf ihre **Wettbewerbsfähigkeit** aus². Aus diesem Grund hat sich der politische Fokus in den letzten Jahren zunehmend auf praxisorientierte Berufsbildungssysteme gerichtet, welche für Unternehmen bedarfsgerecht qualifizieren und jungen Menschen dadurch einen reibungslosen Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Förderung qualitativ hochwertiger Berufsbildung in Europa


Mit dem Start der Europäischen Allianz für Ausbildung, einer Plattform aus nationalen Regierungen, Unternehmen, Sozialpartnern, Kammern und Berufsbildungseinrichtungen³, sowie weiteren Initiativen zur Förderung einer praxisorientierten Berufsbildung, etwa der Jugendbeschäftigungsinitiative YEI⁴, hat die Europäische Kommission bereits **erste Schritte** in die richtige Richtung unternommen. Erfolgreiche **praxisorientierte Berufsbildungsprogramme**, wie die duale Ausbildung, gelten inzwischen als effiziente Instrumente zur Förderung der Jugendbeschäftigung und sind daher ein wesentlicher Bestandteil der europäischen Berufs-

¹ Vgl. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5526> (abgerufen am 4.4.2017).

² Vgl. Gemeinsame Erklärung der deutschen, luxemburgischen und österreichischen Industrie-, Handels-, Handwerks- und Wirtschaftskammern und des schweizerischen Gewerbeverbandes zur Bedeutung der beruflichen Tertiärbildung in Europa. Unveröffentlichtes Dokument. 2014.

³ Vgl. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147> (abgerufen am 4.4.2017).

⁴ Vgl. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176> (abgerufen am 4.4.2017).



bildungspolitik⁵. Die europäischen Sozialpartner unterstützen diesen Prozess ausdrücklich und haben sich ihrerseits dazu verpflichtet, an der Förderung der Qualität und Relevanz von Qualifikationen und Bildungssystemen auf allen Ebenen mitzuwirken, um auf diese Weise Diskrepanzen zwischen erworbenen und nachgefragten Qualifikationen zu vermeiden⁶.

Allerdings konzentrieren sich die europäischen Initiativen zur Förderung der Berufsbildung bisher in erster Linie auf die berufliche Erstausbildung. Der Aspekt des lebenslangen Lernens wurde bislang nicht bzw. nicht ausreichend berücksichtigt. Konsequenterweise muss nunmehr ein **zweiter Schritt** getan werden, um auch die **Höhere Berufsbildung zu fördern und weiterzuentwickeln**. Zwar wurde dieser Schritt bereits im Dezember 2010 im Communiqué von Brügge angekündigt⁷, konkrete Initiativen sind auf europäischer Ebene bisher jedoch kaum angestoßen worden. Dabei wäre es notwendig, die Höhere Berufsbildung als gleichwertige Ergänzung zur akademischen Tertiärbildung zu etablieren. Denn in vielen Branchen und Unternehmen bilden Personen mit höheren Berufsbildungsabschlüssen das produktive Rückgrat und spielen damit eine wesentliche Rolle beim Transfer von Forschungsergebnissen in marktfähige Produkte und Dienstleistungen.

Höhere Berufsbildung – Qualifikationen „aus der Wirtschaft, für die Wirtschaft“

Höhere Berufsbildung gehört in der Regel dem Bereich der beruflichen Weiterbildung an und baut oftmals auf beruflichen Erstausbildungsabschlüssen auf, wobei dies in den EU-Mitgliedsstaaten unterschiedlich geregelt ist. Lernende vertiefen im Rahmen der Höheren Berufsbildung ihre vorhandenen Kompetenzen und/oder erweitern diese für eine unternehmerische Karriere, für betriebliche Führungsaufgaben sowie für weitere Schlüsselpositionen innerhalb eines Unternehmens. Im Vordergrund des Lernprozesses steht der Erwerb **beruflicher Handlungskompetenz auf höchstem Niveau**. Den zentralen Bezugspunkt der Höheren Berufsbildung bildet somit der Beruf bzw. der jeweilige Arbeitsbereich und nicht die wissenschaftliche Disziplin, wie dies für die akademische Tertiärbildung maßgebend ist.

Qualifikationen der Höheren Berufsbildung werden den Niveaus 5 bis 8 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zugeordnet und verfolgen folgende **drei Kernziele**:

1. Deckung des Qualifikationsbedarfs der Unternehmen
2. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Einzelpersonen
3. Erwerb bzw. Weiterentwicklung von Leitungs- und Führungskompetenzen, insbesondere auch im Hinblick auf die Gründung eines eigenen Unternehmens

Der wesentliche Grund, weshalb Qualifikationen der Höheren Berufsbildung den konkreten Bedarfen des Arbeitsmarktes entsprechen, liegt darin, dass ihre Entwicklung und Umsetzung von **unternehmensnahen Einrichtungen**, wie Kammern und Berufsverbänden, **gesteuert** bzw. **maßgeblich betrieben** werden und dass **Berufspraktiker/innen** dabei eine zentrale Rolle spielen. Dies garantiert, dass Qualifikationen den Bedarfen der Unternehmen entspre-

⁵ Vgl. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riqa-conclusions_en.pdf (abgerufen am 4.4.2017).

⁶ Vgl. http://www.ueapme.com/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment_final.pdf (abgerufen am 4.4.2017).

⁷ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf (abgerufen am 1.4.2017).



chen. Qualifikationen der Höheren Berufsbildung sind daher immer **Qualifikationen „aus der Wirtschaft, für die Wirtschaft“**.

Vorteile für die Unternehmen

Aufgrund der Dynamik technologischer Entwicklungen und der damit verbundenen zunehmenden Komplexität betrieblicher Arbeits- und Geschäftsprozesse kommt der Höheren Berufsbildung eine wichtige Wissens- und Technologietransferfunktion für die Unternehmen zu. Denn gerade kleine und mittlere Unternehmen verfügen für gewöhnlich nicht über eine eigene Personal- oder sogar Forschungsabteilung. Sie profitieren deshalb in besonderem Maße von den bedarfsgerechten und praxisbezogenen Qualifizierungsangeboten der Höheren Berufsbildung, über die ihre Fachkräfte notwendige weiterführende Kompetenzen erwerben und dadurch den Unternehmenserfolg nachhaltig sichern können. Die Angebote versetzen die Unternehmen somit in die Lage eine eigenständige, bedarfsorientierte Personalentwicklung vorzunehmen.

Förderung des Verständnisses von Höherer Berufsbildung

Abschlüsse der Höheren Berufsbildung, wie etwa die Meisterqualifikation, spielen sowohl in den Bildungssystemen als auch auf den Arbeitsmärkten einiger europäischer Länder eine **wichtige Rolle**. Dies gilt insbesondere für solche Staaten, in denen Unternehmen auch wichtige Lernorte im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind.

In vielen Ländern sind die besonderen Vorzüge der Höheren Berufsbildung jedoch unbekannt. Dies liegt zum einen daran, dass berufliche Bildung in zahlreichen EU-Mitgliedsstaaten auf den Bereich der beruflichen Erstausbildung beschränkt ist; weiterführende Qualifikationen können dort in der Regel ausschließlich über akademische Studiengänge erworben werden. Zum anderen gestaltet sich die Höhere Berufsbildung **sehr heterogen**. Dies führt zu Intransparenz und einem mangelnden Verständnis der in diesem Bereich erworbenen Qualifikationen⁸.

Die Entwicklung und Umsetzung von nationalen Qualifikationsrahmen hat in vielen Mitgliedsstaaten gezeigt, dass Abschlüsse der Höheren Berufsbildung im Vergleich zu akademischen Abschlüssen oftmals niedrigeren Niveaustufen zugeordnet und damit tendenziell unterbewertet werden. Dabei soll gerade der Lernergebnisansatz, der in den Qualifikationsrahmen zur Beschreibung und Klassifikation von Abschlüssen verwendet wird, dazu beitragen, eine prinzipielle **Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung** zu schaffen. Gegenwärtig wird akademischen Abschlüssen ein höherer Wert zugeschrieben als Abschlüssen aus dem beruflichen Bereich. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass Hochschulen in der Öffentlichkeit ein hohes Ansehen genießen und dieses auch auf die darin erworbenen Abschlüsse ausstrahlt. Ein weiterer Grund liegt in der größeren Einheitlichkeit, die der akademische Bereich mit der gemeinsamen Abschlussstruktur (Bachelor-Master-PhD) und den gemeinsam definierten Qualitätsstandards aufweist.

Um auch den beruflichen Abschlüssen mehr Ansehen und Wertschätzung zu verleihen, ist es wichtig, das **Verständnis von Höherer Berufsbildung** zu verbessern. Über die Be-

⁸ Vgl. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7893&type=2&furtherPubs=yes> (abgerufen 4.4.2017).



schreibung der in diesem Bereich wesentlichen Zugänge zur **Qualitätssicherung** soll aufgezeigt werden, was die Höhere Berufsbildung ausmacht und welchen Logiken sie folgt.

Eine zentrale Rolle spielt dabei die **Governance**-Logik, die die Höhere Berufsbildung maßgeblich von der akademischen Bildung unterscheidet. Die Höhere Berufsbildung wird, wie bereits erwähnt, von berufsständischen Organisationen wie z.B. Kammern und Verbänden gesteuert. Vertreter/innen aus diesen Organisationen spielen daher eine entscheidende Rolle in der Ordnungsarbeit, im Bildungsprozess sowie im Prüfungswesen. Dementsprechend korrespondieren die Bildungsangebote der Höheren Berufsbildung mit den konkreten Bedarfen der Unternehmen. Qualifikationen der akademischen Tertiärbildung werden hingegen von den universitären Einrichtungen selbst entwickelt. Zwar kann es auch dabei zur Abstimmung mit der Wirtschaft kommen, sie erfolgt aber immer indirekt und im Rahmen bzw. nach Maßgabe der Vorstellungen des akademischen Personals.

Ziele und Zielgruppen der „Europäischen Leitlinien“

Mit den **Europäischen Leitlinien**, die von Fachexpertinnen und -experten nach Analyse von Qualitätssicherungsmechanismen in ausgewählten Ländern und zahlreichen Expertengesprächen erstellt wurden, werden im Folgenden **einheitlich definierte Qualitätsmerkmale** dargestellt, die die Höhere Berufsbildung charakterisieren. Damit soll transparent gemacht werden, worauf Bildungsprogramme und Abschlüsse in diesem Bereich **basieren** und was sich Lernende sowie Arbeitgeber/innen von diesen Qualifikationen **erwarten** können. Akteuren der Höheren Berufsbildung können die Qualitätsmerkmale als Orientierung dienen, wie entsprechende Qualifizierungsangebote gegebenenfalls **verbessert** werden können. Insgesamt soll die Publikation einen Beitrag zu mehr Transparenz sowie einer besseren **Vergleichbarkeit der Höheren Berufsbildung** leisten.



2. Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung

Was bedeutet Qualitätssicherung?

Der Begriff **Qualität** bezieht sich auf die „Beschaffenheit“, d.h. auf die Eigenschaften, Kriterien oder Merkmale eines Produktes, einer Dienstleistung, eines Prozesses etc., die diese für einen bestimmten Verwendungszweck oder für die **Erreichung bestimmter Ziele** geeignet macht⁹. Bei der Beurteilung der Qualität wird festgestellt, ob und wenn ja welche Unterschiede es zwischen den gewünschten und tatsächlichen qualitätsbestimmenden Eigenschaften gibt. Die darauf aufbauende **Qualitätssicherung** deckt durch eine systematische Analyse die Ursachen dieser Abweichungen auf, mit dem Ziel, Qualitätsdefizite zu beheben bzw. in Zukunft zu vermeiden.

Die Themen Qualität und Qualitätssicherung spielen im Bildungsbereich seit einigen Jahren eine zentrale Rolle. Ziel ist es dabei, die „Beschaffenheit“ des gesamten Qualifizierungsprozesses so zu gestalten, dass die vom Qualifikationsanbieter **gesetzten Bildungsziele** erreicht werden.

Für die **Höhere Berufsbildung** sind drei übergeordnete Kernziele definiert, die neben den spezifischen Lernzielen in allen Qualifizierungsangeboten – in unterschiedlicher Intensität – verfolgt werden. Es sind dies – wie bereits erwähnt – die/der


1. Deckung des Qualifikationsbedarfs der Unternehmen
2. Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Einzelpersonen
3. Erwerb bzw. Weiterentwicklung von Leitungs- und Führungskompetenzen, insbesondere auch im Hinblick auf die Gründung eines eigenen Unternehmens

Bevor näher auf die Spezifika der Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung eingegangen wird, soll zunächst erklärt werden, was in dieser Publikation unter „Höherer Berufsbildung“ verstanden wird.

Was bedeutet Höhere Berufsbildung?

Die Bezeichnung „**Höhere Berufsbildung**“ gibt es im bildungspolitischen Diskurs auf europäischer Ebene als auch auf Ebene der Mitgliedsstaaten noch nicht sehr lange. Bislang wurde primär zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie hochschulischer (akademischer) Bildung unterschieden. Im Zuge der Entwicklung und Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) in den EU-Mitgliedsstaaten sind höhere Berufsbildungsabschlüsse, vor allem jene, die außerhalb des hochschulischen Raumes erworben werden, stärker in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Der Grund dafür liegt zum einen im gestiegenen Interesse an betrieblichen bzw. arbeitsbasierten Qualifizierungsangeboten, zum anderen an dem bis dato bestehenden Mangel an Informationen über diese Bildungsgänge bzw. -abschlüsse. Eine transparente Darstellung der Abschlüsse ist allerdings für eine adäquate Bewertung dieser Qualifikationen zum Zwecke der NQR-Zuordnung erforderlich.

⁹ Vgl. <http://www.eqavet.eu/qa/gns/glossary/q/quality.aspx> (abgerufen am 4.4.2017).



Welche Abschlüsse zur Höheren Berufsbildung gehören und was ganz allgemein unter diesem Begriff verstanden wird, dazu gibt es in Europa kein gemeinsames Grundverständnis¹⁰. In den vorliegenden Europäischen Leitlinien wird **Höhere Berufsbildung** auf folgende Weise **definiert**:

- Qualifikationen der Höheren Berufsbildung sind jenen NQR-Niveaus zugeordnet, die den **EQR-Niveaus 5 bis 8** entsprechen.
- Der Erwerb dieser Qualifikationen erfolgt für gewöhnlich **außerhalb des Hochschulbereiches** und damit auch außerhalb der Bologna-Systematik.
- Die Höhere Berufsbildung ist konsequent **nachfragegesteuert**. Maßgeblich sind die konkreten Qualifikationsbedarfe der Unternehmen, die den Impuls für die Entwicklung neuer bzw. Anpassung bestehender Qualifizierungsangebote geben.
- Die Höhere Berufsbildung ist gekennzeichnet durch eine **wirtschaftsnahe Governance**. Berufs- bzw. Unternehmensverbände sowie Kammern und Sozialpartner sind die treibenden und steuernden Kräfte hinter der Entwicklung und Umsetzung von Qualifikationen und damit Garant für Arbeitsmarktnähe und Nachfrageorientierung.
- Die Höhere Berufsbildung zeichnet sich durch den direkten **Einbezug von Berufspraktiker/innen** aus den Unternehmen aus, die ihre Expertise in den „Lebenszyklus“ – von der Entwicklung einer Qualifikation und deren Implementierung bis zu ihrer Evaluierung – einbringen.
- Höhere Berufsbildung ermöglicht eine passgenaue **Weiter- und Höherqualifizierung** von Personen, die in der Regel bereits über einen einschlägigen beruflichen Erstausbildungsabschluss und/oder über mehrjährige Erfahrung in der betrieblichen Praxis verfügen, wobei dies in den nationalen Systemen unterschiedlich geregelt ist.
- Im Vordergrund der Qualifizierungsangebote der Höheren Berufsbildung steht das **praktische Tun** bzw. das **Erfahrungslernen**, das durch das für die Handlungskompetenz erforderliche Theoriewissen gestützt respektive ergänzt wird.
- Ein wesentlicher Fokus der Qualifizierung in der Höheren Berufsbildung ist die **Vertiefung bzw. Erweiterung der Fachkompetenz**, die Absolvent/innen in die Lage versetzt, komplexe Aufgabenstellungen auch in nicht vorhersehbaren beruflichen Handlungssituationen, eigenverantwortlich durchzuführen bzw. die Durchführung zu koordinieren.
- Absolvent/innen der Höheren Berufsbildung erwerben zudem **Führungskompetenzen**, die sie zur **Leitung** von Projektteams, Arbeitsbereichen oder Organisationseinheiten sowie zur **Gründung** von Unternehmen befähigen. Des Weiteren sind sie in der Lage, **Verantwortung für Mitarbeiter/innen** zu übernehmen und oftmals auch die **betriebliche Ausbildung** von Nachwuchskräften durchzuführen.
- Sinnvoll ergänzt wird die Vermittlung von Fach- und Führungskompetenzen durch die Stärkung zentraler **Soft Skills** (z.B. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Begeisterungsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Kreativität, Innovationsfähigkeit), um die berufliche Handlungskompetenz weiter auszubauen.
- Qualifikationen der Höheren Berufsbildung sind nicht unternehmensspezifisch ausgerichtet, sondern ermöglichen Absolvent/innen ein **breites Betätigungsfeld in der Wirtschaft**.

¹⁰ Vgl. dazu auch die 2016 erschienene Studie im Auftrag der Europäischen Kommission, die sich mit dieser Thematik befasst hat: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15572&langId=en> (abgerufen am 4.8.2016).



Beispiele von Höherer Berufsbildung

Um die zentralen Merkmale der Höheren Berufsbildung anhand konkreter Qualifikationen zu illustrieren, werden im Folgenden einige **Beispiele** aus verschiedenen europäischen Ländern angeführt.

Frankreich

Die Meisterqualifikation, die in Frankreich dem NQR-Niveau 3 (entspricht dem EQR-Niveau 5) zugeordnet ist, setzt den Erwerb eines Abschlusses auf der Niveau-Stufe 4 (entspricht dem EQR-Niveau 4), in der Regel im selben Beruf, sowie die Teilnahme an einem Meisterkurs voraus. Meisterkurse werden in den Ausbildungszentren der Handwerkskammern durchgeführt. Die Meisterqualifikation umfasst insbesondere die Weiterentwicklung von fachlichem Wissen und Können auf hohem Niveau. Absolvent/innen einer Meisterausbildung erlangen darüber hinaus unternehmerische Kompetenzen, u.a. in Marketing, Wirtschafts- und Finanzmanagement sowie Personalmanagement, um einen Betrieb als Selbständige oder Führungskräfte zu leiten. Sie sind außerdem in der Lage, Lehrlinge und Nachwuchskräfte auszubilden. Meistertitel werden von APCMA auf Initiative und aktiver Mitwirkung des jeweiligen Berufsverbands entwickelt. Die Ausbildung und das Prüfungsverfahren sind dabei modular angelegt und werden in enger Zusammenarbeit mit dem Berufsverband kontinuierlich evaluiert und revidiert. Alle fünf Jahre muss jeder Meistertitel im Rahmen des Nationalen Qualifikationsrahmens neu genehmigt werden und muss dabei u.a. auch seine Relevanz auf dem Arbeitsmarkt neu unter Beweis stellen.

Österreich: Abschluss der Fachakademie des Wirtschaftsförderungsinstituts (WIFI)

Der Abschluss der Fachakademie des WIFI (des Weiterbildungsanbieters der Wirtschaftskammern Österreichs) qualifiziert Personen mit einschlägiger technischer Berufsausbildung sowie einigen Jahren Berufspraxis für eine Tätigkeit als spezialisierte Fachkraft, mittlere Führungskraft oder auch für die Gründung bzw. Führung eines Unternehmens. Die vier Semester umfassende, berufsbegleitende Ausbildung, die für den Erwerb der Qualifikation verpflichtend absolviert werden muss, dient der fachlichen Höherqualifizierung, der persönlichen Weiterbildung sowie dem Erwerb unternehmerischer Kompetenzen. Die Inhalte, die sich an der unternehmerischen Praxis orientieren, werden in enger Kooperation mit Berufspraktiker/innen festgelegt. Insgesamt spielen Unternehmen in der Fachakademie eine große Rolle: Sie sind in Entscheidungsstrukturen ebenso eingebunden wie in die operative Qualifikationsentwicklung, in die Vermittlung der Inhalte sowie in das Feststellungsverfahren.

Deutschland: Qualifikation zum/zur Handwerksmeister/in

Die Meisterqualifikation hat eine hohe Relevanz auf dem deutschen Arbeitsmarkt, da sie unternehmerische und fachliche Kompetenzen auf hohem Niveau miteinander verbindet. Entsprechend umfasst die Meisterqualifikation die notwendigen unternehmerischen Kompetenzen, einen Betrieb als Selbständiger oder Führungskraft zu leiten. Meister/innen verfügen außerdem über ein hohes Maß an fachlichem Wissen und Können, das sie in die Lage versetzt einen Handwerksbetrieb erfolgreich am Markt zu positionieren. Sie sind außerdem in der Lage ihre eigenen Lehrlinge auszubilden und sich somit einen leistungsfähigen und motivierten Nachwuchs heranzubilden. Im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ist die Meisterqualifikation in Niveau 6 (entspricht dem Niveau 6 des EQR) eingestuft worden. Die Meisterqualifikation ist in Deutschland dem Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung zugeordnet. Zulassungsvoraussetzung ist der Erwerb eines Abschlusses in einem bundesweit geltenden, dualen Ausbildungsberuf. Meisterprüfungskandidat/innen absolvieren außerdem in der Regel einen ein- bis zweijährigen Meisterkurs. Diese Kurse werden u.a. in den Bildungs- und Kompetenzzentren von Handwerkskammern und Fachverbänden des Handwerks durchgeführt.



Griechenland

In Griechenland wird die postsekundäre berufliche Erstausbildung durch öffentlich-private Berufsbildungsinstitute (IEK) angeboten. Sie wird offiziell als Ausbildung auf Niveau 5 des NQR und des EQR anerkannt. Die Programme dauern zwischen zwei und vier Semestern. Die Lernenden haben eine breite Palette an Berufsfeldern zur Auswahl, wie beispielsweise Finanz- und Verwaltungsdienste, Gesundheit, Schönheit und soziale Dienste, Informationstechnologie/Telekommunikation, Fremdenverkehr und Verkehr, Bauwesen und öffentliche Bauvorhaben, Nahrungsmittel und Getränke, Landwirtschaft usw. Laut jüngster Gesetzgebung werden die beruflichen Erstausbildungen in Griechenland durch das Bildungspolitische Institut unter aktiver Mitarbeit der Sozialpartner und Kammern ausgestaltet, um so sicherzustellen, dass die aktuellen Erfordernisse des Arbeitsmarkts erfüllt werden. Die Entwicklung der Lehrpläne auf dem Berufsbildungssektor basiert auf den entsprechenden Berufsprofilen. Die Lehrpläne werden offiziell durch das griechische Bildungsministerium genehmigt. Die Mehrzahl der Lernenden sind Absolvent/innen der oberen Sekundarstufe und zwischen 20 und 30 Jahren alt. In ihrem Studium belegen sie theoretische, praktische sowie kombinierte Gegenstände. Nach ihrer Teilnahme an einer beruflichen Erstausbildung und erfolgreichem Abschluss des entsprechenden Validierungsverfahrens wird ihnen ein Berufsbildungszeugnis verliehen, das Niveau 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens entspricht. Mit diesem Berufsbildungszeugnis sind die Absolvent/innen voll und ganz berechtigt, die Genehmigung zur Ausübung des entsprechenden Berufs zu erwerben. Ferner verfügen sie auch über die erforderlichen Qualifikationen und Soft Skills zur Ausübung komplexer Tätigkeiten in eigener Verantwortung selbst in unvorhersehbaren Situationen.

Belgien

Die Meisterausbildung ermöglicht es den Teilnehmenden, die für die Ausübung eines Berufs erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben. Wie der Name bereits andeutet, stellt die Unternehmergeausbildung eine Vorbereitung der Lernenden auf die Selbstständigkeit dar – d.h. auf die Gründung eines eigenen Unternehmens. Dennoch können die Lernenden auch nach Abschluss der Unternehmergeausbildung ihr erworbenes Wissen als Angestellte, in einer Führungsposition oder als eng mit einem KMU verbundene Mitarbeiter/innen vertiefen. Die Lernenden sind nicht verpflichtet, ein eigenes Unternehmen zu gründen, die Führungskräfteausbildung bereitet sie aber darauf vor. Die Unternehmergeausbildung kann nach einer Lehrlingsausbildung oder dem Besuch einer hochschulischen Einrichtung begonnen werden, jedoch auch als ein logischer Schritt einer beruflichen Neuorientierung. Nach Abschluss der Pflichtschulausbildung (im Alter von 18 Jahren) – einer Vorbedingung für den Besuch – besteht kein Alterslimit für diese Ausbildung. Zumeist dauert Meisterausbildung zwei Jahre, in manchen Berufen aber ein oder drei Jahre. Für manche technischen Berufe kann ein Vorbereitungsjahr vorgeschrieben werden. Dies ist der Fall, wenn die Lernenden über keine vorherige Praxis oder kein entsprechendes Wissen auf diesem Gebiet verfügen. Das Ziel besteht darin, dass die Lernenden mit dem grundlegenden berufsbezogenen, theoretischen und praktischen Wissen ausgestattet werden, das sie befähigt, Meisterausbildungen zu belegen. Das Meisterdiplom wird dem Niveau 5 des EQR zugeordnet.

Quelle: Nationale Qualitätssicherungsberichte der „QA HIVEtnet“-Projektpartner
Download: <https://www.ibw.at/bibliothek/id/356/> (abgerufen am 7.8.2018).



Was bedeutet Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung?

Das Thema Qualität in der Berufsbildung hat mit dem **Kopenhagen Prozess**, der 2001/2002 von der Europäischen Kommission unter Mitwirkung der Mitgliedsstaaten sowie der europäischen Sozialpartner initiiert wurde, an Dynamik gewonnen. Ziel dieses Prozesses ist es, die berufliche Bildung in Europa zu stärken. Als wichtige Handlungsfelder wurden in der Erklärung von Kopenhagen¹¹ und in mehreren nachfolgenden Erklärungen die **Förderung der Transparenz** und **Anerkennung von Qualifikationen** sowie die **Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung** aufgeführt.

Am 18. Juni 2009 wurde durch die vom EU-Parlament und Rat verabschiedete Empfehlung eines Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung EQAVET (European Quality Assurance for Vocational Education and Training)¹² ein solides Fundament für eine weitere, intensiviertere Zusammenarbeit im Bereich der Qualitätssicherung geschaffen. Parallel zu dieser Empfehlung wurde das gleichnamige europäische Netzwerk zur Förderung der Qualitätssicherung in der Berufsbildung ins Leben gerufen, an dem sich mittlerweile 34 europäische Staaten sowie die europäischen Sozialpartner beteiligen. Wesentliches Ziel von EQAVET ist es, ein gemeinsames, europaweites Qualitätsverständnis in der beruflichen Bildung zu etablieren¹³.

Der EQAVET-Bezugsrahmen fungiert als europäisches Referenzinstrument, das die EU-Mitgliedsstaaten dabei unterstützen soll, die kontinuierliche Verbesserung ihrer Berufsbildungssysteme auf der Basis gemeinsamer Referenzindikatoren¹⁴ zu fördern. Diese Indikatoren können dazu genutzt werden, Rückschlüsse auf den jeweiligen Stand des Qualitätsniveaus der nationalen Berufsbildungssysteme zu ziehen. Darüber hinaus bildet EQAVET eine Plattform für den europaweiten Austausch von Beispielen guter Praxis. Ziel ist es, die Qualität der Berufsbildung insgesamt zu fördern und die Transparenz von Berufsbildungsprogrammen und -systemen zu verbessern, um auf diese Weise das gegenseitige Vertrauen zwischen den verschiedenen Berufsbildungsakteuren systemübergreifend zu fördern. EQAVET versteht sich allerdings nicht als EU-weit gültiges Qualitätssicherungssystem. Vielmehr eröffnet EQAVET den beteiligten Akteuren den notwendigen Spielraum zur nationalen oder auch sektoralen Ausgestaltung der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.


Die überwiegende Zahl von europäischen Initiativen und Projekten zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung haben sich bisher primär auf die berufliche Erstausbildung fokussiert. Im Mittelpunkt stand dabei vor allem das arbeitsbasierte Lernen. Demgegenüber wurde die **Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung** bislang nur ansatzweise diskutiert – wohl auch, weil – wie bereits erwähnt – dieser Bildungsbereich bis dato nicht Teil des bildungspolitischen Diskurses auf EU-Ebene war. Die **Spezifika** und relevanten **Qualitätsmerkmale der Höheren Berufsbildung** erfordern jedoch eine eigenständige Betrachtung.

¹¹ Vgl. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf (abgerufen am 4.8.2016).

¹² Vgl. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF> (abgerufen am 4.8.2016).

¹³ Vgl. <http://www.eqavet.eu/gns/about-egavet/mission.aspx> (abgerufen am 1.4.2017).

¹⁴ Vgl. <http://www.eqavet.eu/gns/policy-context/european-quality-assurance-reference-framework/indicators.aspx> und https://www.dega-vet.de/media/PDF_allgemein/TG_Brochure_compass_deutsch.pdf (abgerufen am 4.8.2016). Zu den Indikatoren siehe auch <http://www.eqavet.eu/tns/EQAVET-Resources/EQAVET-indicators-improving-the-relevance-of-VET.aspx> (abgerufen am 3.8.2016).



Die wesentlichen **Qualitätsmerkmale** der Höheren Berufsbildung sind im nachfolgenden Kapitel beschrieben. Sie nehmen Bezug zur **Definition von Höherer Berufsbildung**, die den Europäischen Leitlinien zugrunde liegt. Die Basis für die strukturierte Darstellung der Qualitätsmerkmale bildet der im Rahmen von EQAVET verwendete Qualitätssicherungszyklus bestehend aus den **vier Phasen** Planung, Umsetzung, Evaluierung und Reflexion, der neben den bereits erwähnten Indikatoren ein weiteres zentrales Element von EQAVET bildet¹⁵. Die vier Phasen bilden gleichzeitig den „**Lebenszyklus**“ einer **Qualifikation** ab, entlang dessen die einzelnen Qualitätsmerkmale beschrieben werden.

Die Europäischen Leitlinien verstehen sich als ein Beitrag im Rahmen des EQAVET-Prozesses, wobei nur indirekt Bezug auf die Referenzindikatoren genommen wird. Vielmehr soll durch eine strukturierte und transparente Beschreibung der wesentlichen Qualitätsmerkmale der Höheren Berufsbildung das Verständnis für diesen Bildungsbereich im europäischen Kontext verbessert werden, insbesondere bei Vertreter/innen von Bildungssystemen, in denen diese Art von Qualifikationen keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen. Darüber hinaus bieten die Leitlinien Akteuren der Höheren Berufsbildung eine gewisse Orientierungshilfe bei der Planung, Umsetzung, Evaluierung und Reflexion eigener Qualifizierungsangebote.

¹⁵ Vgl. <http://www.eqavet.eu/tns/EQAVET-Resources/Working-with-the-EQAVET-Cycle.aspx> (abgerufen am 4.4.2017).



3. Qualitätsmerkmale der Höheren Berufsbildung

Die nachfolgenden Qualitätsmerkmale wurden auf Basis einer Analyse von Qualitätssicherungsmechanismen ausgewählter Referenzqualifikationen der Höheren Berufsbildung aus Belgien, Deutschland, Frankreich, Griechenland und Österreich erstellt. Bei den Qualitätsmerkmalen handelt es sich um **Bezugspunkte**, die Akteure der Höheren Berufsbildung heranziehen können, um ihre eigenen Qualitätssicherungssysteme, -mechanismen und -instrumente zu überprüfen sowie gegebenenfalls zu verbessern. Die Qualitätsmerkmale sollen aber auch Akteuren anderer Bildungsbereiche zeigen, was **Bildungsprogramme und -abschlüsse** in der Höheren Berufsbildung **auszeichnet** bzw. was deren **Besonderheiten** sind. Damit soll ein Beitrag zur Erhöhung der **Transparenz und Vergleichbarkeit** geleistet werden.

Kernziele der Höheren Berufsbildung

Die Höhere Berufsbildung, wie sie in dieser Publikation verstanden wird, verfolgt **drei Kernziele**, die zueinander in Wechselwirkung stehen:

(1) Deckung des Qualifikationsbedarfs der Unternehmen

Unternehmen werden durch wirtschaftliche, technologische und gesellschaftliche Änderungen permanent vor neue Herausforderungen gestellt. Wie erfolgreich ein Unternehmen diesen Herausforderungen begegnet, hängt in hohem Maße von den Qualifikationen seiner Beschäftigten ab. Nur durch Arbeitnehmer/innen, die über die notwendigen Qualifikationen verfügen, um zunehmend komplexe und sich verändernde berufliche Handlungssituationen zu meistern, können Unternehmen am Markt langfristig erfolgreich agieren. Bildung wird damit zu einem „Rohstoff“, der das Modernisierungs- und Innovationspotenzial eines Unternehmens und damit seine Wettbewerbsfähigkeit entscheidend beeinflusst. Damit die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen passgenau gedeckt werden kann, bedarf es darauf abgestimmter Qualifizierungsangebote. Bildungsanbieter sind daher gefordert, jene Qualifikationen zu vermitteln, die bei den Unternehmen gegenwärtig, aber auch in Zukunft nachgefragt werden.

(2) Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Individuen

Lebenslanges Lernen ist in einer dynamischen Wirtschaft unumgänglich, um „arbeitsmarktfähig“ zu bleiben. Durch Bildung sollen Erwerbspersonen das notwendige „Rüstzeug“ erhalten, damit sie mit einem sich ständig ändernden Arbeitsmarkt Schritt halten können. Berufliche Qualifizierungsangebote sollen daher so gestaltet sein, dass sie den Lernenden jene fachlichen Kompetenzen und Soft Skills vermitteln, die diese am Arbeitsplatz direkt einsetzen können. Dies trifft insbesondere auf Qualifikationen der Höheren Berufsbildung zu, deren primärer Fokus auf der konkreten beruflichen Verwertbarkeit liegt. Um dies zu gewährleisten, müssen Bildungsanbieter den (künftigen) Qualifikationsbedarf der Unternehmen kennen (antizipieren) und diesen in ihren Qualifizierungsangeboten entsprechend berücksichtigen. Auf diese Weise wird der Arbeitsmarktbezug einer Qualifikation gewährleistet und damit ein wesentlicher Beitrag zum Erhalt bzw. zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Individuen geleistet.



(3) Erwerb bzw. Weiterentwicklung von Leitungs- und Führungskompetenzen, insbesondere auch im Hinblick auf die Gründung eines eigenen Unternehmens

Ein wesentliches Ziel der Höheren Berufsbildung ist die Qualifizierung zur Übernahme von Leitungs- und Führungsfunktionen, sowohl innerbetrieblich als auch im Rahmen der Selbstständigkeit. Aus der Perspektive der Absolvent/innen schafft die Höhere Berufsbildung damit eine wesentliche Basis für Karriereoptionen bzw. Schlüsselpositionen in einem Unternehmen sowie für das Unternehmertum; aus einem gesamtwirtschaftlichen Blickwinkel betrachtet trägt sie zum unternehmerischen Erfolg sowie zu einer nachhaltigen Standortsicherung bei.

Qualitätssicherungszyklus in der Höheren Berufsbildung

Diese Kernziele der Höheren Berufsbildung sollen im gesamten „Lebenszyklus“ einer Qualifikation Berücksichtigung finden. Dieser entspricht dem im Rahmen von EQAVET vorgeschlagenen Qualitätssicherungszyklus, der sich in **vier Phasen** gliedert:

Phase 1 – Planung: Diese Phase umfasst die Analyse des Qualifikationsbedarfs in den Unternehmen und dessen Abgleich mit dem vorhandenen Qualifizierungsangebot: Welches Wissen und welche Fertigkeiten sind am Arbeitsmarkt gefragt bzw. nicht ausreichend vorhanden? Welches Wissen und welche Fertigkeiten benötigen (angehende) Arbeitnehmer/innen, um beschäftigungsfähig zu bleiben bzw. zu werden? Aus dieser Analyse sollen jene Kompetenzen abgeleitet werden, die – abgestimmt auf bestehende Qualifizierungsangebote – Eingang in neue bzw. modernisierte Qualifikationen finden sollen.

Phase 2 – Umsetzung: In dieser Phase geht es um die Realisierung des Qualifizierungsangebotes. Sie umfasst die Erstellung der Inhalte einer Qualifikation, die Festlegung des pädagogisch-didaktischen Konzepts sowie die Ausgestaltung des Feststellungs- bzw. Prüfungsverfahrens. In dieser Phase sind auch die Zielgruppen und das Qualifikationsniveau zu definieren, z.B. Zugangs- und Antrittsvoraussetzungen, NQR-Niveau. Ebenfalls in diese Phase fallen weitere Vorbereitungsarbeiten, etwa die Auswahl des qualifizierten Bildungspersonals, die Auswahl und Schulung von Prüfenden, die Erstellung von Lern-, Arbeits- und Prüfungsmaterialien etc.

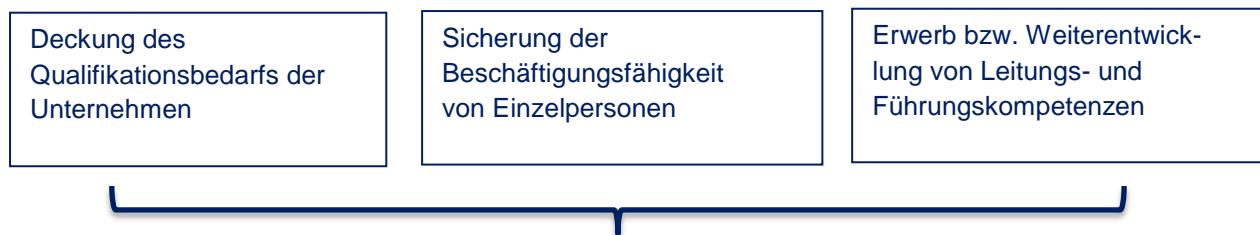
Phase 3 – Evaluierung: In dieser Phase werden die Inhalte einer Qualifikation einer Prüfung unterzogen. Ziel ist es, die Passgenauigkeit des Qualifizierungsangebotes zu untersuchen, d.h. durch verschiedene qualitative und quantitative Methoden festzustellen, ob die Ziele, die mit der Qualifikation verknüpft sind, auch tatsächlich erreicht werden. Die Evaluierung soll sämtliche Aspekte des Angebotes umfassen, u. a. das pädagogisch-didaktische Konzept, die verwendeten Lern-, Arbeits- und Prüfungsmaterialien, das Bildungspersonal, das Prüfungsverfahren, die Zufriedenheit der Lernenden, die Zufriedenheit der Betriebe mit den tatsächlich erworbenen Lernergebnissen etc.

Phase 4 – Reflexion: In dieser Phase geht es um die Adaptierung des Qualifizierungsangebotes auf Basis der Evaluierungsergebnisse. Die Umsetzung der Ergebnisse führt zur Neu-Planung bzw. Neu-Ausrichtung des Angebotes.

Jeder Phase sind Arbeitsschritte zugeordnet, auf die sich insgesamt **zwölf Qualitätsmerkmale** beziehen. Diese leiten sich wiederum aus den drei übergeordneten Zielen der Höheren Berufsbildung ab und bilden die Basis der Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung.

Die folgende Abbildung veranschaulicht den **Aufbau** der Europäischen Leitlinien. Im Anschluss daran wird auf jedes Qualitätsmerkmal (QM) näher eingegangen.

Abb. 1: Aufbau der „Europäischen Leitlinien für Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung“



Planung	Arbeitsschritt: Analyse des Qualifikationsbedarfs	QM 1: Strukturierter Prozess zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs
		QM 2: Analyse des Qualifikationsbedarfs durch Unternehmensvertreter/innen
Umsetzung	Arbeitsschritt: Entwicklung und Modernisierung von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung	QM 3: Strukturierter Prozess für die Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen
		QM 4: Steuerung des Entwicklungs- bzw. Modernisierungsprozesses durch Wirtschaftsverbände
		QM 5: Transparenz in der Darstellung von Qualifikationen
	Arbeitsschritt: Vermittlung von Bildungsinhalten	QM 6: Orientierung an Lernenden mit Berufserfahrung
		QM 7: Sicherstellung einer hohen Arbeitsmarktrelevanz des Qualifizierungsangebotes
		QM 8: Qualifiziertes Bildungspersonal mit Erfahrung aus der betrieblichen Praxis
Arbeitsschritt: Durchführung eines Feststellungsverfahrens	QM 9: Strukturierter und transparenter Prozess für das Feststellungsverfahren	
	QM 10: Valides Feststellungsverfahren mit Prüfenden aus der Berufspraxis	
Evaluierung	Arbeitsschritt: Überprüfung des Angebotes	QM 11: Systematischer Prozess für die Evaluierung des Qualifikationsangebotes
Reflexion	Arbeitsschritt: Ableitung von Schlussfolgerungen	QM 12: Identifizierung von Verbesserungsmaßnahmen als Folge der Evaluierung



Phase 1: Planung

Arbeitsschritt: Analyse des Qualifikationsbedarfs

QM 1: Strukturierter Prozess zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs

Der Impuls zur Entwicklung neuer sowie zur Modernisierung bereits etablierter Qualifikationen geht in der Regel von den Unternehmen selbst aus. Diesen Impuls aufgreifend wird ein von Wirtschaftsverbänden gesteuerter Monitoring-Prozess in Gang gesetzt, in dem in strukturierter Weise der Qualifikationsbedarf bei den Betrieben ermittelt wird. Dadurch wird die konsequente Nachfrageorientierung der Höheren Berufsbildung sichergestellt.

Abschlüsse der Höheren Berufsbildung zeichnen sich durch ihre unmittelbare Nähe zum Arbeitsmarkt aus. Um diese zu gewährleisten, sollte der Entwicklung neuer Qualifikationen sowie der Anpassung bestehender Bildungsangebote und -abschlüsse ein umfassendes Monitoring von Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen vorausgehen. Auf diese Weise lässt sich die Abstimmung zwischen dem Qualifizierungsangebot und der Qualifikationsnachfrage sicherstellen.


Grundsätzlich empfiehlt sich ein von den Berufs- bzw. Unternehmensverbänden gesteuerter Monitoring-Prozess, mit einer strukturierten und auf die Unternehmen abgestimmten Vorgehensweise, um deren tatsächlichen Qualifikationsbedarf zu ermitteln. Dabei sind alle relevanten Informationsquellen zu nutzen, die auf nationaler und sektoraler Ebene verfügbar sind sowie auf den gegenwärtigen, vor allem aber auf den künftigen Qualifikationsbedarf fokussieren. Die Monitoring-Arbeiten können die Auswertung von Sekundärstatistiken und relevanten Sektoranalysen (z.B. Qualifikationsbedarfsstudien) umfassen, sie können aber auch die Durchführung eigener Erhebungen einschließen. Zudem kann auch der Besuch von Fachkongressen, Branchentagen und anderen Veranstaltungen für das Monitoring dienlich sein, da auch hier der Kontakt zu Unternehmen hergestellt werden kann. Durch diesen strukturierten und umfassenden Zugang lassen sich Qualifikationsanforderungen frühzeitig abschätzen und bei der Entwicklung von Qualifizierungsangeboten entsprechend berücksichtigen.

Das Monitoring sollte regelmäßig durchgeführt werden, um möglichst rasch und passgenau auf Qualifikationsbedarfe der Unternehmen reagieren zu können.

QM 2: Analyse des Qualifikationsbedarfs durch Unternehmensvertreter/innen

Um die Höhere Berufsbildung auf die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen abzustimmen, sind Unternehmensvertreter/innen entscheidend an der Analyse der Monitoring-Ergebnisse beteiligt. Dabei ist auch die bestehende Qualifikationsstruktur eines Sektors zu berücksichtigen.

Qualifizierungsangebote der Höheren Berufsbildung sollten an jenen Qualifikationsanforderungen ausgerichtet sein, die Unternehmen bzw. Wirtschaftssektoren nachfragen. Dafür ist es erforderlich, Vertreter/innen von Wirtschaftsverbänden und weitere Berufspraktiker/innen in sämtliche Phasen dieses Prozesses einzubeziehen. Deren direkte Einbindung in die Aus-



wertung und Interpretation der im Rahmen von verschiedenen Monitoring-Aktivitäten (→ QM 1) erhobenen Informationen gewährleistet, dass Qualifikationen der Höheren Berufsbildung tatsächlich „aus der Wirtschaft, für die Wirtschaft“ entwickelt werden.

In der Analyse der Monitoring-Ergebnisse sollten auch die bereits vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen bei den Beschäftigten der Wirtschaftssektoren Berücksichtigung finden. Dadurch kann in den Qualifizierungsangeboten gezielter auf jenen Bedarf der Unternehmen eingegangen werden, der am Arbeitsmarkt noch nicht bzw. nicht in ausreichendem Ausmaß gedeckt ist.

Neben der Nachfrageseite ist auch die Angebotsseite zu beachten. Bevor konkrete Schritte zur Umsetzung einer Qualifikation (→ Phase 2) gesetzt werden, empfiehlt es sich, das vorhandene Qualifizierungsangebot zu analysieren und zu bewerten, ob neue Angebote entwickelt oder bestehende adaptiert werden können. Wichtig ist zudem, darauf zu achten, dass neue bzw. modernisierte Angebote zur gesamten Qualifikationsstruktur des jeweiligen Sektors passen, d.h. sie sollten auf bestehenden Bildungsprogramme und -abschlüssen aufbauen bzw. diese sinnvoll ergänzen („Karriereleitern“) sowie Übergänge zu anderen Qualifikationen ermöglichen („Durchlässigkeit“).

Phase 2: Umsetzung

Arbeitsschritt: Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung

QM 3: Strukturierter Prozess für die Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen

Die Entwicklung neuer sowie die Anpassung bereits bestehender Qualifikationen an eine veränderte berufliche Praxis läuft in strukturierten bzw. standardisierten Verfahren ab, in denen alle relevanten Akteure eingebunden sind. Damit wird für die am Qualifizierungsprozess Beteiligten Transparenz und Klarheit geschaffen.

Der Entwicklungs- bzw. Modernisierungsprozess von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung sollte einem klar strukturierten Ablauf folgen. Dabei ist sicherzustellen, dass alle relevanten Akteure, insbesondere Vertreter/innen der Unternehmen (→ QM 4), der Governance, der Berufsbildungsforschung sowie das Bildungspersonal und die Prüfenden, involviert sind. Diese sollten über den Verfahrensablauf informiert sein, damit ein reibungsloser Informationsfluss bzw. -austausch gewährleistet ist.

Wichtig ist auch, dass die Funktionen und Zuständigkeiten aller, die in den Prozess eingebunden sind, klar definiert sind.

Am Beginn dieses Prozesses (vgl. Abbildung 2) sollte überlegt werden, für welche Aufgabefelder und Tätigkeiten Absolvent/innen qualifiziert sein und welchen Handlungs- und Entscheidungsspielraum sie haben sollen. In diese Überlegungen sollten die Anforderungen der

beruflichen Praxis Berücksichtigung finden, die im Rahmen der Planungsphase erhoben und analysiert wurden.

Im Anschluss daran sollte die zu erreichende Qualifikation definiert werden, d.h. über welche Lernergebnisse Absolvent/innen am Ende ihrer Ausbildung nachweislich verfügen müssen. Wesentlich dabei ist, einen klaren Bezug zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) und dessen Deskriptoren herzustellen, um Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

In einem weiteren Schritt sollte der Bildungsprozess (falls ein solcher verpflichtend vorgesehen ist) festgelegt werden, d.h. wie lange die Ausbildung dauert, welche curricularen Inhalte sie umfasst, welches didaktische Konzept angewandt wird etc. Zudem sollte definiert werden, welche Zugangsvoraussetzungen Lernende erfüllen müssen, um den Bildungsprozess zu durchlaufen bzw. die Qualifikation zu erwerben. Des Weiteren bedarf es einer transparenten Beschreibung des abschließenden Feststellungsverfahrens, das es ermöglicht, die mit der Qualifikation verbundenen Lernergebnisse valide festzustellen und zu bewerten. Dazu gehören die Methodik, die Instrumente, die Zulassungsanforderungen (z.B. einschlägige Berufstätigkeit), die Festlegung der Bewertungskriterien sowie der Prüfenden.

Abb. 2: Vorgehensweise bei der Entwicklung bzw. Modernisierung einer Qualifikation

Ablauf	Fokus	Leitfragen	Relevanz zu QMs
Schritt 1	Überlegungen zu den künftigen Absolvent/innen	<ul style="list-style-type: none"> – In welchen Branchen/Unternehmensbereichen/Aufgabefeldern sollen die Absolvent/innen tätig sein? – Welche Tätigkeiten sollen sie verrichten? – Welchen Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum sollen sie haben? 	QM 1, QM 2, QM 4
Schritt 2	Definition der Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> – Was müssen Absolvent/innen am Ende der Ausbildung wissen und können? – Welchen Grad an Selbstständigkeit bzw. Verantwortung sollen die Absolvent/innen innehaben? 	QM 5
Schritt 3	Konzeption des Bildungsprozesses und des Feststellungsverfahrens	<ul style="list-style-type: none"> – Wie lange soll der Kurs dauern? Wann sollen die Unterrichtseinheiten angeboten werden? – Welche Inhalte sollen vermittelt werden? – Welches didaktische Konzept soll angewandt werden? – Welche Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung soll es geben? – Wie werden die Lernergebnisse festgestellt? Welche Methoden, Instrumente, Verfahrensteile etc. bzw. welche Antrittsvoraussetzungen zum Feststellungsverfahren soll es geben? – Welches Bildungspersonal kann eingesetzt werden? etc. 	QM 6, QM 7, QM 8, QM 9, QM 10

Wesentlich ist auch, dass der Entwicklungs- und Modernisierungsprozess in dem jeweiligen rechtlichen bzw. regulatorischen Rahmen verankert ist. Dies gilt insbesondere bei reglementierten Berufen.



QM 4: Steuerung des Entwicklungs-/Modernisierungsprozesses durch Wirtschaftsverbände

Die Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung wird maßgeblich von Berufs- bzw. Unternehmensverbänden gesteuert. Durch ihre Expertise wird in diesem Prozess sichergestellt, dass die Qualifizierungsangebote passgenau auf die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen abgestimmt sind.

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung bildet ihre direkte Verwertbarkeit in den Arbeits- und Geschäftsprozessen der Unternehmen. Daraus ergibt sich eine hohe Relevanz für den Arbeitsmarkt, wodurch wiederum ein klarer Mehrwert für die Beschäftigungsfähigkeit von Individuen entsteht. Sichergestellt wird dies durch den direkten Einbezug von Vertreter/innen aus Unternehmen bzw. Wirtschaftsverbänden in die Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung. Diese Personen sollten über umfassende fachliche Expertise im relevanten Wirtschaftssektor/Arbeitsbereich verfügen sowie gegebenenfalls Leitungs- und Personalführungsfunktionen (z.B. Ausbildung von Lehrlingen) ausüben. Von Vorteil ist zudem, wenn sie Erfahrung als Trainer/innen und/oder Prüfende in der Höheren Berufsbildung gesammelt haben, da sie diese Expertise ebenfalls in den Entwicklungs-/Modernisierungsprozess einbringen können.


Berufspraktiker/innen unterstützen maßgeblich den Transfer von Qualifizierungsbedarfen der Unternehmen (→ QM 1), die sich beispielsweise aus technologischen Innovationen ergeben, in konkrete Qualifizierungsinhalte. Auf diese Weise wird ein Brückenschlag zwischen Arbeitsmarkt und Bildung vollzogen, der die Höhere Berufsbildung in besonderem Maße auszeichnet. Der direkte Einbezug von Berufspraktiker/innen in einem von den Berufs- bzw. Wirtschaftsverbänden gesteuerten Prozess der Entwicklung, Anpassung und Umsetzung von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung ist daher zwingend erforderlich.

QM 5: Transparenz in der Darstellung von Qualifikationen

Eine transparente Darstellung sowohl der internen Abläufe bei Anbietern von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung als auch der Qualifikationen nach außen führt zu mehr Klarheit und einem besseren Verständnis. Transparenz stärkt zudem das Vertrauen in diese Bildungsprogramme und -abschlüsse, was deren Akzeptanz erhöht und die Durchlässigkeit in andere Bildungsbereiche befördert.

Qualifikationen der Höheren Berufsbildung sollen transparent, nachvollziehbar und verständlich dargestellt werden. Dies betrifft zum einen die internen Prozesse bei Bildungsanbietern bzw. Zertifizierungsstellen. Es empfiehlt sich, Abläufe und Vorgehensweisen – etwa im Hinblick auf die Auswahl des Bildungspersonals, auf die Protokollierung des Feststellungsverfahrens, auf Möglichkeiten der Berufung/Beeinspruchung des Prüfungsergebnisses, auf Maßnahmen zum Prüfungs-/Prüfermonitoring etc. – genau festzulegen bzw. zu beschreiben, damit bei allen Beteiligten Klarheit darüber herrscht.

Zum anderen soll Transparenz bei der Darstellung der Qualifikationen nach außen sichergestellt werden. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Beschreibung in Form von Lernergebnissen. Hierdurch sollen die mit den Qualifikationen verbundenen Kenntnisse, Fertigkeiten



keiten sowie die damit verbundene Kompetenz (i.S.v. Selbstständigkeit und Verantwortung) sichtbar gemacht werden. Darüber hinaus empfiehlt es sich, folgende Angaben zu den Qualifikationen zu machen:

- Bezeichnung der Qualifikation
- NQR-/EQR-Niveau
- Voraussetzungen bzw. Kriterien für die Zulassung zum Erwerb der Qualifikation
- Zeitlicher Umfang des Lehrgangs/der Schulung, falls relevant
- Berechtigungen, die mit dem Erwerb der Qualifikation erworben werden
- Inhalte, Dauer, Methoden, Verfahren und Instrumente zur Feststellung und Bewertung der erworbenen Lernergebnisse
- Anschlussfähigkeit und Anrechnungsmöglichkeiten zu anderen Qualifikationen

Durch die transparente Darstellung soll die Verbindlichkeit des Qualifikationsanbieters, die mit der Qualifikation verbundenen Ansprüche und Ziele zu erreichen, klar zum Ausdruck gebracht werden. Zudem soll damit ein hohes Maß an Akzeptanz erzielt werden. Des Weiteren soll eine transparente Darstellung auch die Anschlussfähigkeit in andere Bildungsbereiche sowie die Anerkennung von Qualifikationen im nationalen und internationalen Kontext fördern.


Arbeitsschritt: Vermittlung von Bildungsinhalten

QM 6: Orientierung an Lernenden mit Berufserfahrung

Qualifizierungsangebote der Höheren Berufsbildung richten sich vorrangig an Personen mit fachbezogenen Abschlüssen der beruflichen Erstausbildung und/oder einschlägiger Berufspraxis. Das Angebot dient daher zum einen der Vertiefung und Erweiterung der vorhandenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, zum anderen werden Lernende dazu befähigt, Entscheidungs- und Führungsverantwortung zu übernehmen.

Personen, die Qualifizierungsangebote der Höheren Berufsbildung wahrnehmen, verfügen üblicherweise über einen beruflichen Abschluss und/oder über mehrjährige praktische Arbeitserfahrung. Oftmals sind sie parallel zum Erwerb des höheren Berufsabschlusses einschlägig tätig, sodass sie ihre vielfältigen beruflichen Erfahrungen und ihre fachliche Expertise auch direkt in den Unterricht einbringen können.

Die Lehr-/Lernprozesse sollten daher derart gestaltet sein, dass die vorhandene Fachkompetenz und das gewonnene Erfahrungswissen der Lernenden berücksichtigt werden. Ein wesentliches Ziel der Höheren Berufsbildung ist die fachliche Weiterqualifizierung der Lernenden, damit diese mit unterschiedlichen, auch nicht vorhersehbaren Herausforderungen ihrer beruflichen Praxis umgehen können. Daher sollte in der Schulung/im Lehrgang neben der Erweiterung der Fachkompetenz insbesondere auf die Stärkung von Soft Skills geachtet werden, die bei der Übernahme komplexerer Aufgaben erforderlich sind, etwa Problemlösungskompetenz, Konfliktfähigkeit, Innovationsfähigkeit, Kundenorientierung, etc. Zudem sollte der Vermittlung von Leitungs- und Führungskompetenzen ein besonderer Stellenwert



zukommen, da Absolvent/innen in der Praxis häufig Arbeits-/Projektteams, Organisationseinheiten oder Unternehmen leiten und damit auch Mitarbeiterverantwortung in ihren Bereichen übernehmen.

Nicht nur das Bildungsangebot selbst sollte an praxiserfahrenen Lernenden ausgerichtet sein, auch die Beratungs- und Unterstützungsleistung im Vorfeld sollte sich an diese Lernenden orientieren. Bildungsanbieter sollten in Gesprächen die Bildungsziele von Interessent/innen eruieren und ihnen die entsprechenden Qualifizierungsmöglichkeiten aufzeigen. Die Beratungsgespräche sollten auch dazu genutzt werden, die Zielgruppe des jeweiligen Qualifizierungsangebotes möglichst homogen zu gestalten, um den Unterricht bestmöglich auf den vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen abzustimmen.

QM 7: Sicherstellung einer hohen Arbeitsmarktrelevanz des Qualifizierungsangebots

Absolvent/innen der Höheren Berufsbildung verfügen über Kompetenzen, die direkt am Arbeitsmarkt verwertbar sind. Dies erfordert bei der Vermittlung von Bildungsinhalten einen klaren Fokus auf praktisches Tun. Realisiert wird dies insbesondere durch einen engen Kontakt zur Berufspraxis, der auf vielfältige Weise hergestellt wird.

Qualifizierungsangebote der Höheren Berufsbildung zielen auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen ab, die durch fachtheoretisches Wissen ergänzt werden. Ausgehend vom praktischen Tun wird das erforderliche und für die Handlungskompetenz notwendige Theorie-Wissen vermittelt. Nicht die Wissenschaft bzw. Disziplin steht im Vordergrund, sondern das berufliche Handlungsfeld. Daher ist die Vermittlung der Lerninhalte an den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen auszurichten und somit möglichst viele Anknüpfungspunkte zur Berufspraxis zu schaffen. So sollten nicht nur die Lernenden ihre praktischen Erfahrungen in den Bildungsprozess einbringen (→ QM 6), auch die Lehrenden (→ QM 8) und Prüfenden (→ QM 11) sollten über betriebliche Praxiserfahrung verfügen bzw. aus der Praxis kommen.

Die Materialien, die im Rahmen des Bildungsprozesses zum Einsatz kommen, sollten sich an Praxisbeispielen orientieren und eine direkte Verwertbarkeit am Arbeitsplatz gewährleisten. Praxisnähe kann zudem durch Kontakte zu Unternehmen geschaffen werden, etwa im Rahmen von Betriebsbesuchen, Vorträgen von Unternehmensvertreter/innen, Kamingesprächen, Diskussionsrunden etc.

Im Rahmen von Projekt- bzw. Abschlussarbeiten sollten reale Aufgabenstellungen für bzw. in Kooperation mit Unternehmen bearbeitet werden. Wenn Bildungsprogramme nicht ohnehin begleitend zu einschlägiger Berufstätigkeit angeboten werden, können auch Praxisphasen in Betrieben in das Bildungsangebot integriert werden. Unternehmen werden dabei zu wichtigen Lernorten, die zur Stärkung und Vertiefung der Handlungskompetenz von Lernenden beitragen.



QM 8: Qualifiziertes Bildungspersonal mit Erfahrung aus der betrieblichen Praxis

Die Lehr-/Lernprozesse in der Höheren Berufsbildung werden von Personen durchgeführt, die neben den erforderlichen pädagogisch-didaktischen Kompetenzen über berufspraktische Erfahrung in Unternehmen verfügen. Dadurch lassen sich diese Prozesse an aktuellen beruflichen Anforderungen und authentischen Situationen ausrichten.

Dem Bildungspersonal kommt in der Höheren Berufsbildung ein hoher Stellenwert zu. Ihre Expertise trägt wesentlich zur Qualität der Lehr-/Lernprozesse bei. Dabei sollten sie nicht nur im Umgang mit zumeist erwachsenen Lernenden geschult sein, sie sollten vor allem über berufspraktische Erfahrungen sowie über aktuelle fachliche Expertise verfügen, die sie unmittelbar in die Vermittlung der Lehrinhalte einbringen können. Nur wenn Lehrende die unternehmerische Realität kennen, können sie ihren Lernenden dieses Wissen und diese Erfahrungen weitergeben. Abhängig vom konkreten Bildungsziel können aber auch Fachtheoretiker/innen in den Lehr-/Lernprozess involviert sein.

Profundes Praxis-Know-how ist auch deshalb unverzichtbar, da die Lernenden selbst in der Regel über praktische Fachkompetenz verfügen (→ QM 6), die sie im Rahmen der Höheren Berufsbildung erweitern und vertiefen möchten. Die Praxiserfahrung sollte daher bei der Auswahl von Lehrenden ein zentrales Kriterium sein. Um Berufspraktiker/innen auch in pädagogisch-didaktischer Hinsicht, vor allem im Umgang mit (zumeist) erwachsenen Lernenden, zu qualifizieren, sollte der Besuch von entsprechenden Weiterbildungsangeboten vorgesehen sein.

Eine realitätsnahe Ausrichtung ist aber nicht nur für die Lehr-/Lernprozesse wichtig – auch Lernmaterialien, Projektarbeiten und andere Arbeitsanweisungen müssen sich an der Praxis orientieren (→ QM 7). Nur durch die enge Koppelung an der Praxis, kann der Unterricht am Bedarf der Unternehmen ausgerichtet werden.

Arbeitsschritt: Durchführung eines Feststellungsverfahrens

QM 9: Strukturierter und transparenter Prozess für das Feststellungsverfahren

Die Vergabe des Qualifikationsnachweises beruht auf einem strukturierten und transparenten Feststellungsverfahren. Standardisierte Abläufe, eine offene Informationspolitik und die Einbettung in eine wirtschaftsnahe Governance-Struktur schaffen Klarheit und erhöhen das Vertrauen in den Abschluss.

Das Feststellungsverfahren, d.h. der Prozess, der zum Erwerb des höheren Berufsabschlusses durchlaufen werden muss, sollte einer genauen und nach außen hin klar kommunizierten Struktur folgen. Dazu ist es erforderlich, transparent darzustellen, mit welchen Methoden, Instrumenten und Abläufen das Erreichen der im Rahmen der Umsetzungsphase (→ Phase 2) festgelegten Lernergebnisse überprüft wird, welche Bewertungskriterien dafür angewandt und auf welche Weise die Ergebnisse dokumentiert werden. Diese Informationen sollen für andere, insbesondere für Lernende, aber auch für „Nachfolgeeinrichtungen“, d.h.



Unternehmen oder weiterführende Bildungseinrichtungen, die Absolvent/innen der Höheren Berufsbildung aufnehmen, nachvollziehbar dargestellt werden.

Daneben sind die Zuständigkeiten sämtlicher am Feststellungsverfahren beteiligter Personen festzulegen. Zwischen allen am Qualifizierungsprozess Beteiligten (v.a. zwischen Lehrenden und Prüfenden) sollte es einen kontinuierlichen Informationsaustausch geben. Dadurch können die Aufgaben und Vorgehensweisen der Beteiligten sowie die im gesamten Prozess verwendeten Materialien, z.B. Handbücher, Arbeitsaufgaben, Prüfungskataloge u. ä., besser aufeinander abgestimmt werden.

Klare Strukturen, eine offene Kommunikation und die Einbettung in eine wirtschaftsnahe Governance-Struktur tragen wesentlich zu einem besseren Verständnis der Qualifikation bei und stärken so auch das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit in diesen Abschluss.

QM 10: Valides Feststellungsverfahren mit Prüfenden aus der Berufspraxis

Das Feststellungsverfahren ist so auszurichten, dass die mit der Qualifikation verbundenen Lernergebnisse objektiv und valide nachgewiesen werden können. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist die Einbeziehung von Berufspraktiker/innen aus den Unternehmen, die ihre fachliche Expertise in das Verfahren einbringen können. Wichtig ist auch, Lehr- und Prüfertätigkeiten zu trennen. Dabei gilt der Grundsatz: Wer lehrt, prüft nicht.

Die im Feststellungs- bzw. Prüfungsverfahren verwendeten Methoden und Instrumente sollten so gewählt werden, dass sie zu validen und objektiv nachvollziehbaren Ergebnissen führen. Ein hoher Praxisbezug der darin verwendeten Aufgaben lässt sich dadurch ermöglichen, dass diese sich an realen beruflichen Handlungssituationen orientieren, z.B. an Kundenaufträgen, konkreten Problemstellungen bei Durchführung von Projekten, an Herausforderungen durch gesetzliche oder personelle Änderungen etc. Sichergestellt werden soll dieser Praxisbezug vor allem durch die Einbeziehung von Berufspraktiker/innen aus den Unternehmen, die ihre fachliche Expertise sowie ihre praktische Erfahrung in das gesamte Prüfungsgeschehen – etwa in die Erstellung von Prüfungsaufgaben oder die Durchführung von Fachgesprächen u. ä. – einfließen lassen können. Zudem sind Praktiker/innen in der Lage, die Handlungskompetenz der Prüfungskandidat/innen zu beurteilen, d.h. festzustellen, ob diese die Ziele/die Ansprüche, die mit dem Qualifizierungsangebot verbunden sind, auch tatsächlich erreicht haben und praktisch anwenden können.

Neben profunder Fachexpertise sollten Prüfende auch über prüfungspädagogische Kompetenzen verfügen. Es empfiehlt sich daher, entsprechende Schulungen bzw. Schulungsmaterialien (z.B. Prüferhandbücher) anzubieten sowie eine regelmäßige Weiterbildung sicherzustellen.

Grundsätzlich sollten Feststellungsverfahren in der Höheren Berufsbildung den Charakter externer Evaluationen haben. Die Verantwortung für die Bewertung und Beurteilung der Lernenden sollte deshalb nicht in der Zuständigkeit der Lehrenden liegen, sondern eigenständigen und unabhängigen Gremien übertragen werden. Durch diese Trennung lassen sich mögliche Interessenkonflikte vermeiden und ein hohes Maß an Objektivität und Validität realisieren.



Phase 3: Evaluierung

Arbeitsschritt: Überprüfung des Angebotes

QM 11: Systematischer Prozess für die Evaluierung des Qualifikationsangebotes

Um die Qualität von Qualifizierungsangeboten aufrecht zu erhalten bzw. zu verbessern, ist es erforderlich, diese in regelmäßigen Abständen und im Rahmen eines systematischen Prozesses zu evaluieren. Grundlage für die Evaluierung bilden Daten und Rückmeldungen der Absolvent/innen, von Arbeitgeber/innen sowie von den an der Planung und Umsetzung von Qualifikationen Beteiligten.

Das Qualifizierungsangebot sollte regelmäßig einer Qualitätsüberprüfung unterzogen werden, um Änderungserfordernisse festzustellen und im Bedarfsfall entsprechende Adaptierungen vornehmen zu können. Es empfiehlt sich, für diese Evaluierung ein systematisches Vorgehen zu definieren, um Rückmeldungen – sowohl in Form quantitativer Daten als auch qualitativer Informationen – möglichst umfassend zu erheben.

Wichtig ist, alle relevanten Akteure der Planungs- und Umsetzungsphase einer Qualifikation in die Evaluierung zu involvieren. Diese sollten sich regelmäßig über das Qualifizierungsangebot austauschen – nicht nur im Hinblick auf die Eruierung von Verbesserungspotenzialen, sondern auch, um ein einheitliches und abgestimmtes Vorgehen zu gewährleisten.

Ein Aspekt von zunehmender Bedeutung im Rahmen der Evaluierung ist, das Feedback von Absolvent/innen einzuholen, und zwar nicht nur unmittelbar nach dem Erwerb der Qualifikation (etwa um Rückmeldungen zur Zufriedenheit mit den Ausbildungsinhalten, den Lehrenden, den Prüfenden etc. zu erhalten), sondern auch einige Zeit danach, um die Qualifizierungsansprüche und -ziele des Qualifikationsanbieters (→ QM 5) einem „Realitätscheck“ zu unterziehen. Diese sollen v.a. anhand der mit der Qualifikation am Arbeitsmarkt/in den Unternehmen verbundenen Auswirkungen festgestellt werden (etwa durch die Art der Tätigkeiten, die Inhaber/innen der Qualifikation aufgrund des Erwerbs dieses Abschlusses ausüben, durch die Entwicklung ihrer Einkommenssituation, ihrer Entscheidungsbefugnisse, ihrer Leitungs- und Führungsfunktionen etc.).

Des Weiteren sollen Unternehmen zur Passgenauigkeit des Qualifizierungsangebotes sowie zu möglichen Änderungswünschen befragt werden. Die Rückmeldungen aus den Unternehmen dienen darüber hinaus auch dazu, festzustellen, ob sich die Erwartungen, die der Anbieter mit seinem Qualifikationsangebot verbindet, in der Praxis tatsächlich erfüllen, d.h. ob die Absolvent/innen entsprechend ihrer Qualifikation in den Unternehmen eingesetzt werden, ob gewünschte Effekte eintreten (z.B. Erhalt einer Führungsfunktion) und ob damit die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte gefördert wird.



Phase 4: Reflexion

Arbeitsschritt: Ableitung von Schlussfolgerungen

QM 12: Identifizierung von Verbesserungsmaßnahmen als Folge der Evaluierung

Aus der Analyse der im Rahmen der Evaluierung erhobenen Informationen werden Schlussfolgerungen für die Verbesserung des Qualifikationsangebotes gezogen. Diese fließen in die Adaptierung des Qualifizierungsangebotes ein und sichern damit dessen Qualität.

Die im Rahmen der Evaluierung erhobenen quantitativen und qualitativen Informationen sollen in den für die Qualifikation verantwortlichen Gremien analysiert und diskutiert werden. Zudem sollen daraus Schlussfolgerungen abgeleitet werden, welche Schritte erforderlich sind, um das Qualifizierungsangebot zu verbessern und zu modernisieren.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich aus den **zwölf Qualitätsmerkmalen** drei zentrale Punkte ableiten, die den Kern der Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung bilden:

1. **Gewährleistung der Arbeitsmarktnähe:** Die Höhere Berufsbildung ist nachfrageorientiert. Kennzeichnend für die Qualität der Höheren Berufsbildung ist die Einbeziehung von Vertreter/innen der beruflichen Praxis in den gesamten „Lebenszyklus“ einer Qualifikation – von der Bedarfsanalyse bis zur Durchführung von Verbesserungsmaßnahmen des Qualifikationsangebots.
2. **Wirtschaftsnahe Governance-Struktur:** Die enge Verbindung zwischen Unternehmen und der Höheren Berufsbildung spiegelt sich auch in der Governance-Struktur wider. Diese zeichnet sich durch ein institutionelles Zusammenspiel wirtschaftsnaher Organisationen, wie Kammern, Berufsverbänden und, abhängig vom Kontext, auch Sozialpartner sowie zuständiger staatlicher Behörden bzw. Ministerien, aus. Damit wird sichergestellt, dass die Höhere Berufsbildung sowohl konzeptionell, als auch in ihrer praktischen Umsetzung an den konkreten Bedürfnissen der Unternehmen und des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist („Qualifikationen von der Wirtschaft, für die Wirtschaft“).
3. **Sicherstellung von Transparenz:** Transparenz schafft Verständnis, Verständnis stärkt das Vertrauen, Vertrauen führt zu Wertschätzung und Anerkennung. Um Transparenz sicherzustellen, ist es wichtig, alle Prozesse und Abläufe im gesamten „Lebenszyklus“ einer Qualifikation zu strukturieren und Informationen klar zu kommunizieren.



4. Europäisches Netzwerk zur Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung

Das von UEAPME koordinierte **Europäische Netzwerk zur Qualitätssicherung in der Höheren Berufsbildung** wurde im Mai 2017 etabliert. Es richtet sich zunächst an Stakeholder-Organisationen, die im UEAPME Berufsbildungskomitee organisiert sind; interessierte Organisationen und Einrichtungen außerhalb dieses Komitees sollen dem Netzwerk hinkünftig aber ebenfalls beitreten können.

Ziel dieses Netzwerkes ist es,

- das Thema Höhere Berufsbildung, insbesondere den Aspekt der Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung, auf europäischer und nationaler Ebene voranzutreiben,
- Expertise zur Höheren Berufsbildung, insbesondere zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung, in den entsprechenden Diskussionsprozessen auf europäischer und nationaler Ebene einzubringen,
- die „Europäischen Leitlinien zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung“ weiterzuentwickeln,
- die Anwendung und Umsetzung der „Europäischen Leitlinien zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung“ zu forcieren,
- sich am Austausch und Transfer von Expertise, Erfahrungen und Beispielen guter Praxis zur Höheren Berufsbildung, insbesondere zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung, innerhalb und außerhalb des Netzwerkes etwa durch die Teilnahme an Veranstaltungen oder die Verbreitung von Informationen zu beteiligen.

Von den Netzwerk-Mitgliedern wird **erwartet**, dass sie

- ihre Expertise zu verschiedenen Aspekten der Höheren Berufsbildung, insbesondere zu Aspekten der Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung einbringen,
- sich an den Diskussionen zur Höheren Berufsbildung, insbesondere zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung, beteiligen,
- Informationen, Wissen und Expertise innerhalb des Netzwerkes mit anderen Mitgliedern teilen,
- die „Europäischen Leitlinien zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung“ umsetzen bzw. deren Umsetzung forcieren,
- zur Weiterentwicklung der „Europäischen Leitlinien zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung“ beitragen.

Um dem Europäischen Netzwerk zur Qualitätssicherung der Höheren Berufsbildung beizutreten, ist es erforderlich, eine **Interessensbekundung** auszufüllen. Das entsprechende Formular steht auf der QA HiVETnet-Website zum Download zur Verfügung:

<https://www.ibw.at/bibliothek/id/356/>.

Überblick über die Qualitätsmerkmale der Höheren Berufsbildung

QS-Phasen / „Lebenszyklus“ einer Qualifikation	Arbeitsschritte	Qualitätsmerkmale (QM)	Zentrale Empfehlung
Planung	Analyse des Qualifikationsbedarfs	QM 1: Strukturierter Prozess zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs	Der Impuls zur Entwicklung neuer sowie zur Modernisierung bereits etablierter Qualifikationen geht in der Regel von den Unternehmen selbst aus. Diesen Impuls aufgreifend wird ein von den Wirtschaftsverbänden gesteuerter Monitoring-Prozess in Gang gesetzt, in dem in strukturierter Weise der Qualifikationsbedarf bei den Betrieben ermittelt wird. Dadurch wird die konsequente Nachfrageorientierung der Höheren Berufsbildung sichergestellt.
		QM 2: Analyse des Qualifikationsbedarfs durch Unternehmensvertreter/innen	Um die Höhere Berufsbildung auf die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen abzustimmen, sind Unternehmensvertreter/innen entscheidend an der Analyse der Monitoring-Ergebnisse beteiligt. Dabei ist auch die bestehende Qualifikationsstruktur eines Sektors zu berücksichtigen.
Umsetzung	Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung	QM 3: Strukturierter Prozess für die Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen	Die Entwicklung neuer sowie die Anpassung bereits bestehender Qualifikationen an eine veränderte berufliche Praxis läuft in strukturierten bzw. standardisierten Verfahren ab, in denen alle relevanten Akteure eingebunden sind. Damit wird für die am Qualifizierungsprozess Beteiligten Transparenz und Klarheit geschaffen.
		QM 4: Steuerung des Entwicklungs-/ Modernisierungsprozesses durch Wirtschaftsverbände	Die Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikation der Höheren Berufsbildung wird maßgeblich von Berufs- bzw. Unternehmensverbänden gesteuert. Durch ihre Expertise wird in diesem Prozess sichergestellt, dass die Qualifizierungsangebote passgenau auf die Qualifikationsnachfrage der Unternehmen abgestimmt sind.

QS-Phasen/ „Lebenszyklus“ einer Qualifikation	Arbeitsschritte	Qualitätsmerkmale (QM)	Zentrale Empfehlung
Umsetzung	Entwicklung bzw. Modernisierung von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung	QM 5: Transparenz in der Darstellung von Qualifikationen	Eine transparente Darstellung sowohl der internen Abläufe bei Anbietern von Qualifikationen der Höheren Berufsbildung als auch der Qualifikationen nach außen führt zu mehr Klarheit und einem besseren Verständnis. Transparenz stärkt zudem das Vertrauen in diese Bildungsprogramme und -abschlüsse, was deren Akzeptanz erhöht und die Durchlässigkeit in andere Bildungsbereiche befördert.
	Vermittlung von Bildungsinhalten	QM 6: Orientierung an Lernenden mit Berufserfahrung	Qualifizierungsangebote der Höheren Berufsbildung richten sich vorrangig an Personen mit fachbezogenen Abschlüssen der beruflichen Erstausbildung und/oder einschlägiger Berufspraxis. Das Angebot dient daher zum einen der Vertiefung und Erweiterung der vorhandenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, zum anderen werden Lernende dazu befähigt, Entscheidungs- und Führungsverantwortung zu übernehmen.
		QM 7: Sicherstellung einer hohen Arbeitsmarktrelevanz des Qualifizierungsangebots	Absolvent/innen der Höheren Berufsbildung verfügen über Qualifikationen, die direkt am Arbeitsmarkt verwertbar sind. Dies erfordert bei der Vermittlung von Bildungsinhalten einen klaren Fokus auf Praxis bzw. auf praktisches Tun. Realisiert wird dies insbesondere durch einen engen Kontakt zur Berufspraxis, der auf vielfältige Weise hergestellt wird.
		QM 8: Qualifiziertes Bildungspersonal mit Erfahrung aus der betrieblichen Praxis	Die Lehr-/Lernprozesse in der Höheren Berufsbildung werden von Personen durchgeführt, die neben den erforderlichen pädagogisch-didaktischen Kompetenzen über berufspraktische Erfahrung in Unternehmen verfügen. Dadurch lassen sich diese Prozesse an aktuellen beruflichen Anforderungen und authentischen Situationen ausrichten.

QS-Phasen / „Lebenszyklus“ einer Qualifikation	Arbeitsschritte	Qualitätsmerkmale (QM)	Zentrale Empfehlung
Umsetzung	Durchführung eines Feststellungsverfahrens	QM 9: Strukturierter und transparenter Prozess für Feststellungsverfahren	Die Vergabe des Qualifikationsnachweises beruht auf einem strukturierten und transparenten Feststellungsverfahren. Standardisierte Abläufe, eine offene Informationspolitik und die Einbettung in eine wirtschaftsnahe Governance-Struktur schaffen Klarheit und erhöhen das Vertrauen in den Abschluss.
		QM 10: Valides Feststellungsverfahren mit Prüfenden aus der Berufspraxis	Das Feststellungsverfahren ist so auszurichten, dass die mit der Qualifikation verbundenen Lernergebnisse objektiv und valide nachgewiesen werden können. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist die Einbeziehung von Berufspraktiker/innen aus den Unternehmen, die ihre fachlichen Kompetenzen und ihre Berufserfahrungen in das Verfahren einbringen können. Wichtig ist auch, Lehr- und Prüfertätigkeiten zu trennen. Dabei gilt der Grundsatz: Wer lehrt, prüft nicht.
Evaluierung	Überprüfung des Angebotes	QM 11: Systematischer Prozess für die Evaluierung des Qualifizierungsangebotes	Um die Qualität von Qualifizierungsangeboten aufrecht zu erhalten bzw. zu verbessern, ist es erforderlich, diese in regelmäßigen Abständen und im Rahmen eines systematischen Prozesses zu evaluieren. Grundlage für die Evaluierung bilden Daten und Rückmeldungen der Absolvent/innen, von Arbeitgeber/innen sowie von den an der Planung und Umsetzung von Qualifikationen Beteiligten.
Reflexion	Ableitung von Schlussfolgerungen	QM 12: Identifizierung von Verbesserungsmaßnahmen als Folge der Evaluierung	Aus der Analyse der im Rahmen der Evaluierung erhobenen Informationen werden Schlussfolgerungen für die Verbesserung des Qualifizierungsangebotes gezogen. Diese fließen in die Adaptierung des Qualifizierungsangebotes ein und sichern damit dessen Qualität.



Literatur und Links

Einleitung

Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. Download:

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf

Cedefop (2012): Future skills supply and demand in Europe. Cedefop research paper no. 26. Luxembourg: Publications office of the European Union. Download:

http://www.cedefop.europa.eu/files/5526_en.pdf

Copenhagen Declaration on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training.

Download: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf

European Alliance for Apprenticeship: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>

European Commission (2016): Study on higher Vocational Education and Training in the EU. Download

Endbericht und Annexe: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cf35147d-0a60-11e7-8a35-01aa75ed71a1/language-en>

European Social Partners (2013): Framework of actions on youth employment. Download:

http://www.ueapme.com/IMG/pdf/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment_final.pdf

Gemeinsame Erklärung der deutschen, luxemburgischen und österreichischen Industrie-, Handels-, Handwerks- und Wirtschaftskammern und des schweizerischen Gewerbeverbandes zur Bedeutung der beruflichen Tertiärbildung in Europa. Unveröffentlichtes Dokument. 2014.

Riga Conclusions (2015):

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

Youth Employment Initiative: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>

Qualitätssicherung

EQAVET Website: <https://www.eqavet.eu/>

EQAVET indicators: <https://www.eqavet.eu/EU-Quality-Assurance/For-VET-Providers/monitoring-your-system/evaluation/EQAVET-Indicators>

EQAVET cycle: <https://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/Materials-Cycle-poster/Quality-Cycle-Poster-English.pdf?ext=.pdf>

Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. Download:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>