

## **EU och utbildningspolitiken**

**En promemoria med tonvikt på yrkesutbildning  
i ett europeiskt perspektiv**

**Sten Pettersson, enhetschef Skolverket**

## 1. Utmaningarna

EU har på senare tid lyft utbildning som ett centralt inslag i den ekonomiska politiken och socialpolitiken. Parallellt med målet att bli världens mest dynamiska och kunskapsbaserade ekonomi finns också målet att medborgarna ska ha tillgång till utbildning i världsklass. Under det svenska ordförandeskapet 2001 godkände EU det gemensamma uppdraget att höja kvaliteten och effektiviteten i utbildningssystemen och öppna dem mot omvärlden. Lissabon-toppmötet året innan hade lagt fast tre framtidsmål och tretton delmål och riktmärket var att ha nått målen år 2010. I Barcelona i mars 2002 antogs en detaljerad arbetsplan för att realisera ambitionerna.

Arbetsplanen är inriktad mot att höja undervisningens kvalitet och status, att säkra ett utbildningsutbud som har relevans för medborgarna och svara mot individuella, sociala och ekonomiska behov, att öka tillgången till utbildning och förbättra progressionen i utbildningssystemen, att öka investeringar i utbildning och att använda resurserna på bästa sätt.

Arbetsplanen kompletterar andra europeiska initiativ som fokuserar på specifika teman relaterade till livslångt lärande, rörlighet, kvalitet, utveckling och innovationer och på att bygga upp och vårda kunskap om utbildning.

En utmaning är de olikheter som finns mellan medlemsstaternas utbildningssystem. De obligatoriska stadierna i olika länder är likartade på många sätt. Olikheter framträder mer ju äldre eleverna blir. Den yrkesinriktade utbildningen på gymnasial nivå tenderar att blir mer generell eller att gå mot parallella program som leder till likartade slutbetyg. På många håll finns en större betoning på akademiska eller allmänna ämnen.

När det gäller högre utbildning (universitet och högskolor) kan den vara akademiskt inriktad eller ha en yrkesinriktning. Den akademiska utbildningen har en tradition som ger stora likheter mellan länder. Många av utbildningsinstitutionerna har en självständig ställning i förhållande till staten. Den så kallade Bolognaprocessen har medverkat och medverkar till större möjligheter att jämföra den högre utbildningen mellan länder. Bolognaprocessen syftar till att öka rörligheten mellan universitet och högskolor och skapa möjligheter för studerande att genomföra delar av sin utbildning vid olika lärosäten och därigenom bidra till ökad kvalitet i utbildningsresultaten. Inom ramarna för Bolognaprocessen rekommenderar man tre nivåer i den högre utbildningen (i Sverige betyder det att magisterexamen ersätts av en masterexamen) och man har enats om ett gemensamt system för överföring av studiemeriter – det så kallade European Credit Transfer System (ECTS) där ett års studier ger 60 poäng.

De mer yrkesinriktade utbildningarna på högre nivå kan vara svårare att jämföra. I en del fall sker detta i nära samverkan med parterna på arbetsmarknaden, näringsliv och företag, vilket ökar komplexiteten och möjligheterna till internationell samverkan mellan systemen.

En utmaning för EU och medlemsländerna är att upprätthålla utbildningsutbud som har hög kvalitet och som är förenliga och ligger i linje med strävandena att göra lärandet livslångt och livsvitt. För att åstadkomma detta torde vissa motsatta tendenser i aktuell politik behöva bearbetas som till exempel:

- öka tillgänglighet och kvalitet
- hålla fast vid de positiva olikheterna och säkra sammanhållning, flexibilitet och stabilitet
- statlig reglering och institutionell autonomi
- svara mot individuella behov och samtidigt mot samhällsliga och ekonomiska.

## 2. Kort historisk tillbakablick

Sedan Romtraktaten 1957 har EU genomgått en rad förändringar och nya medlemsstater har tillkommit. Drygt fyrtio år av samarbete har betytt mycket men ännu kvarstår strävanden att göra medlemsländernas utbildningssystem genomsynliga (transparency). Utbildningssamarbetet var från början inriktat mot yrkesutbildningsområdet och länkat till arbetsmarknadspolitik och ekonomisk utveckling. Övriga utbildningsfrågor fanns inte på EU:s agenda, utan betraktades som interna frågor för medlemsstaterna.

Inom yrkesutbildningsområdet har det handlat både om ”policy-making” och implementering. Ett stort förråd av kunskaper har byggts upp om medlemsstaternas utbildningspolitik, deras utbildningssystem och utbildningspraktik. Det har också funnits en rad olika fora för samverkan mellan stater och parterna på arbetsmarknaden har sedan mitten av 1980-talet intensifierat sina insatser. Insatserna för att öka rörligheten har bland annat genom de europeiska programmen börjat ge resultat. Leonardo da Vinci programmet, som är riktat mot yrkesutbildning, har genom sina pilotprojekt också betytt en mängd utbyten mellan länder och engagemang av många individer liksom en rad utvecklingsförslag. Tyvärr är de erfarenheter och den kunskap som producerats via Leonardo da Vinci programmet ännu inte nyttjade fullt ut trots att programmet funnits sedan 1996.

Huvudresultaten av drygt fyrtio års samarbete inom EU kan sammanfattas i fem punkter. *För det första* har implementeringen av *acquis communautaire* (alla unionens lagar) inneburit ett tryck som gör att politik och praktik har många gemensamma drag och mål inom EU. *För det andra* har beslut på EU nivå alltmer kommit att betraktas som en viktig referens för målsättning på nationell nivå. *För det tredje* finns numer en relativt solid grund för att öka effektiviteten och relevansen i EU initiativ genom att det finns expertgrupper, institutioner och en kritisk massa av individer som har praktisk erfarenhet av transnationellt samarbete. *För det fjärde* har samarbetsklimatet mellan nyckelaktörer förändrats i positiv riktning mot mera av ömsesidig förståelse. *Till sist* har de praktiska åtgärder som introducerats via EU

initiativ hjälpt till att sprida innovationer som man menar ökar kvaliteten i utbildningssystemen.

Utvecklingen av det europeiska samarbetet under de drygt fyrtio åren kan kortfattat beskrivas i tre steg. Hela tiden har mobilitetsfrågor stått högt på dagordningen.

### **Steg 1: 1960- och 1970-talen**

En kommitté, the Advisory Committee on Vocational Training (ACVT), bildades i december 1963 för att stödja utvecklingen. Den lade fast följande principer, när det gällde yrkesutbildning:

- Subsidiaritetsprincipen
- Garanterad utbildning för alla
- Utveckling av mer breda läroplaner för att fortsätta den generella utbildningen
- Ökad tillgänglighet och progression
- Ökad relevans i yrkesutbildningarna i förhållande till ekonomiska krav
- Geografisk mobilitet och mobilitet mellan yrken
- Vägledning för individer
- Utbyte av kunskap och beprövad erfarenhet

En stor del av insatserna under denna period fokuserade på informationsutbyte och på försök att öka likheterna i läroplaner och kvalifikationskrav. En rad direktiv utfärdades om ömsesidigt erkännande av formella kvalifikationer för en rad yrken. 1975 etablerades Cedefop i Berlin (Europeiskt centrum för yrkesutbildningens utveckling) bland annat som en reaktion på 1960- och 1970-talens studentprotester. Cedefop var tänkt att bli en europisk institution för att ta fram mer vetenskapligt underlag för politiken inom yrkesutbildningsområdet. En rad liknande institutioner etablerades ungefär samtidigt med liknande syften i den rationalistiska tidsanda som rådde. I praktiken kom Cedefop:s insatser under de första åren framför allt att handla om dokumentation och information om europeisk yrkesutbildning.

### **Steg 2: 1980-talet och den ökade arbetslösheten**

Vikten av EU-samarbetet ökade med den stigande arbetslösheten i Europa framför allt bland unga. Rådsresolutionen från 1963 uppdaterades 1983 för att skynda på implementeringen. Resolutionen betonar yrkesutbildningens roll som ett instrument för att förbereda ungdomar för arbetsliv och för att öka likvärdigheten. The European Social Fund (ESF) betonade också yrkesutbildning som ett sätt att kämpa mot arbetslöshet och stödde en rad initiativ för att integrera unga människor i arbetslivet. EU introducerade också en rad handlingsprogram: Petra (1987) för grundläggande yrkesutbildning, Comett (1986) och Erasmus (1987) för högre ut-

bildning och Force (1990) för vidareutbildning inom yrkesområdet. Programmen gav möjligheter till samverkan mellan utbildningsanordnare och gav studerande möjligheter till mobilitet. De syftade också till att länka utbildning närmare till företag och arbetsliv.

När det gäller åtgärder för att främja mobilitet har EU nyttjat tre olika strategier. Den första handlade om erkännande av kvalifikationer (Recognition). En rad så kallade sektorsdirektiv utfärdades mellan 1964 och 1999. De handlade framför allt om erkännande av reglerade yrken som medicinska utbildningar, vårdutbildningar och utbildningar på högskolenivå. De täcker således en relativt liten del av arbetsmarknaden, men är fortfarande aktuella och numer sammanförda till ett direktiv. Den andra strategin var att jämföra kvalifikationer inom yrkesutbildningsområdet (Comparability of Qualifications)<sup>1</sup>. Man ville ta sig an kvalificerade arbetare som inte täcktes av de generella direktiven och sektorsdirektiven. Cedefop ledde mellan 1985 och 1993 ett omfattande arbete där mer än 200 jobb inom 19 sektorer jämfördes. Sättet att arbeta och komplexiteten gjorde att de listor som producerades användes i liten utsträckning och den gruppering i fem nivåer som låg till grund var okänd för många av medlemsländerna. Huvudresultatet blev att en diskussion inleddes om sätt att definiera yrken och standards i många länder. Ett visst inflytande lär projektet ha haft på några länders utveckling av ”qualifications frameworks”. Den tredje strategin och den som fortsatt gäller introducerades genom två rådsresolutioner<sup>2</sup>. Den första från 1992 pekade på behovet av ökad genomsynlighet (transparency of vocational qualifications) och införde därmed begreppet ”transparency”. Individerna skulle stå i fokus och individens kvalifikationer skulle synliggöras. Man uppmanade också medlemsstaterna att informera om sina respektive utbildningssystem.

Den andra resolutionen är från 1996 och rekommenderade medlemsstaterna att införa ett gemensamt format för betyg/certifikat. Det gemensamma formatet föreslogs innehålla information om syfte, längd och innehåll i utbildningen, de kvalifikationer den gav, slutresultat och betygets/certifikatets validitet i förhållande till tillgänglighet till yrken och fortsatt utbildning. Man föreslog också att betygssystem skulle finnas på andra språk än medlemsländernas egna. Dessa två resolutioner från 1992 och 1996 följdes dock inte upp eller implementerades i någon större utsträckning bland annat därför att medlemsstaterna var ovilliga att förändra sina officiella certifikat och betygssystem. De initiativ som togs fick inte något större genomslag nationellt i utbildningspolitiken under 1990-talet. Den aktivitet som fanns kring åtgärder för att ta bort hinder för rörlighet genom att öka genomsynligheten (transparency) fanns inom ramen för Leonardo da Vinci programmet. Under den första fasen 1995-1999 fanns mer än 200 pilotprojekt med syftet att öka genomsynligheten. En del av resultaten från dessa kom sedan att kunna nyttjas då aktiviteterna tog ny fart med bland annat The European Forum on Transparency of Vocational Qualifications (mer om detta nedan) och inom den högre utbildning-

---

<sup>1</sup> 1985 Council decision on comparability of qualifications (85/368/EEC).

<sup>2</sup> 92/C49/01 och 96/C224/04

en när utbildningsministrarna i 31 europeiska länder initierade den så kallade Bolognaprocessen. Genom denna enades man om ett antal principer varav ”transparency of qualifications” var en.

### **Steg 3: 1990-talet och en ny policy för yrkesutbildning och högre utbildning**

Maastrichtfördraget 1992 innebar en revision av Romfördraget bland annat genom att yrkesutbildning formellt separerades från övrig utbildning och gavs en legal bas. Detta markerade för första gången att utbildning i allmänhet var en angelägenhet för den europeiska gemenskapen. Inför EU:s utvidgning gjordes investeringar för att modernisera utbildningssystemen i kandidatländerna. Medlemsstaterna själva tog också initiativ för att reformera sina system av både sociala och ekonomiska skäl. I ett så kallat ”white paper” från 1993 (Growth, competitiveness, employment – the challenges and ways forward into the 21st century) slogs det fast att vissa svagheter kännetecknade de europeiska utbildningssystemen:

- Institutionernas och praktikens rigiditet
- Underanvändningen av modern informations- och kommunikationsteknologi
- Det ökande gapet mellan tillgängliga kvalifikationer och arbetsgivares behov
- Missnöjet med utbildningen bland unga och konsekvensen med ökade studieavbrott
- Brist på erfarenhet för att stödja, ta till vara och validera lärande utanför de formella utbildningssystemen
- En åldrande lärarkår.

I slutet av 1990-talet blev utbildning också ett centralt inslag i EU:s ”European Employment Strategy (EES)”. En arbetsgrupp med högt uppsatta industriledare, affärsmän och ledande företrädare för fackföreningar, arbetsmarknad, den politiska nivån och för utbildning studerade i början av 2000-talet den nya europeiska arbetsmarknaden ”on skills and mobility”. De rekommenderade ökade insatser för att förbättra informationen och genomsynligheten när det gäller jobb på den europeiska arbetsmarknaden, geografisk rörlighet, yrkesmobilitet och utveckling av individers kompetens. Arbetsgruppens förslag blev ett av underlagen för den handlingsplan för mobilitet som antogs 2002.

Parallellt med detta arbetade under åren 1999 till 2001 ”The European Forum on Transparency of Vocational Qualifications”. Detta tillkom på initiativ av Cedefop och Kommissionen och bestod av representanter från EU/EEC medlemsstater, ETF och parterna på arbetsmarknaden. En grupp av experter var knuten till forumet för att ta fram underlag och sammanställa resultat. Uppgiften var att arbeta fram konkreta förslag på åtgärder för att öka genomsynligheten (transparency) i de yrkeskvalifikationer och kompetenser som de olika utbildningssystemen gav. Arbe-

tet byggde i hög grad på den erfarenhet som fanns bland annat genom Leonardo da Vinci programmets första fas. Resultaten blev (1) ett förslag till ett gemensamt format för Tillägg till slutbetyg (Certificate Supplement) användbart för individer som söker jobb eller vill studera vidare utanför hemlandet. (2) En rekommendation till medlemsstaterna att upprätta nationella referenscentra (NRP) där mer detaljerad information om landets yrkesutbildning kan sökas bland annat via internet. Forumet arbetade också med (3) ett gemensamt europeiskt format för meritförteckningar. Förslagen finns med i ovan nämnda handlingsplanen<sup>3</sup> liksom i en rekommendation från parlament och råd av den 10 juli 2001<sup>4</sup>.

Ett motsvarande Forum har också funnits för att bearbeta frågor kring kvalitet och kvalitetsbedömningar (2001-2002). Deras arbete utmynnade bland annat i en ”European Reference Model on quality in VET”. Modellen är en utgångspunkt för ett fortsatt arbete och omfattar några centrala frågeområden i arbetet med kvalitet i yrkesutbildningen. Modellen kommer, enligt planerna, att användas som just en referensmodell för medlemsstaternas sätt att förhålla sig till kvalitetsfrågor och kvalitetsbedömningar.

Med detta är vi tillbaka där vi började och vi kommer fortsättningsvis att försöka ge en bild av det aktuella läget.

### 3. Framtidsmålen eller Lissabonprocessen

Med Lissabon Rådet i mars 2000 inleddes en process som lyfte utbildningsfrågorna. EU, sa man, ska bli ”världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning”. I mars 2001<sup>5</sup> lade (på uppdrag av Lissabon toppmötet) utbildningsministrarna fram tre strategiska mål som ska bidra till det övergripande målet. De tre målen är:

- I. Att förbättra kvalitet och effektivitet i utbildningssystemen i EU.
- II. Att underlätta tillträdet för alla till utbildningssystemen.
- III. Att öppna utbildningssystemen mot omvärlden.

---

<sup>3</sup> Resolution of the Council and of the representatives of the governments of the Member States, meeting with the Council of 14 December 2000 concerning an action plan for mobility (2000/C 371/03), OJ C 371, 23.12.2000, p. 4.

<sup>4</sup> Recommendation 2001/613/EC of the European Parliament and of the Council of 10 July 2001 on mobility within the Community for students, persons undergoing training, volunteers, teachers and trainers, OJ L 215 of 9.8.2001, p. 30.

<sup>5</sup> Rapport från rådet (utbildning) till Europeiska rådet ”Europeiska framtidsmål för utbildningssystemen”, 5980/01, 14 februari 2001.

De tre målen delades upp i 13 delmål och i Barcelona i mars 2002 fastställde Rådet ett detaljerat arbetsprogram för att nå målen. Man fastställde också målet att göra europeisk utbildning till en "world quality reference by 2010".

I arbetet med att uppnå målen ska den öppna samordningsmetoden användas. Den innebär att man enas om mål och gemensamma instrument för att mäta måluppfyllelse. Med stöd av samarbetet är det sedan upp till varje medlemsland att utforma strategier och vidta åtgärder för att nå målen. Med detta bejakar man skillnader mellan länder, men ökar samtidigt insatserna för att göra systemen genomsynliga och tydliga.

Nio arbetsgrupper (A-H) har tillsatts för att arbeta med de 13 delmålen genom kartläggningar och genom att ge förslag på hur mål kan nås och hur måluppfyllelsen kan mätas. En rapport från expertgruppernas arbete har lämnats 2004.

De 13 delmålen är:

- 1.1 Att skapa bättre utbildning för lärare och utbildare.
  - 1.2 Att utveckla kompetenser för kunskapsamhället.
  - 1.3 Att se till att alla får tillgång till IT.
  - 1.4 Att öka rekryteringen till utbildningar i teknik och naturvetenskap.
  - 1.5 Att använda resurserna på bästa sätt.
- 
- 2.1 Att skapa en öppen inlärningsmiljö.
  - 2.2 Att göra läsandet attraktivt.
  - 2.3 Att stödja aktivt medborgarskap, lika möjligheter och social sammanhållning.
- 
- 3.1 Att stärka kopplingen till arbetsliv, forskning och samhället i stort.
  - 3.2 Att utveckla företagandan.
  - 3.3 Att förbättra inläringen av främmande språk
  - 3.4 Att öka rörlighet och utbyten.
  - 3.5 Att förstärka det europeiska samarbetet

Utbildningsdepartementet har gett ut en skrift där delmålen beskrivs närmare och där de ställs i relation till indikatorer. Mot bakgrund av detta görs sammanfattande bedömningar av hur Sverige står sig i förhållande till de tre strategiska målen<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Utbildningen i Europa – en rapport om utbildningen i Sverige och de gemensamma europeiska mål. Utbildningsdepartementets skriftserie rapport 6. Rapporten är utarbetad av Mats Björnsson och Sverker Härd vid Utbildningsdepartementets analysfunktion.



Europeiska rådet (utbildningsministrarna) har också (2003) antagit fem konkreta ”benchmarks” (fixpunkter, riktpunkter, riktmärken) för utveckling av de europeiska utbildningssystemen:

- By 2010, an EU average rate of no more than 10 % school leavers should be achieved.
- By 2010, at least 85 % of 22 year olds in the European Union should have completed upper secondary education.
- The total number of graduates in mathematics, science and technology in the European Union should increase by at least 15 % by 2010 while at the same time the level of gender imbalance should decrease.
- By 2010, the percentage of low-achieving 15 years old in reading literacy in the European Union should have decreased by at least 20 % compared to the year 2000.
- By 2010, the European average level of participation in Lifelong Learning, should be at least 12.5 % of the adult working age population (25-64 age group)

Detta stöds av ”The European Employment Taskforce” som under ledning av förre holländska premiärministern Wim Kok sökte finna medel för att uppnå de mål som satts i Lissabon 2000. Gruppen uppmanar medlemsstaterna att:

- Give everyone right of access to secondary education and a minimum level of basic skills.
- Cut number of early school drop-outs
- Promote access by a larger share of young people to university.
- Increase access to lifelong training with attention for low-skilled and other disadvantaged people.
- Better anticipate future skills needs.

I detta sammanhang kan också nämnas att Kommissionen i en ”Communication” från den 11 november 2003 klagade på hastigheten i utvecklingen och manade på medlemsstaterna att hålla tidtabellen för att nå de mål som satts till 2010. En grund för detta fanns i indikatorer i anslutning till de olika delmålen.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Communication from the Commission. ”Education & Training 2010” The success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms. (Draft interim report on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe) SEC (2003) 12 50. Brussels 11.11.2003. COM (2003) 685 final.

#### 4. Köpenhamnsprocessen

Den så kallade Köpenhamnsprocessen är ett av yrkesutbildningens bidrag till att nå det strategiska målet 2010, då Europa ska ha en dynamisk och konkurrenskraftig kunskapsbaserad ekonomi med fler och bättre jobb och en social sammanhållning. Basen är slutsatserna från Barcelona i mars 2002, men egentligen började denna process tidigare och redan under det svenska ordförandeskapet och under ett möte i Växjö för generaldirektörerna för yrkesutbildning. Kommissionen tog där upp frågor kring hur det europeiska samarbetet kring yrkesutbildning skulle kunna stärkas och detta ledde till en rad initiativ som utmynnade i en rådsresolution om främjande av ett närmare samarbete i fråga om yrkesutbildning från 12 november 2002 och en deklaration den 30 november 2002 från EU-, EES- och kandidatländerna under danskt ordförandeskap. Deklarationen gavs vid ett möte i Köpenhamn där också representanter för arbetsmarknadens parter fanns med. Arbetet som inleddes med detta fick benämningen Köpenhamnsprocessen.

I Köpenhamnsdeklarationen sägs, med hänvisning till ovan nämnda rådsresolution, att följande prioriteringar kommer att fullföljas genom ökat samarbete inom yrkesutbildningen (och här kommer ett långt citat):

##### *”European dimension*

- Strengthening the European dimension in vocational education and training with the aim of improving closer cooperation in order to facilitate and promote mobility and the development of inter-institutional cooperation, partnerships and other transnational initiatives, all in order to raise the profile of the European education and training area in an international context so that Europe will be recognised as a world-wide reference for learners.

##### *Transparency, information and guidance*

- Increasing transparency in vocational education and training through the implementation and rationalization of information tools and networks, including the integration of existing instruments such as the European CV, certificate and diploma supplements, the Common European framework of reference for languages and the EUROPASS into one single framework.
- Strengthening policies, systems and practices that support information, guidance and counselling in the Member States, at all levels of education, training and employment, particularly on issues concerning access to learning, vocational education and training, and the transferability and recognition of competences and qualifications, in order to support occupational and geographical mobility of citizens in Europe.

*Recognition of competences and qualifications*

- Investigating how transparency, comparability, transferability and recognition of competences and/or qualifications, between different countries and at different levels, could be promoted by developing reference levels, common principles for certification, and common measures, including a credit transfer system for vocational education and training
- Increasing support to the development of competences and qualifications at sectoral level, by reinforcing cooperation and coordination especially involving the social partners. Several initiatives on a Community, bilateral and multilateral basis, including those already identified in various sectors aiming at mutually recognised qualifications, illustrate this approach.
- Developing a set of common principles regarding validation of non-formal and informal learning with the aim of ensuring greater compatibility between approaches in different countries and at different levels.

*Quality assurance*

- Promoting cooperation in quality assurance with particular focus on exchange of models and methods, as well as common criteria and principles for quality in vocational education and training.
- Giving attention to the learning needs of teachers and trainers within all forms of vocational education and training.

**The following principles will underpin enhanced cooperation in vocational education and training:**

- Cooperation should be based on the target of 2010, set by the European Council in accordance with the detailed work programme and the follow-up of the Objectives report in order to ensure coherence with the objectives set by the Council of the European Union (Education, Youth and Culture).
- Measures should be voluntary and principally developed through bottom-up cooperation.
- Initiatives must be focused on the needs of citizens and user organisations.
- Cooperation should be inclusive and involve Member States, the Commission, candidate countries, EFTA-EEA countries and the social partners.

**The follow-up of this declaration should be pursued as follows to ensure an effective and successful implementation of an enhanced European cooperation in vocational education and training:**

1. Implementation of the enhanced cooperation in vocational education and training shall be a gradually integrated part of the follow-up of the objectives report. The Commission will reflect this integrated approach in its reporting to the Council of the European Union (Education, Youth and Culture) within the timetable already decided for the work of the objectives report. The ambition is to fully integrate the follow-up work of the enhanced cooperation in vocational education and training in the follow-up of the objectives report.
2. The existing Commission working group, which will be given a similar status to that of the working groups within the follow-up of the objectives report, in future including Member States, EFTA-EEA countries, candidate countries and the European social partners, will continue to work in order to ensure effective implementation and coordination of the enhanced cooperation in vocational education and training. The informal meetings of the Directors General for Vocational Training, which contributed to launching this initiative in Bruges 2001, will play an important role in focusing and animating the follow-up work.
3. Within this framework the initial focus between now and 2004 will be on concrete areas where work is already in progress, i.e. development of a single transparency framework, credit transfer in vocational education and training and development of quality tools. Other areas, which will be immediately included as a fully integrated part of the work of the follow-up of the objectives report organised in eight working groups and an indicator group, will be lifelong guidance, non-formal learning and training of teachers and trainers in vocational education and training. The Commission will include progress on these actions in its report mentioned in paragraph 1.

The ministers responsible for vocational education and training and the European Commission have confirmed the necessity to undertake the objectives and priorities for actions set out in this declaration and to participate in the framework for an enhanced cooperation in vocational education and training, including the social partners. A meeting in two years time will be held to review progress and give advice on priorities and strategies.”

Ett långt citat, men en central text. Som framgår vill man bygga vidare på de arbetsgrupper som redan finns etablerade och samordna med den så kallade Lissabonprocessen och de arbetsgrupper som tillsatts för denna.

Ytterligare en samordning och då med Bologna-processen efterlystes under det irländska ordförandeskapet. Där redovisade Nicolaus G. Van der Pas, generaldirektör för DG EAC, slutsatser från det irländska ordförandeskapets konferens ”Conference on common Themes and Approaches across HE and VET in Europe”, 8 mars 2004, vilka här återges i sammandrag:

”I samband med Education and Training 2010 finns det ett angeläget behov av mer samarbete och kommunikation mellan huvudaktörer inom yrkesutbildning och högre utbildning. Framgångsrika initiativ från Köpenhamns- och Bologna-processerna bör föras samman för att öka ett ömsesidigt lärande och större överensstämmelser.

Frågan om olika intressenters medverkan i Köpenhamnsprocessen behöver tas upp. Det behövs ett bättre samband mellan politik och praktik.

Det behövs en plattform för utbyte och ömsesidigt lärande när det gäller kvalitets-säkring av såväl yrkesutbildning som högre utbildning även om målet inte är att utforma ett enda europeiskt system.

Ett reguljärt samarbete mellan nätverk av institutioner/organisationer för kvalitets-säkring bör organiseras inom de två sektorerna på europeisk nivå. Samarbetet kan fokusera på utveckling av gemensamma metoder och kriterier för värdering liksom på peer reviews.

Det långsiktiga målet för ”credit systems” bör vara ett enda europeiskt system för överföring av credits och summering av credits för ett livslångt lärande. Det betyder att credits (baserade på arbetsinsats från de lärande) behöver vara jämförbara över både högre utbildning och yrkesutbildning. Samtidigt behöver relationer till nivåer i systemen och till intressenter (stakeholders) uppmärksammas.

En viktig utgångspunkt när det gäller överföring av meriter bör vara att utveckla principer för ”credit transfer” som är tillämpbara både för högre utbildning och yrkesutbildning. Sådana principer är centrala i förhållande till att säkra jämförbarhet och acceptans hos intressenter.

Det är viktigt att sträva efter ett ”single qualifications framework for lifelong learning at European level”. Detta är viktigt för den europeiska arbetsmarknadens utveckling. Även om det kan vara svårt är det meningsfullt ur de studerandes synvinkel.

Ett europeiskt ramverk bör åtminstone ge ett skelett på vilket de nationella ramverken kan byggas. Det betyder att man måste enas om nivåer/referensnivåer i ett första steg. Agreement by end of 2004 on common reference levels for VET, based on learning outcomes, is essential.

En särskild arbetsgrupp som representerar både högre utbildning och yrkesutbildning inom ramen för det europeiska arbetsprogrammet inför 2010, bör ges ansvar för att utveckla ett utkast (blueprint) till ”the European qualifications framework” så snart som möjligt.

Yrkesutbildningsaspekter inom högre utbildning behöver fokuseras, till exempel i relation till utveckling av kvalifikationer och kompetenser på sektorsnivå för att göra högre utbildning mer relevant för den europeiska arbetsmarknaden. Det innebär att perspektiv bör skiftas från utbildningsanordnare till de resultat och den kompetens utbildningen ger. Det är också väsentligt att försäkra sig om deltagande från arbetsmarknadens parter när resultat från högre utbildning ska definieras. Traditionellt har dessa varit mer eller mindre förutbestämda utifrån en akademisk institutionell utgångspunkt.”

**Resultaten av det arbete som hittills genomförts kan sammanfattas i följande punkter:**

- Europass

En nytt samlat verktyg för att öka kvalifikationers genomsynlighet har skapats. Det innehåller (1) ett europeiskt format för meritförteckningar, (2) Europass-Mobility där en individ kan samla information om utbildning utomlands, (3) Europass-Diploma Supplement som innehåller information om innehavarens prestationer inom högre utbildning, (4) Europass-Language Portfolio som ger medborgaren möjligheter att presentera sina språkkunskaper samt (5) Europass-certificate Supplement som beskriver en individs kompetens och kvalifikationer i anslutning till betyg från yrkesutbildning. Möjligheter finns att lägga till andra verktyg. Europass har rekommenderats av råd och parlament. Ett centrum för hantering av detta ska inrättas i varje land (National Europass Centres NEC)<sup>8</sup>. Europass förväntas implementeras tidigt år 2005.

- Validation of non-formal and informal learning

Europeiska principer för validering av kompetens är framtagna och fastställda eller för att uttrycka det på EUsätt ”a set of Council conclusions on the identification and validation of non-formal and informal learning were adopted by the Council on 28 May 2004.” Slutsatserna följer i stort ett förslag som lagts fram av grupp H inom Lissabonprocessen.

- Credit transfer

Något slutgiltigt förslag från den arbetsgrupp som fokuserat på frågor om hur meritvärden ska kunna växlas mellan olika utbildningssystem finns ännu inte. Däremot finns ett utkast till hur olika utbildningsnivåer (reference levels) skulle kunna beskrivas framtaget på uppdrag av gruppen. Det är tänkt att utgöra en del av ett European Qualification Framework.

---

<sup>8</sup> Draft political agreement for a common position on decision of the European Parliament and of the Council on a single framework for the transparency of qualifications and competences (Europass).

- Quality

Ett resultat av kvalitetsgruppens arbete består av ett förslag till ett "Common Quality Assurance Framework (CQAF)". Detta är utformat så att det ska kunna hjälpa medlemsstater att utveckla sina egna system.

- Guidance

När det gäller vägledning, som haft hög prioritet, finns en Council Resolution från 28 maj 2004, där man söker ett gemensamt angreppssätt och där man prioriterar ökad tillgång till service, förbättrade kvalitetssäkringsmekanismer, bättre strukturer för politik- och systemutveckling, förnyat fokus på lära ut, hur man lär och gör karriär samt ökat europeiskt samarbete.

- Sectorial qualifications

På sektorsnivå och branschnivå fortsätter aktiviteterna att hitta gemensamma kvalifikationskrav och finna samarbetsmöjligheter. Kommissionen har genom Cedefop gjort en systematisk kartläggning av initiativ som tagits på sektorsnivå i syfte att stödja ökat samarbete och ökad genomsynlighet. Upp till en tredjedel av Leonardo da Vinci programmets budget har också öronmärkts för projekt på sektorsnivå och ACVT har accepterat att spela en aktiv roll och fungera som plattform för samarbete och informationsutbyten. I oktober 2004 hölls en konferens om "sectorial developments in education and training" i syfte att ta ytterligare ett steg framåt<sup>9</sup>.

## 5. Till sist – några frågor

En av de utmaningar som yrkesutbildningen, och därmed de planer som ska styra den, står inför är att den ska gynna individer som befinner sig på en öppen utbildningsarena och en öppen arbetsmarknad.

Beskrivningar av (och krav på) yrkeskvalifikationer består av kulturellt kontextualiserad och lingvistiskt överförd information och innehåller alltså alla möjliga semantiska otydligheter och tvetydigheter. De bygger på kulturellt rotade strukturer av olika slag i nationella kontext. Detta är förhållanden som måste överbyggas.

- Hur kan man öka förståelsen för svenska styrmedel och skapa förtroende för dem utanför vårt land?
- Hur kan man skriva för att minimera omständliga och dyra erkännandeprocedurer för individer som rör sig mellan länder/yrkesområden?

---

<sup>9</sup> Resultaten från konferensens rapporteras till ACVT och CCG och jag känner i skrivandets stund inte till vad som hänt eller vilka initiativ som tagits.

- Hur kan man skriva för att öka förtroendet (internationellt och tvärs över yrkesområden) för att det svenska systemet producerar kvalificerad arbetskraft?

För att möta krav som ställs på yrkesutbildning i ett EU-perspektiv och i en allt mer internationaliserad värld krävs mer än ökad genomsynlighet och ömsesidigt förtroende. Det krävs också något gemensamt. Det gemensamma kan finnas på olika nivåer.

- Finns möjligheter att använda för flera länder gemensamma format för att beskriva yrkeskvalifikationer tillsammans med mer ”legala” kravbeskrivningar (typ kursplaner)?
- Kan man tänka sig en över länder gemensam terminologi för beskrivning av kvalifikationer?
- I vilken utsträckning är Cedefop:s thesaurus möjlig att använda?

Internationellt finns olika metoder för att jämföra utbildningar. För statistikproduktion framför allt finns ISCED och ISCO 88. EU har också 1985 förslagit ett system för klassificering av kvalifikationer i fem nivåer och 2002 ett nytt system för i första hand reglerade yrken. Många menar att det till 2010, då målen från Lissabon ska vara uppnådda, bör finnas ett europeiskt Qualification Framework (EQF) baserat på genomsynlighet och ömsesidigt förtroende.

- Hur förhåller sig (och bör förhålla sig) svenska styrmedel typ kursplaner och allmänna råd till de Qualification frameworks som finns i ett antal andra stater inom EU?

Inom ramen för Köpenhamnsprocessen har QCA (London) på uppdrag av en av arbetsgrupperna tagit fram ett förslag till ett resultatorienterat EQF som omfattar åtta nivåer (varje nivå med tre undernivåer).

- Hur förhåller sig de krav som formuleras via det svenska kursplanearbetet till detta förslag?

Till detta kan läggas att lärandet numer, som det heter, inte bara bör vara bara lifelong utan också lifewide liksom formal och non formal. Den dokumentation en individ har över sitt lärande innehåller alltså information från en rad olika håll.

- Hur bör svenska styrmedel, betygssystem och dokument utformas för att svara mot kraven att lärandet är livslångt och sker i olika sammanhang både formellt och icke formellt?



## **Bilagor till EU och utbildningspolitiken**

### **Bilaga 1**

#### **DEVELOPING COMMON REFERENCE LEVELS TO UNDERPIN A EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK**

Bilagan innehåller ett förslag till ett ramverk eller "basarkitektur" för att beskriva kvalifikationsnivåer. Förslaget har tagits fram på uppdrag av den arbetsgrupp inom Köpenhamnsprocessen som arbetar med frågor kring överföring av meriter mellan utbildningssystem.

### **Bilaga 2**

#### **TWG Quality**

Bilagan innehåller en kort översikt över arbetet inom den arbetsgrupp inom Köpenhamnsprocessen som arbetar med kvalitetsfrågor.

### **Bilaga 3**

#### **Standing group on Indicators and Benchmarks**

Bilagan innehåller förslag till indikatorer i anslutning till de så kallade framtidsmålen i Lissabonprocessen.

### **Bilaga 4**

#### **NÄTVERKEN**

Bilagan beskriver kortfattat de europeiska nätverk som etablerats för att stödja strävanden mot ökad rörlighet inom den europeiska unionen.

### **Bilaga 5**

#### **INTRODUKTORY NOTE**

Bilagan är en PM till Rådet med utkast till slutsatser kring framtida prioriteringar när det gäller det önskvärda ökade samarbetet om yrkesutbildning.

## **Bilagor till**

# **EU och utbildningspolitiken**

**En promemoria med tonvikt på yrkesutbildning  
i ett europeiskt perspektiv**

**Sten Pettersson, enhetschef Skolverket**

## **Bilagor till EU och utbildningspolitiken**

### **Bilaga 1**

#### **DEVELOPING COMMON REFERENCE LEVELS TO UNDERPIN A EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK**

Bilagan innehåller ett förslag till ett ramverk eller "basarkitektur" för att beskriva kvalifikationsnivåer. Förslaget har tagits fram på uppdrag av den arbetsgrupp inom Köpenhamnsprocessen som arbetar med frågor kring överföring av meriter mellan utbildningssystem.

### **Bilaga 2**

#### **TWG Quality**

Bilagan innehåller en kort översikt över arbetet inom den arbetsgrupp inom Köpenhamnsprocessen som arbetar med kvalitetsfrågor.

### **Bilaga 3**

#### **Standing group on Indicators and Benchmarks**

Bilagan innehåller förslag till indikatorer i anslutning till de så kallade framtidsmålen i Lissabonprocessen.

### **Bilaga 4**

#### **NÄTVERKEN**

Bilagan beskriver kortfattat de europeiska nätverk som etablerats för att stödja strävanden mot ökad rörlighet inom den europeiska unionen.

### **Bilaga 5**

#### **INTRODUKTORY NOTE**

Bilagan är en PM till Rådet med utkast till slutsatser kring framtida prioriteringar när det gäller det önskvärda ökade samarbetet om yrkesutbildning.

## BILAGA 1

### Developing common reference levels to underpin a European qualifications framework

#### Introduction

This note addresses the challenge of developing common European reference levels in the context of a European Qualifications Framework (EQF). The note will address four main elements.

- Reasons for developing common reference levels.
- Main elements to be considered for common reference levels
- Feed back from Member States and social partners on proposal for common reference levels.
- How to take work forward?

#### Why are common reference levels for VET important?

The work on common European reference levels was initiated by Copenhagen declaration (November 2002). The declaration gave priority to

*“..investigating how transparency, comparability, transferability and recognition of competences and/or qualifications, between different countries and at different levels, could be promoted by developing reference levels, common principles for certification, and common measures, including a credit transfer system for vocational education and training (VET)”.*

In the follow up to the declaration, the issue of common reference levels have been treated in relation to the development and implementation of a well functioning credit transfer system for VET. The Working Group on Credit transfer<sup>1</sup> has been responsible for the concrete follow up, supported by CEDEFOP, ETF and external consultants.

While initially brought forward in the context of ECVET, the issue of common European reference levels should be seen as underpinning a European Qualification Framework and linking into a number of policy areas directly linked to the overall development of European education, training and learning systems.

---

<sup>1</sup>The mandate of the TWG was (1) to investigate, elaborate and propose, taking account of experiences in higher education (ECTS) and relevant projects working in this field, options for the development of a European credit transfer system for VET (ECVET), (2) to investigate and to make proposals on common reference levels for VET and (3) to develop common principles for certification. The third point will be addressed in a study scheduled for November 2004.

- Following the Joint Interim Report (JIR) of the Council and Commission ('Education and Training 2010), common reference levels have increasingly been understood as a critical precondition for putting into place a European Qualification Framework (EQF). While still at a very early stage of conceptualisation and development, the EQF is expected to stand as a common reference facilitating the smooth and effective functioning of European, national and sectoral labour markets. This framework would then provide a common reference for the recognition covering both VET and higher education. Given this priority, reference levels must enable and support communication between the different parts and levels of education and training. While the specific needs of vocational education and training must be met, the overall perspective of lifelong learning must also be taken into account. Citizens should be able to combine (and accumulate) learning outcomes acquired in different institutions and systems and a set of common reference levels should support this need.
- Introducing common European reference levels can be seen as a way of addressing the remaining obstacles to the mutual recognition of qualifications and competences in order to achieve a genuine European labour market. Together with the introduction in 2005 of the Europass transparency portfolio, a European Qualifications Framework based on common reference levels would represent a major step forward in the field of recognition.
- The qualifications and competences of migrants is becoming an increasingly important factor for sustaining growth and welfare in Europe. This is accentuated by the demographic tendencies, rapidly resulting in an ageing population. It is necessary to make the best possible use of the qualifications and competences of this group, putting into place simple and efficient instruments for assessment and recognition. A set of common reference levels could prove useful in this context, providing a reference for the immigrants themselves and the education and labour market authorities assessing their skills.
- We can observe a strong tendency, both at national and European level, towards development of education and training provisions at sector level. These initiatives, responding to the need of industry and service sectors for specialised and updated qualifications and competences, are in many cases established outside the context of national qualifications. A range of national and European sector organisations have indicated that introduction of common European reference levels would make it easier to locate and link national and sectoral learning outcomes to each other<sup>2</sup>. This need is

---

<sup>2</sup> This question will be addressed by the seminar on 'European education and training solutions at sector level' to be organised in the Hague 5-6 October.

also illustrated by the concrete efforts of a number of sectors trying to develop their own reference levels (for example ICT).

### **Common reference levels: Basic architecture**

An important purpose of the basic architecture outlined in this note is to promote discussions at national and European level, preparing for a future political decision. The development and implementation of common reference levels will only succeed if all relevant stakeholders are included in the process and all relevant arguments are brought forward. Common reference levels require more than technical solutions, securing broad credibility and acceptance for the technical solutions is as important.

### **Specific purposes of a European reference levels**

The reference levels, with their associated descriptors, can contribute to forming a European Qualifications Framework. They will provide consequently an instrument to compare vocational learning outcomes in different settings. As such, reference levels and associated administrative arrangements are essential for the future implementation of ECVET.

It is proposed that the purposes of a European reference levels are the following:

- A means of allocating qualifications, evidence of training and accumulated experience at particular levels;
- A basis for enabling comparisons of qualifications, informal and non-formal learning activities across countries;
- A means of facilitating the location of credit and allowing its transfer to other systems of recognising achievement (thus supporting the future development and implementation of ECVET);
- A means of recognising progression in learning between levels and within levels;
- A means of structuring sector activity so that it becomes coherent and integrated with work in other sectors;
- A means of understanding the system of knowledge, skills and competences in different VET systems across the wider European Community;
- A way of developing a convergent trend in European education and training systems so that barriers to movement of people, skills and enterprises are reduced;
- The basis of developing zones of mutual trust across country boundaries and possibly across sectors within a country so as to facilitate cooperation and exchange between providers of VET in Europe;

- A means of linking VET and HE and providing a basis for a European Qualifications Framework

### **Possible architecture for common reference levels**

A reference structure should be derived from both theoretical efforts<sup>3</sup> to determine the nature of work performance as well as from empirical analysis of a wide range of existing national and transnational frameworks. It should be linked more to underlying structures in the organisation and operation of work than to the specific arrangement for training or qualifications at any one nation or point in time.

The European reference levels must always be seen as inclusive to all users and it must allow for the broadest range of learning to gain recognition. For this reason **it is proposed that the structure should take the form of a two dimensional grid: a vertical dimension, containing 'general descriptors', and a horizontal dimension containing 'specific, qualitative descriptors'**. A possible option is presented in Annex 1 to this note<sup>4 5</sup>.

### **The vertical dimension**

The general descriptors are intended to be written in such a way that invites accommodation of national systems. However, the variety of qualifications and VET programmes in Europe is such that programmes which are significantly different in character would still 'qualify' for the same level. The question of sub-levels will be important to discuss. They would provide flexibility, making it possible to discriminate between significantly different programmes and the outcomes. Sub-levels enable a broad, overall structure of levels to be used and at the same time allow sensitive location of different programmes and outcomes within each level and within the overall structure<sup>6</sup>. The increase in complexity caused by introduction of sub-levels must be considered.

---

<sup>3</sup> The work by Jacques and by Dreyfus on the structure of competent performance has provided a secure base to the eight levels; this gives the proposed framework a firmer grounding by comparison with other frameworks, which tend to be informed by a more pragmatic approach of reflecting existing qualification arrangements only.

<sup>4</sup> An option has been developed based on a study commissioned by Cedefop to QCA/London in late 2003 on the issue of zones of mutual trust and reference levels frameworks (see the full study in <http://cedefop.communityzero.com/credittransfer>)

<sup>5</sup> The proposed reference levels are compatible with those envisaged by the Directive on the recognition of professional qualifications, wherein four levels (A to D) have been defined for regulated professions and training. There should also be a further discussion on questions linked to the compatibility and synergy with current International educational and job classifications for statistical purposes (ISCED and ISCO).

<sup>6</sup> For example – on the basis of research regarding the level of study and of outcomes - we would suggest that the Danish apprenticeship scheme should be located within level 3. However, it is significantly broader and deeper in its content and coverage than the UK apprenticeship, also a level 3 programme. While both should be located in level 3, there must be some means of discriminating sensitively between them. Using sub-levels, they can be located at different sub-levels within the

### The horizontal dimension

The horizontal or qualitative dimension is the key area of responsiveness that will add specificity to the levels. This qualitative dimension is intended to be related to the national/sectoral VET systems in terms of the knowledge, skills and competences normally included in qualifications. The horizontal dimension has therefore to include specific, qualitative descriptors of knowledge, skills and competences, linked to broad occupational profiles<sup>7</sup>.

Three criteria should be developed to signal to users the nature of qualification that is expected to be matched to reference levels - these are broadly defined as follows:

- that it is described in terms of learning outcomes;
- it is capable of being assessed; and
- is quality assured

### Reactions on informal consultations on common reference levels

The overall reaction<sup>8</sup> to the approach being discussed within the Copenhagen process is positive. A few Member States have expressed concern, in particular regarding the need for a development and decision process involving all relevant stakeholders, both in VET and higher education, and taking into account the full range of alternatives before any decision at the political level.

A general comment is that common reference levels can play an important role in enabling comparisons between national systems. In the majority of replies it is underlined that work on common reference levels for VET must be linked to higher education. While the needs of VET must be ensured, for example in relation to ECVET, the overall perspective should be on Lifelong learning. The scope of the reference levels is addressed by some Member States, the question is whether only national awards should be addressed or whether sector qualifications should also be included. The need to link the work on reference levels to the new (SLIM) Directive on Recognition is underlined. Several countries are worried that the structure may become too complex, for example 8 levels opening up to 3 sub-levels. While there seems to be agreement on the need to go into more detail within each level, the possibility of agreeing on alternative approaches is raised (IRL suggests a tool for specifying 'volume' within each level). There is a strong support for a horizontal dimension in the structure. This is seen as a necessary feature of any new reference

---

same level. This is the function of the sub-levels, and deals with the severe political problems which have emerged with frameworks such as ISCED, where different national governments have felt extremely uncomfortable about the location of significantly different programmes in the same level.

<sup>7</sup> These specifications are the subject of a current CEDEFOP research contract, expected to report in autumn 2004 with a proposal for a prototype typology of knowledge, skills and competences.

<sup>8</sup> Following an informal consultation organised within the context of the Copenhagen co-ordination group July and August 2004.



levels; pointing to the need for an approach based on competences and learning outcomes.

The informal consultation underlines that success in this field requires a properly planned development process taking into account the needs, interests and opinions of all involved stakeholders. As common reference levels are more about trust and credibility than technical solutions, the way this process is organised is therefore of crucial importance.

### **Next steps: Towards a European Qualifications Framework**

The levels and descriptors of the proposed reference levels framework should be fully coherent with those being developed in higher education (Bologna process) and contribute to the development of a European Qualifications Framework.

The following steps are envisaged and the DGVT is asked to give its opinion on the approach proposed:

- October/November 2004: Establishment of a lightweight expert working group on a European Qualifications Framework and the underlying reference levels. This group, consisting of experts from the Copenhagen, the Bologna process and the Commission, will work on the overall structure of an EQF, including common reference levels. This group will be supported by external consultants (to be appointed by the Commission following a call for tender).
- May 2005: First report of the EQF working group, outlining the basic structure of the EQF, with a particular emphasis on the reference levels and how it links to already existing levels at national and European level.
- May 2005: Follow up of Bologna process in Bergen; the EQF and the common reference levels to be presented and discussed in the context of higher education.
- 23-24 May 2005: Commission presentation to the Education Council concerning its forthcoming draft EQF Recommendation, including the role of common reference levels.
- 14-15 November 2005; Discussion in Education Council of EQF Recommendation.
- Spring 2006: Endorsement by Education Council of European Qualifications Framework.

**ANNEX I: Working document; a possible  
REFERENCE LEVELS STRUCTURE**

European Reference Level	Draft general descriptors for European reference levels	Sub-level	Horizontal, qualitative dimension <sup>9</sup>
1	Learning normally acquired during compulsory education and considered as contributing to a general knowledge and development of basic skills. Learning is not usually contextualised in work situations.		
2	Completion of compulsory education which includes an induction to work. Basic knowledge of work can be acquired at an educational establishment, in an out-of-school training programme, or in an enterprise. Generally it is not occupation specific. The range of knowledge, skills and competence involved is limited. Qualification at this level indicates a person can perform basic tasks and exercise repetitive skills in a controlled environment. All action appears to be governed by rules defining allowable routines and strategies.		
3	Completion of a basic vocational training qualification introducing the idea of job competence. It is normally considered part of upper secondary education. This qualification shows a person has basic skills suitable for many job functions and the capacity to carry out tasks under direction. Most action of people at this level of qualification is deliberate repetitive application of knowledge and skills.		

<sup>9</sup> This dimension to be occupied by specific, qualitative descriptors of knowledge, skills and competences, linked to broad occupational profiles

4	<p>Qualification at this level normally includes upper secondary education and a work based training programme in an alternance or apprenticeship scheme and involves developing knowledge linked to a specific occupational sector. People qualified at this level are able to work independently on tasks and have the capacity to apply specialist knowledge, skills and competences. They will have extensive experience and practice in both common and exceptional situations and be able to solve problems independently using this experience.</p>			
5	<p>Completion of a main vocational training qualification such as apprenticeship or higher education training. This form of qualification involves significant theoretical knowledge and involves mainly technical work that can be performed independently and entail supervisory and co-ordination duties. Qualification at this level indicates a person can deal with complex situations and their performance can be a benchmark for others. They will have considerable experience and practice across a wide range of work situations. This qualification level often bridges secondary and tertiary education and training.</p>			
6	<p>Qualification at this level covers a high level of theoretical and practical knowledge, skill and competence, entailing a mastery of the scientific basis of an occupation. Qualification at this level means a person can deal comfortably with complex situations is generally autonomous and can assume design, management and administrative responsibilities. They are equivalent to undergraduate honours degrees. Study for these qualifications outside work takes place mostly in Higher Education institutions.</p>			

7	<p>These qualifications recognise specialist theoretical and practical learning that is required for work as (senior) professionals and managers. People qualified at this level will have a wide breadth and depth of knowledge and be able to demonstrate high levels of specialist competence in an area. They will operate independently and supervise and train others where they can be inspiring. These qualifications are equivalent to masters degrees. Study for these qualifications outside work takes place in specialist Higher Education institutions.</p>			
8	<p>These qualifications recognise people as a leading expert in a highly specialised field dealing with complex situations and having the capacity for long-range strategic and scientific thinking and action. Such experts develop new and creative approaches that extend or redefine existing knowledge or professional practice and often teach others to be experts and masters. The qualifications are equivalent to doctoral qualifications. Study for these qualifications outside work takes place mostly in specialist Higher Education institutions.</p>			

**BILAGA 2**  
**TWG Quality****Gruppens mandat och arbetsområden*****Mandate of the technical working group on quality in VET***

- 1) to examine existing national and international standards and norms, their application, strengths and weaknesses;
- 2) to identify a common core of criteria for quality development at European level;
- 3) to develop a limited set of coherent quality indicators for VET at systems level, on the basis of good practice;
- 4) to develop an operational approach based on the common core of criteria and the set of indicators. Such an approach should include concrete methods and practical tools to support self-assessment, as well as guidelines and checklists for quality assurance;
- 5) to outline a proposal for a co-operation framework in order to develop common activities between countries on specific issues, to promote the exchange of good practice and the use of voluntary peer review at different levels. This should include monitoring the follow-up of the operational approach (see 4. above) by the Member States;
- 6) to ensure that Member States and relevant stakeholders will be regularly informed on developments and outcomes from the work of this group and the follow-up to the Quality Forum, in particular via the electronic platform set up by Cedefop;
- 7) to report systematically to the co-ordination group and the ACVT;
- 8) to present a report by October 2003 to the Commission setting out the results of points 1, 2 and 3 and outlining a basis for points 4 and 5. Commission proposals will be submitted to the ACVT for opinion.

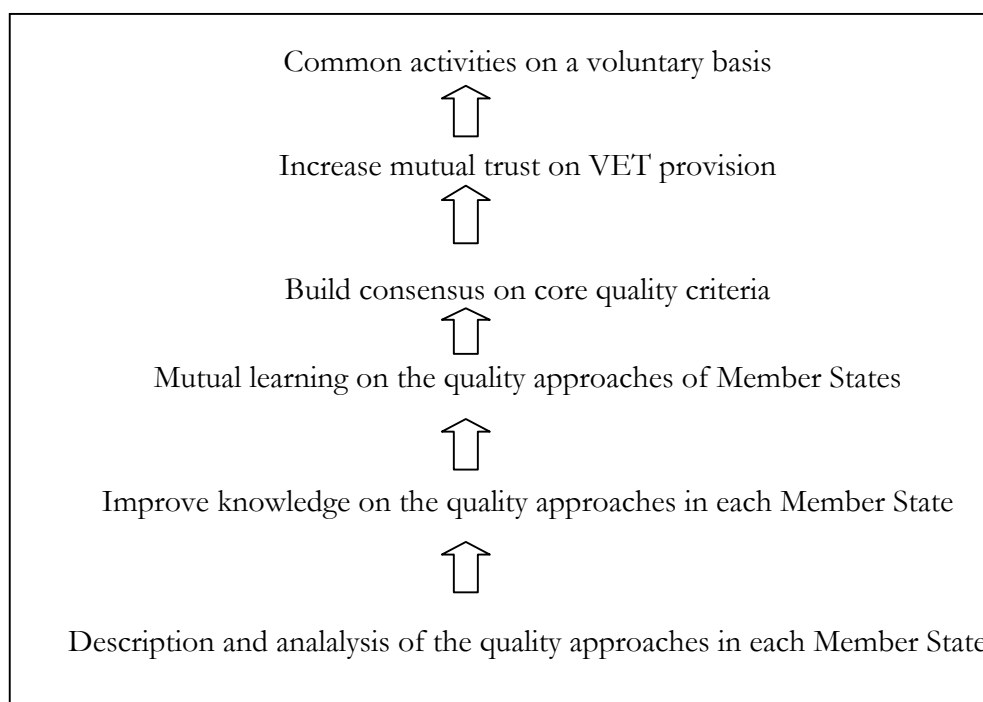
Under 2003 har de experter som varit knutna gruppen tagit fram material och förslag kring följande fyra arbetsfält:

- att finna en modell för utveckling av kvalitén i yrkesutbildningen i Europa

- att ta fram ett verktyg/instrument som stöder yrkesutbildningens huvudmän, i deras kvalitativa utvecklingsarbete
- att identifiera indikatorer för att mäta den kvalitativa nivån på yrkesutbildningen i Europa
- att identifiera och värdera (styrkor och svagheter) standarder och normer som finns i den europeiska yrkesutbildningen

En utgångspunkt när det gäller arbetet med att höja den kvalitativa nivån på yrkesutbildningen i Europa, är frivillighet från de deltagande länderna och ömsesidig förståelse länderna emellan.

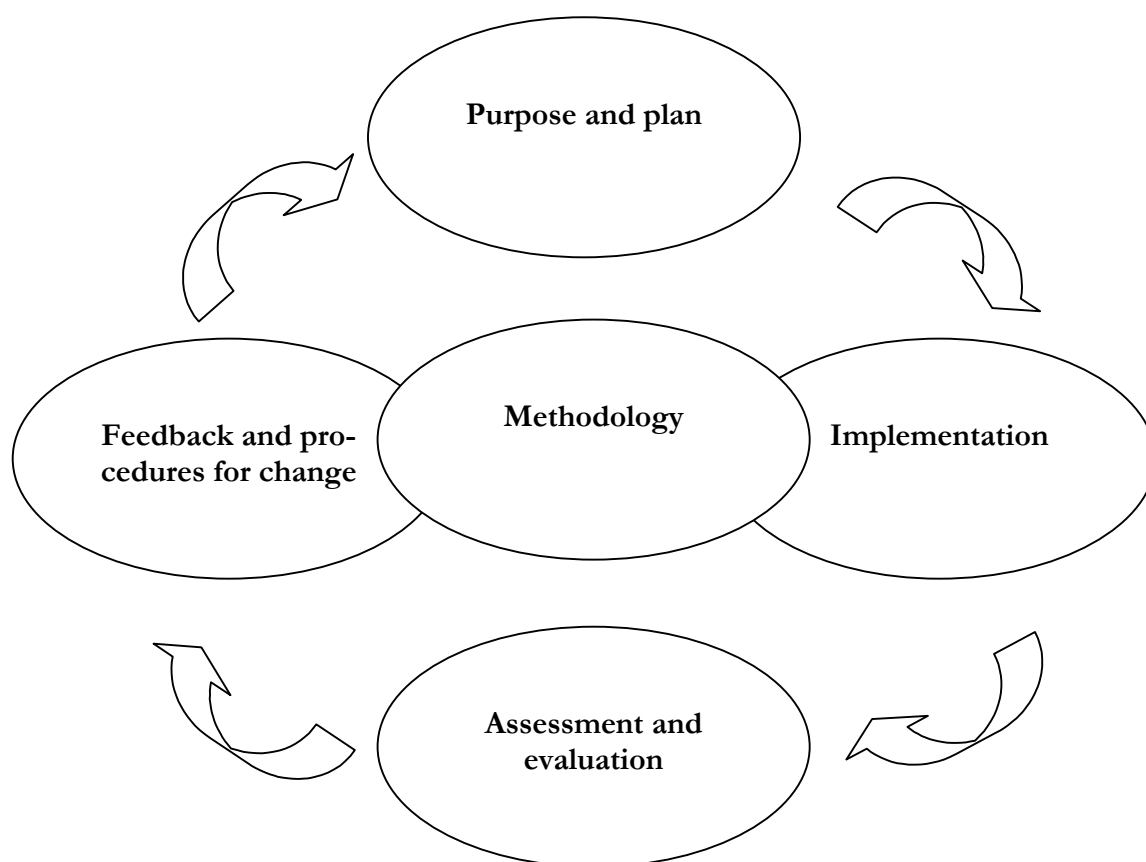
Nedanstående figur visar hur man tänker sig att utvecklingsprocessen ska fortlöpa.



**En arbetsmodell för utveckling av kvalitén i yrkesutbildningen i Europa**

Arbetsnamnet på den modell som arbetsgruppen utgår från är The European Reference Model (ERM). Modellen är universell och används inom många verksamhetsområden där man eftersträvar en kvalitativ utveckling. Figuren nedan ger en grafisk översikt över modellen.

*The European reference model for quality in VET*

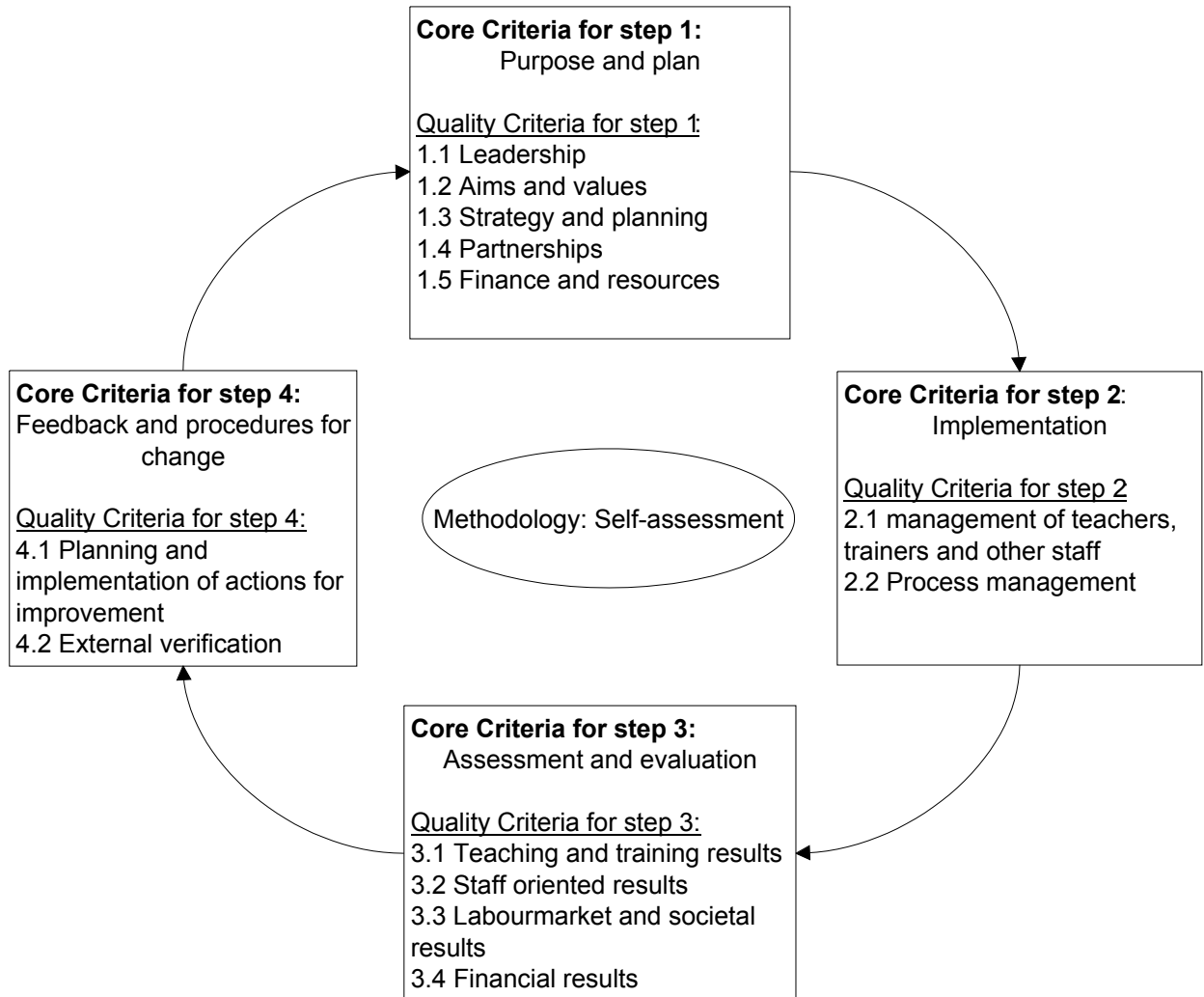


Tanken är att varje land frivilligt anammar modellen i sitt kvalitetsarbete och delar med sig av de erfarenheter man får av att använda den. Erfarenheterna ska sedan ligga till grund för utveckling av modellen och också vara en plattform för den gemensamma satsningen i den kvalitativa utvecklingen av yrkesutbildning i Europa.

Modellen kommer i dagsläget inte att vidareutvecklas, utan nästa steg blir att testa den i sin helhet eller delar av den. Då allt arbete bygger på frivillighet och ömsesidig förståelse lämnades frågan om hur och när och var modellen ska testas över till de länder som är villiga att satsa på att pröva modellen.

The self-assessment guide bygger på ERM och nedanstående bild illustrerar hur instrumentet är tänkt att användas.





## Bilaga 3

### ”Standing group on Indicators and Benchmarks”

Förslag till indikatorer i anslutning till framtidsmålen (Standing Group on Indicators and Benchmarks)

Alla indikatorer som man förslår uppfyller följande kriterier:

- they are all based on already available data
- they are all based on valid and comparable data
- they have all been accepted both by the Standing Group on Indicators and Benchmarks and the Working groups responsible for the relevant areas/objectives.

Följande lista av indikatorer i anslutning till de delmål som finns mot ovan nämnda kriterier: De ansluter som synes till de tre strategiska framtidsmålen och tretton delmålen som ligger i Lissabon processen. De har således inte direkt men väl indirekt koppling till Köpenhamnsprocessen som ju enbart fokuseras yrkesutbildning. En strävan är att samordna de två processerna.

#### **Delmål 1.1 Bättre utbildning för lärare och utbildare**

- Age distribution of teachers together with upper and lower retirement age.
- Number of young people in the 0-15 and 16-19 age groups and as percentage of total population
- Ratio of pupils to teaching staff by education level.

#### **Delmål 1.2 Att utveckla färdigheter för kunskapssamhället**

- Percentage of those aged 22 who have successfully completed at least upper secondary education (Isced 3) .
- Percentage of pupils with reading literacy proficiency “level 1” and lower on the PISA reading literacy scale.
- Distribution and mean performance of students, per country, on the PISA reading literacy scale.
- Distribution and mean performance of students, per country, on the PISA mathematical literacy scale.
- Distribution and mean performance of students, per country, on the PISA science literacy scale.

- Percentage of adults with less than upper secondary education who have participated in any form of education or training, in the last 4 weeks by age group (25-34, 35-54 and 55-64).

**Delmål 1.4 Ökad antagning till naturvetenskapliga och tekniska studier**

- Students enrolled in mathematics, science and technology as a proportion of all students in tertiary education (ISCED 5A, 5B and 6).
- Graduates in mathematics, science and technology (ISCED 5A, 5B and 6) as percentage of all graduates (ISCED 5A, 5B and 6).
- Total number of tertiary (ISCED 5A, 5B and 6) graduates from mathematics, science and technology fields.
- Share of tertiary graduates in mathematics, science and technology per 1000 inhabitants aged 20-29 - Broken down by ISCED levels 5A, 5B and 6.

**Delmål 1.5 Att använda resurserna på rätt sätt**

- Public expenditure on education as a percentage of GDP
- Private expenditure on educational institutions as a percentage of GDP
- Enterprise expenditure on continuing vocational training courses as a percentage of total labour costs.
- Total expenditure on educational institutions per pupil/student by level of education (PPS) □ □ Total expenditure on educational institutions per pupil/student by level of education relative to GDP per capita.

**Delmål 2.1 Att skapa en öppen inlärningsmiljö**

- Percentage of population aged 25-64 participating in education and training in 4 weeks prior to the survey by level of educational attainment.

**Delmål 2.2 Att göra lärandet mer attraktivt**

- Hours in CVT courses per 1000 hours worked (only enterprises with CVT courses), by NACE.
- Hours in CVT courses per 1000 hours worked (all enterprises), by NACE
- Participation rates in education by age and by level of education.

- Share of the population aged 18-24 with only lower secondary education and not in education or training

**Delmål 3.3 Att förbättra inläringen av främmande språk**

- Distribution of lower/ upper secondary pupils, learning foreign languages.
- Average number of foreign languages learned per pupil in upper secondary education

**Delmål 3.4 Ökad rörlighet och flera utbyten**

- Inward and outward mobility of teachers and trainers within the Socrates (Erasmus, Comenius, Lingua and Grundtvig) and Leonardo da Vinci programmes
- Inward and outward mobility of Erasmus students and Leonardo da Vinci trainees
- Foreign students enrolled in tertiary education (ISCED 5 and 6) as a percentage of all students enrolled in the country of destination, by nationality (European country or other countries)
- Percentage of students (ISCED 5-6) of the country of origin enrolled abroad (in a European country or other countries)

De **nya indikatorer** som gruppen (the standing group) kommit överens om att prioritera för utveckling gäller

- Språkkompetens
- Effektivitet i resursanvändningen inom utbildningsområdet
- Färdigheter i att lära att lära
- Andelen lärare i kontinuerlig utbildning
- Högskolestuderandes (motsvarande) sociala bakgrund
- Social integrering och aktivt medborgarskap
- Likvärdighet
- IKT
- Mobilitet

## BILAGA 4

### NÄTVERKEN

Inom EU finns ett antal nätverk som etablerats för att på olika sätt stödja strävandena mot en ökad rörlighet inom gemenskapen. Här följer en kort översikt över dessa och deras uppgifter så som läget var 2004.

The European Employment Services (**EURES**) syftar till att underlätta fri rörlighet av arbetskraft inom EEA (the European Economic Area). Tidigare 17 länder och efter utvidgningen ytterligare 10. Via EURES kan potentiellt rörliga arbetare få information om vilka jobb som finns och också råd och vägledning inför flyttning till ett annat land. Servicen vänder sig också till arbetsgivare.

[www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=en](http://www.europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=en)

**Euroguidance** är ett nätverk för the National Resource Centres for Vocational Guidance (NRCVG) som bidrar till rörlighet genom att ge bra information om utbildningsmöjligheter och arbeten i Europa till dem som arbetar med vägledning i synnerhet, men också allmänt till medborgare. Man stöttar också informationsutbytet mellan utbildningssystemen.

**National Reference Points (NRP)** finns för att öka genomsynligheten (transparency) i de nationella utbildningssystemen. De utgör en första kontaktpunkt för frågor om de kvalifikationer systemen ger när det gäller yrkesutbildning. Staternas NRPs är kopplade till ett nätverk.

[www.cedefop.eu.int/transparency/repoint.asp](http://www.cedefop.eu.int/transparency/repoint.asp)

**Naric** är ett nätverk inom högskoleområdet som arbetar med erkännande av examina och examensbevis (Diplomas) och studieperioder i andra medlemsländer.

[www.europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/agenar\\_en.html](http://www.europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/agenar_en.html)

**IRIS** ger service till studenter och universitet som är engagerade i Erasmus utbytesprogram.

[www.iris.siu.no/](http://www.iris.siu.no/)

**Ploteus** är en portal om studiemöjligheter inom EU-området.

[www.europa.int/ploteus/portal/home.jsp](http://www.europa.int/ploteus/portal/home.jsp)

**Europass** kommer enligt förslag att etableras från 2005 och är ett Single European Framework for the transparency of qualifications and competences. Syftet att samla befintliga verktyg för rörlighet i ett enda paket. För närvarande ryms inom Europass, European CV, Diploma supplement, Certificate supplement, Mobility pass och the Language portfolio. Konceptet är öppet och kan kompletteras med andra verktyg efterhand.

**Network of information points on the directives for recognition of diplomas.**  
Nätverket med detta lilla nätta namn opererar inom ramarna för Council Directive 89/48/EEC som handlar om ett generellt system för erkännande av diplom från högre utbildningar som är minst tre år långa samt Council Directive 92/51/EEC som refererar till erkännande av kortare högskoleutbildningar.

## BILAGA 5



**COUNCIL OF  
THE EUROPEAN UNION**

**Brussels, 29 October 2004**

**13832/04**

**EDUC 204  
SOC 499**

### **INTRODUCTORY NOTE**

---

from: the General Secretariat of the Council  
to: the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council

---

No. prev. doc.: 13637/04 EDUC 196 SOC 491

---

Subject : Draft Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on the Future priorities of enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET) (Review of the Council Resolution of 19 December 2002)

---

At the end of the meeting of the Permanent Representatives Committee of 27 October 2004, the Chair found that the above Draft Conclusions as set out hereafter were unanimously agreed.

Should this agreement be confirmed, the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council could adopt the Conclusions.

**Draft Conclusions  
of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States  
meeting within the Council on the Future priorities of enhanced European Cooperation  
in Vocational Education and Training (VET)  
(Review of the Council Resolution of 19 December 2002)**

**THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION AND THE REPRESENTATIVES OF THE GOVERNMENTS OF THE MEMBER STATES MEETING WITHIN THE COUNCIL,**

AWARE that

The Council (Education, Youth and Culture) approved on 12 November 2002 a Resolution on the promotion of enhanced European cooperation in vocational education and training<sup>1</sup>. This was then largely reflected in the declaration adopted by the Ministers of Vocational Education and Training of the EU Member States, the EFTA/EEA and candidate countries, the Commission and the European Social Partners at their meeting in Copenhagen on 29-30 November 2002, as the strategy for improving the performance, quality and attractiveness of VET (Copenhagen process).

The Council and Commission Joint Interim Report<sup>2</sup> *'Education and Training 2010'* (26 February 2004) to the 2004 Spring European Council, includes a progress report on the first concrete results of the Copenhagen process, and recognises its role in encouraging reform, supporting lifelong learning and developing mutual trust between Member States as well as between all key players in VET.

The Interim report calls for the development of European common references and principles as a matter of priority, and their implementation at national level, taking account of national situations and respecting Member States' competences.

---

<sup>1</sup> Adopted on 19 December 2002. OJ C13, 18.1.2003, p.2.

<sup>2</sup> 2004 Joint Education Council/Commission Report on the implementation of the Lisbon Strategy: "Education & Training 2010: the success of Lisbon hinges on urgent reforms".



Since November 2002, the Council has adopted a series of acts resulting from enhanced cooperation in VET and lifelong learning, in particular in relation to human capital for social cohesion and competitiveness<sup>3</sup>, guidance throughout life<sup>4</sup>, principles for the identification and validation of non-formal and informal learning<sup>5</sup> and quality assurance in VET<sup>6</sup>; it has also adopted a common position on the Europass single framework for the transparency of qualifications and competencies.

RECOGNISE that

The Copenhagen process has raised the profile of VET at the European level and in the Lisbon strategy. Member States and stakeholders have reached a common understanding of the challenges, agreed on strategies to address these and developed means of implementing these strategies.

However, to achieve the Lisbon goals for education and training, a greater impetus is needed in relation to VET within the context of "Education and Training 2010". Greater emphasis is needed under the Copenhagen process on implementation at national and EU levels, taking particularly into account common European references and principles as agreed by the Council.

STRESS that

The Copenhagen process will continue to set political priorities for achieving the Lisbon objectives in the field of VET within the "Education and Training 2010" work programme, in order to attain a genuine European labour market. The Joint Interim Report identifies a number of levers and priorities for implementation based on reforms and investment in key areas to make education and training systems a world quality reference by 2010 and lifelong learning a concrete reality. These include the need to mobilise the necessary investments effectively and to focus on the development of key competencies of citizens throughout life, for example learning to learn, innovate and develop a spirit of enterprise.

---

<sup>3</sup> OJ C 295 of 5.12.2003.

<sup>4</sup> 9286/04 EDUC 109 SOC 179, May 2004.

<sup>5</sup> 9600/04 EDUC 118 SOC 253, May 2004.

<sup>6</sup> 9599/04 EDUC 117 SOC 252, May 2004.

In conformity with the principles of the Council Resolution of 19 December 2002, "measures should be voluntary and principally developed through bottom-up cooperation".

VET is increasingly taking place at all educational levels and, therefore, the complementarity and links between VET and general education, in particular with higher education, need to be particularly addressed.

AGREE that

At the national level, priority should be given to:

- i) the use of common instruments, references and principles to support the reform and development of VET systems and practices, for example regarding transparency (Europass), guidance throughout life, quality assurance and identification and validation of non formal and informal learning. This should include the strengthening of mutual links between these instruments and raising stakeholders' awareness at national, regional and local levels in Member States to enhance visibility and mutual understanding;
- ii) improving, where appropriate, the "training incentive effects of tax and benefit systems" as recommended by the Lisbon European Council<sup>7</sup>;
- iii) the use of the European Social Fund and the European Regional Development Fund to support the development of VET. Subject to an agreement on the future EU structural funds, and in accordance with the policy orientations of those funds during 2007-2013, they should support the key role of education and training in promoting economic development and social cohesion, as well as the "Education and Training 2010" objectives, in particular the needs of small and medium sized enterprises and the challenge of renewing and updating the skills of an ageing population.

- iv) the further development of VET systems to meet the needs of people and groups at risk of labour market and social exclusion, in particular early school leavers, low skilled, migrants, persons with disabilities and the unemployed. This should be based on a combination of targeted investment, assessment of prior learning and tailored training and learning provision.
- v) the development and implementation of open learning approaches, enabling people to define individual pathways, supported by appropriate guidance and counselling. This should be complemented by the establishment of flexible and open frameworks for VET in order to reduce barriers between VET and general education and increase progression between initial and continuing training and higher education. In addition, action should be taken to integrate mobility into initial and continuing training.
- vi) the increased relevance and quality of VET through the systematic involvement of all relevant partners in developments at national, regional and local level, particularly regarding quality assurance. To that effect, VET institutions should be enabled and encouraged to participate in relevant partnerships. More emphasis on the early identification of skill needs and planning of VET provision is particularly important and key partners, including the social partners, will play a major role in this.
- vii) the further development of learning-conducive environments in training institutions and at the workplace. This entails enhancement and implementation of pedagogical approaches which support self-organised learning and utilise the potential provided by ICT and e-learning, thus improving the quality of training.
- viii) continuing competencies development of teachers and trainers in VET, reflecting their specific learning needs and changing role as a consequence of the development of VET.

AGREE that

At the European level, priority should be given to:

- i) the consolidation of priorities of the Copenhagen process and facilitating the implementation of concrete results.
- ii) the development of an open and flexible European qualifications framework, founded on transparency and mutual trust, which will stand as a common reference covering both VET and higher education, based mainly on competencies and learning outcomes.
- iii) the development and implementation of a European Credit Transfer System for VET (ECVET) in order to allow learners to build upon the achievements resulting from their learning pathways when moving from one national VET system to another.
- iv) the examination of specific learning needs and changing role of vocational teachers and trainers and of possibilities of making their profession more attractive, including the continuous updating of their professional skills.
- v) the improvement of the scope, precision and reliability of VET statistics in order to enable evaluation of progress.

INVITE THE MEMBER STATES AND THE COMMISSION WITHIN THEIR RESPECTIVE COMPETENCES

- To rationalise and streamline, in accordance with the Joint Interim Report, the education and training processes at European level by bringing the priorities of the above conclusions and the Copenhagen process groups within the framework of the Education and Training 2010 work programme.

- To prepare and examine proposals for a European Qualifications Framework and a European Credit Transfer System for VET.
- To develop a coherent approach and closer cooperation, both at national and European level, with:
  - Higher Education, including developments under the Bologna process
  - European Economic, Employment, sustainable development and Social Inclusion Policies (for example in relation to National Action Plans)
  - and between research, practice and policy by networking and exchange of innovation and good examples of policy and practice.
- To provide information on progress made and future actions for development of VET involving all relevant stakeholders, at national level as part of the integrated biennial report on "Education and Training 2010", in the context of implementing national lifelong learning strategies.
- To develop closer links with key partners, including the social partners at European, national, regional and sectoral levels, taking into account the social partners' "Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications"<sup>8</sup>.
- To use fully the current Leonardo da Vinci programme and the future integrated action programme in the field of lifelong learning to support the development, testing, and implementation of innovative actions to advance VET reform.

---

AGREE that

At the European level, priority should be given to:

- vi) the consolidation of priorities of the Copenhagen process and facilitating the implementation of concrete results.
- vii) the development of an open and flexible European qualifications framework, founded on transparency and mutual trust, which will stand as a common reference covering both VET and higher education, based mainly on competencies and learning outcomes.
- viii) the development and implementation of a European Credit Transfer System for VET (ECVET) in order to allow learners to build upon the achievements resulting from their learning pathways when moving from one national VET system to another.
- ix) the examination of specific learning needs and changing role of vocational teachers and trainers and of possibilities of making their profession more attractive, including the continuous updating of their professional skills.
- x) the improvement of the scope, precision and reliability of VET statistics in order to enable evaluation of progress.

INVITE THE MEMBER STATES AND THE COMMISSION WITHIN THEIR RESPECTIVE COMPETENCES

- To rationalise and streamline, in accordance with the Joint Interim Report, the education and training processes at European level by bringing the priorities of the above conclusions and the Copenhagen process groups within the framework of the Education and Training 2010 work programme.

- To prepare and examine proposals for a European Qualifications Framework and a European Credit Transfer System for VET.
- To develop a coherent approach and closer cooperation, both at national and European level, with:
  - Higher Education, including developments under the Bologna process
  - European Economic, Employment, sustainable development and Social Inclusion Policies (for example in relation to National Action Plans)
  - and between research, practice and policy by networking and exchange of innovation and good examples of policy and practice.
- To provide information on progress made and future actions for development of VET involving all relevant stakeholders, at national level as part of the integrated biennial report on "Education and Training 2010", in the context of implementing national lifelong learning strategies.
- To develop closer links with key partners, including the social partners at European, national, regional and sectoral levels, taking into account the social partners' "Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications"<sup>9</sup>.
- To use fully the current Leonardo da Vinci programme and the future integrated action programme in the field of lifelong learning to support the development, testing, and implementation of innovative actions to advance VET reform.

---