

gehen wir das

LEBENS LANGE LERNEN

POLITIK, PRAXIS, PARTNERSCHAFT



Gehen wir das lebenslange Lernen an: Politik, Praxis, Partnerschaft

Zusammenfassender Konferenzbericht

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg:

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

ISBN 92-896-0294-5

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2004
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der
Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der
Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung.
Es stellt Informationen und Analysen zu
Berufsbildungssystemen sowie Politik,
Forschung und Praxis bereit.
Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG)
Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Herausgegeben von: Cedefop
Lynne Chisholm, Projektleiterin

Veröffentlicht unter der Verantwortung von:
Johan van Rens, Direktor
Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Hintergrundinformationen zur Konferenz	5
2. Zusammenfassender Konferenzbericht	9
2.1. Aufstockung von Investitionen und Förderung von Partnerschaften	13
2.2. Öffnung von Lern- und Qualifikationsangeboten	20
2.3. Ausweitung von Zugang und Beteiligung	32
3. Aktuelle Entwicklungen in der europäischen Politik	44
Literaturangaben	52

Vorwort

Europa hat sich das Ziel gesteckt, in sechs Jahren der wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum in der Welt zu sein – und hat sich nichts weniger vorgenommen, als einen größeren sozialen Zusammenhalt in einer Union herbeizuführen, die in den nächsten zehn Jahren die jetzige Zahl ihrer Mitgliedstaaten verdoppeln wird. Die Aufstockung von Investitionen in Humanressourcen und die Vergrößerung der Reichweite der Investitionen gehört zu den Schlüsselementen der Strategie, die unter der Bezeichnung Lissabonner Ziele ⁽¹⁾ bekannt geworden ist.

Bei den politischen Entscheidungsträgern und Wissenschaftlern in ganz Europa und auf internationaler Ebene herrscht grundsätzlich Einigkeit darüber, dass es zur Lösung dieser schwierigen Aufgabe notwendig ist, lebenslanges Lernen für alle zu verwirklichen. Die Frage, wie dieses Ziel am wirksamsten erreicht werden kann, wird nach wie vor diskutiert; klar ist allerdings, dass die Zeit für konkretes Handeln gekommen ist.

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Cedefop, hat die Verwirklichung des lebenslangen Lernens als übergeordnetes Ziel in seinen Mittelfristigen Prioritäten 2003-2006 festgeschrieben (Cedefop, 2003b). Die vom Cedefop in seinem europäischen Berufsbildungsdorf (European Training Village, ETV) zu diesem Thema eingerichtete Rubrik gehört dort zu den am häufigsten aufgerufenen Seiten. Die im Juni 2003 abgehaltene Konferenz des Cedefop *Politik, Praxis und Partnerschaft: Gehen wir das lebenslange Lernen an* ⁽²⁾ bot ihrerseits ein Forum für einen berufsbezogenen und praxisbezogenen Austausch von Informationen und Erfahrungen und wandte sich vor allem an Akteure, die in der beruflichen Bildung tätig sind, dem Sektor, der in der Gründungsverordnung zum Spezialgebiet und Tätigkeitsfeld des Cedefop bestimmt wurde.

⁽¹⁾ Alle im Zusammenhang mit der Strategie von Lissabon wichtigen Unterlagen über allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich des lebenslangen Lernens, wurden unter der folgenden Adresse ins Internet gestellt: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html. Bei Texten, die im weiteren Verlauf dieses Berichts erwähnt werden und auf der angegebenen Website zur Verfügung stehen, wird nicht mehr gesondert auf diese Fundstelle verwiesen.

⁽²⁾ Mitveranstalter der Konferenz waren die Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, das Europäische Parlament, der Wirtschafts- und Sozialausschuss, der Ausschuss der Regionen und die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF). Auch die Initiative für lebenslanges Lernen des EU-Asien-Gipfels (ASEM-LLL), die Internationale Arbeitsorganisation (IAO), die Weltbank, der Europarat, die Europäischen Sozialpartner und das griechische Generalsekretariat für Erwachsenenbildung beteiligten sich aktiv an der Konferenz.

Die vollständigen Konferenzunterlagen sind sehr umfangreich ⁽³⁾. Da der Verwirklichung des lebenslangen Lernens auf europäischer Ebene hohe Priorität eingeräumt wird, hat sich das Cedefop entschlossen, diesen zusammenfassenden Konferenzbericht herauszugeben. Hier werden die wichtigsten Themen und Ergebnisse der Konferenz vorgestellt und in den Zusammenhang der Entwicklung der europäischen Politik eingeordnet, wobei der bis Mitte des Jahres 2003 erreichte Stand sowie der weitere Verlauf dieser Entwicklung zwischen diesem Zeitpunkt und Anfang 2004, als die vorliegende Zusammenfassung im Entwurf entstand, berücksichtigt werden. In dem 2004 erschienenen gemeinsamen Zwischenbericht „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ wird darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten bis 2006 aufeinander abgestimmte und integrierte umfassende Strategien für das lebenslange Lernen ausgearbeitet und umgesetzt haben sollten. Das Cedefop hofft, mit diesem Bericht nützliches Bezugsmaterial für die vollständige Aufnahme des lebenslangen Lernens in den integrierten Prozess „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ bereitzustellen.

Johan van Rens
Direktor, Cedefop

⁽³⁾ Die Konferenzunterlagen können auf der ETV-Website des Cedefop unter folgender Adresse heruntergeladen werden: <http://www.trainingvillage.gr>. In gedruckter Form können diese Unterlagen bei dem Cedefop unter der E-Mail-Adresse info@cedefop.eu.int angefordert werden, solange der Vorrat reicht.

KAPITEL 1

Hintergrundinformationen zur Konferenz

1996 war das *Europäische Jahr des lebenslangen Lernens*; es markiert den Beginn der aktiven Förderung des lebenslangen Lernens durch die Europäische Union. In dieser Zeit verzeichnete die gesamte Union hohe Arbeitslosenquoten, was zum Anlass genommen wurde, die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) zu entwickeln ⁽⁴⁾. In den Leitlinien und Berichten im Zusammenhang mit der EBS wurde übereinstimmend betont, wie wichtig eine Verbesserung der Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung ist, wobei vor allem auf die Beteiligung von Personen mit geringer Qualifikation beziehungsweise ohne Qualifikation abgestellt wird, die in besonderem und zunehmendem Maße von Arbeitsmarktrisiken bedroht sind. In Beiträgen über alle Politikbereiche hebt die Europäische Kommission die Bedeutung nicht nur der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Europas durch die Entwicklung der Humanressourcen, sondern auch der Festigung des sozialen Zusammenhalts in einem vielfältigen und integrierenden Europa hervor.

Die derzeitige Generation der Aktionsprogramme der Gemeinschaft in den Bereichen Bildung (Sokrates II), Berufsbildung (Leonardo da Vinci II) und Jugend (Youth) haben die gleiche Präambel, mit der sie dem gemeinsamen Ziel der Förderung des lebenslangen Lernens ⁽⁵⁾ untergeordnet werden. Der Startschuss für diese Aktionsprogramme fiel mit der Festschreibung der Ziele von Lissabon im Frühjahr 2000 zusammen. Im weiteren Verlauf dieses Jahres bereitete die Kommission ein *Memorandum über lebenslanges Lernen* vor. Hieran schloss sich eine groß angelegte Konsultation an und schließlich, gegen Ende des Jahres 2001, die Veröffentlichung der Mitteilung *Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen*. Im gleichen Zeitraum legte der Europäische Rat (Bildung) einen maßgebenden Bericht mit dem Titel *Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung* zusammen mit einem detaillierten Arbeitsprogramm vor, dessen Vorbereitung die Kommission übernommen hatte. Im Juni 2002 nahm der Europäische Rat außerdem eine *Entschließung zum lebensbegleitenden Lernen* an, in der er

⁽⁴⁾ Alle Berichte und Unterlagen zur Europäischen Beschäftigungsstrategie können im Internet unter folgender Adresse abgerufen werden: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm.

⁽⁵⁾ Informationen über die derzeitige Generation von Aktionsprogrammen können im Internet unter folgender Adresse abgerufen werden: http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/guide/liste_en.html.

zu einem abgestimmten Vorgehen auf diesem Gebiet aufrief und die Einbeziehung dieses Bereichs in die Weiterbehandlung des Ziele-Berichts auf europäischer Ebene empfahl. Anfang 2003 wurde in den *Schlussfolgerungen des Vorsitzes* des Europäischen Rats von Barcelona das übergeordnete Ziel festgelegt, die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa bis 2010 zu weltweit gültigen Referenzsystemen zu machen. Darüber hinaus enthielten diese Schlussfolgerungen den Hinweis darauf, dass weitere konkrete Maßnahmen für die berufliche Bildung als Begleitmaßnahmen zu den bereits eingeleiteten Aktivitäten im Bereich der Allgemeinbildung ergriffen werden müssten. In der zweiten Hälfte des Jahres 2002 hatte der Bericht „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ mit der Verwirklichung des lebenslangen Lernens als einem Leitgedanken die entschlossene Unterstützung politischer Entscheidungsträger gefunden. Die Einsetzung themenspezifischer Arbeitsgruppen für den so genannten Ziele-Prozess und die Weiterbehandlung der *Kopenhagener Erklärung über verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung* ⁽⁶⁾ aus dem Jahre 2002 war Anfang 2003 abgeschlossen.

Während der Vorbereitung und Erörterung der Beiträge der Kommission zum lebenslangen Lernen wurde in den EBS-Berichten ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten größere Fortschritte bei der Ausarbeitung kohärenter und umfassender politischer Strategien für das lebenslange Lernen machen müssten, da ansonsten konkrete Fortschritte an der Basis erschwert würden. In dem jüngsten Berufsbildungsbericht des Cedefop (Bainbridge, S. et al., 2003) wurde aus einer Überprüfung der Sachlage ebenfalls der Schluss gezogen, dass die politischen Strategien für das lebenslange Lernen rasch konsolidiert und in die Praxis umgesetzt werden müssen, wenn die Ziele von Lissabon fristgerecht erreicht werden sollen. Kurz vor der Konferenz des Cedefop im Jahre 2003, der dieser Bericht gewidmet ist, einigte sich der Europäische Rat auf fünf konkrete Vorgaben für das Programm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“.

⁽⁶⁾ Die verschiedenen Arbeitsgruppen setzen sich mit folgenden Themen auseinander: Basisqualifikationen, Fremdsprachenunterricht und Unternehmensgeist, Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in der allgemeinen und beruflichen Bildung, Steigerung der Beteiligung an den Fächern Mathematik und Wissenschaft, optimale Ressourcennutzung, Mobilität und europäische Zusammenarbeit, offene Lernumgebung, aktive Bürgerschaft und Eingliederung, Erhöhung der Attraktivität von Lernen und Stärkung der Verbindungen zwischen Arbeitswelt und Gesellschaft, Bildung von Lehrern und Ausbildern, Anerkennung nicht formalen Lernens, europäisches System zur Anrechnung von Berufsbildungsleistungen, lebenslange Beratung, Qualität in der Berufsbildung, Schaffung einheitlicher Rahmenbedingungen für Transparenz (neuer Europass). Die vier zuletzt genannten Arbeitsgruppen wurden direkt in Beziehung zu der Weiterbehandlung der Erklärung von Kopenhagen gesetzt, während die ersten neun Arbeitsgruppen dem Ziele-Prozess zugeordnet wurden. Allerdings haben alle Themen in der Praxis eine mehr oder weniger große Bedeutung für die Allgemeinbildung wie auch für die berufliche Bildung. Das Cedefop betreut einige virtuelle Gemeinschaften für diese Gruppen, die unter der Internetadresse <http://cedefop.communityzero.com/> besucht werden können.

Hierzu gehören wichtige Marksteine für den Fortschritt bei der Verwirklichung des lebenslangen Lernens, unter anderem die Zurückführung der Schulabbrecherquote auf einen Durchschnittswert von höchstens 10 % für die EU und die Steigerung der durchschnittlichen Beteiligung am lebenslangen Lernen auf mindestens 12,5 % in der Altersgruppe der 25- bis 64-jährigen.

Das Cedefop reagierte auf die Bedeutung, die die Politik dem lebenslangen Lernen beimisst, mit der Erklärung, lebenslanges Lernen zum übergeordneten Ziel seiner Tätigkeit in dem Zeitraum 2003 bis 2006 zu machen. Dieses Ziel unterteilte das Cedefop in drei strategische Felder:

- Verbesserung des Zugangs zum Lernen, der Mobilität und der sozialen Eingliederung,
- Befähigung zum Lernen und Bewertung des Lernens,
- Unterstützung von Netzen und Partnerschaften in einer erweiterten Europäischen Union.

Diese drei Aspekte wurden zu Leitlinien der im Juni 2003 veranstalteten Konferenz erkoren, die Teil einer Kette von miteinander verbundenen Aktivitäten zur Unterstützung des Prozesses der Verwirklichung des lebenslangen Lernens in Europa ist. Zu diesen Aktivitäten gehörten ferner vier themenspezifische Workshops ⁽⁷⁾, die Anfang des Jahres 2003 stattfanden, und die Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission an einer Eurobarometer-Umfrage, mit der die Meinung der Bevölkerung zum lebenslangen Lernen (Cedefop, 2003a) erforscht wurde. Eine maßgebende Referenzveröffentlichung des Cedefop zum lebenslangen Lernen wird zusammen mit einer detaillierten Analyse der Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage ⁽⁸⁾ noch 2004 erscheinen.

Das Konzept der Konferenz basierte auf der Überzeugung, dass das Leben und Arbeiten im 21. Jahrhundert ein Leben und Arbeiten im Wissenszeitalter ist. Die Schaffung einer Welt des lebenslangen Lernens ist ein strategischer Bestandteil dieses Zukunftsbilds, das persönliche Entfaltung, soziale Eingliederung, Beteiligung der Gemeinschaft und wirtschaftliches Wachstum miteinander verbindet. Alle sollten hiernach die Möglichkeit erhalten, ihr jeweiliges Potenzial im Laufe des Lebens auf

(7) Diese Workshops befassten sich mit folgenden Themen: Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Berufsbildung und Arbeit, Potenzial anpassungsfähiger Hypermedien für das lebenslange Lernen, Bedeutung von Zeit und Geld für ein Engagement von Einzelpersonen in lebenslanges Lernen und Lernen am Arbeitsplatz für ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer. Die Berichte über diese Workshops können zusammen mit den Konferenzunterlagen unter der folgenden Internetadresse abgerufen werden <http://www.trainingvillage.gr>.

(8) Die Europäische Kommission wird die Eurobarometer-Umfrage zum lebenslangen Lernen im Herbst 2004 auch in den neuen Mitgliedstaaten durchführen. Die ersten Ergebnisse dürften Ende des Jahres zur Verfügung stehen.

verschiedene Art und Weise in vollem Umfang zu entfalten. Jetzt geht es um die Frage, wie lebenslanges Lernen erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden kann. Dies ist der Grund für die Aufnahme der Aufforderung „Gehen wir das lebenslange Lernen an“ in die Überschrift zur Konferenz. Sie betont die Notwendigkeit konkreten Handelns und wirft ein Schlaglicht auf die Aufgabe des Cedefop, nämlich die Förderung der beruflichen Bildung, die wiederum eng mit der Welt der Arbeit und der Wirtschaft verbunden ist. Die genannten Anliegen decken nur einen Teil der großen Gesamtaufgabe des lebenslangen Lernens ab, und es soll keineswegs der Eindruck vermittelt werden, dass sie bei der Verwirklichung des lebenslangen Lernens im Mittelpunkt stehen sollten. Allerdings ist ihre Bedeutung für die Gesamtaufgabe unbestritten.

Die Bedeutung, die der Förderung von Chancengleichheit und sozialem Zusammenhalt beim Übergang Europas zu einem echten wissensbasierten Wirtschaftsraum und einer echten wissensbasierten Gesellschaft in den kommenden Jahrzehnten beigemessen wird, fand ihren Niederschlag in dem Konferenzprogramm und den während der Konferenz geführten Diskussionen. Die zentrale Frage lautete, wie das lebenslange Lernen in die durch Wissen vorangetriebene Entwicklung bei diesem Übergang integriert werden kann. In diesem Prozess wird es von größter Wichtigkeit sein, sowohl individuelle als auch institutionelle Hindernisse zu beseitigen, die dem Lernen entgegenstehen. Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung einerseits und die Gesamtheit der Beteiligten an diesen Bildungssystemen auf der anderen Seite müssen sich auf vielfältige Art und Weise um eine wirksamere und positivere Zusammenarbeit bemühen. Dementsprechend war das Konferenzprogramm in drei Teile gegliedert: Lernzugang und soziale Eingliederung, neue Lernwege und pädagogische Ansätze sowie Erhöhung der Attraktivität des Lernens. Die Ergebnisse eines eintägigen Seminars, das der Konferenz zu dem Thema *Europa wächst zusammen: Lernen für das Leben während des Übergangs von 15 zu 25* ⁽⁹⁾ vorangestellt war, wie auch die Fülle von Informationen, die auf drei Plenarsitzungen und neun Workshops vermittelt werden konnten, sowie der umfassende Meinungsaustausch, der bei diesen Gelegenheiten geführt wurde, bilden die Grundlage für die folgende Zusammenfassung, die einen Überblick über alle Redebeiträge und Diskussionen gibt.

⁽⁹⁾ Diese Überschrift wurde gewählt, um auf den bevorstehenden Beitritt der zehn neuen Mitgliedstaaten im Mai 2004 hinzuweisen und um auf die andauernde Bedeutung von Jugendlichen und Erwachsenen für den Aufbau eines Europa des Wissens aufmerksam zu machen, in Anbetracht der tendenziell zu beobachtenden Gleichsetzung von lebenslangem Lernen ausschließlich mit Erwachsenenbildung, anstatt mit der Vorstellung eines Lernens „von der Wiege bis zur Bahre“, die sowohl einer etablierten Kultur des lebenslangen Lernens als auch der Reichweite des lebenslangen Lernens in der Praxis entspricht. Die Ergebnisse dieses Seminars als Veranstaltung vor der eigentlichen Konferenz haben ebenfalls Eingang in diesen zusammenfassenden Bericht über die Konferenz gefunden.

KAPITEL 2

Zusammenfassender Konferenzbericht

Die Verwirklichung des lebenslangen Lernens ist die Klammer, die alles zusammenhält, sie ist zentraler Bestandteil eines integrierten und koordinierten Konzepts für die Umsetzung der Ziele von Lissabon.

Johan van Rens
Direktor des Cedefop

In Übereinstimmung mit der Aufgabe des Cedefop als europäischem Referenzzentrum für Berufsbildung stand die arbeitsbezogene Erwachsenenbildung im Mittelpunkt der Beiträge und Diskussionen auf der von dem Cedefop veranstalteten Konferenz *Gehen wir das lebenslange Lernen an*. Einen Schwerpunkt bildeten Lernbedarf und Anforderungen von gering qualifizierten Arbeitnehmern und Gruppen benachteiligter Personen, wobei speziell die Situation von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Ausbildung und Beschäftigung beleuchtet wurde.

Da das Thema der Konferenz klar definiert war, orientierten sich die konzeptionellen Diskussionen über Definition und Aufgabe des lebenslangen Lernens durchweg an dem Hauptzweck, der Verbindung von Politik und Praxis. Drei größere Fragenkomplexe wurden jedoch in mehreren Beiträgen angesprochen:

- Welche Art der allgemeinen und beruflichen Bildung benötigen wissensbasierte Wirtschaftsräume und Gesellschaften?
- Wie lassen sich Renditen aus Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung am besten planen und bewerten?
- Bietet die derzeitige staatliche Politik den richtigen Rahmen für die Verwirklichung des lebenslangen Lernens?

Die Auffassung, dass das lebenslange Lernen von entscheidender Bedeutung für die künftige Entwicklung Europas ist, war unter den Konferenzteilnehmern unumstritten. Das Gleiche gilt für die Befürchtung, dass der Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft den institutionellen Veränderungen, nicht zuletzt im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, davonläuft. Viele – jedoch nicht alle – Kommentatoren sind davon

überzeugt, dass „der globale wissensbasierte Wirtschaftsraum eine Veränderung bei den Anforderungen des Arbeitsmarkts in allen Volkswirtschaften der Welt herbeiführen wird“ (David Fretwell, Weltbank) ⁽¹⁰⁾. Es wurde die Frage aufgeworfen, inwieweit die Bürger in Europa überhaupt bereits konkrete Erfahrungen mit den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen machten, die routinemäßig in politischen Beiträgen zur Berufsbildung beschrieben würden, da das Umfeld der meisten Erwerbstätigen unverändert stärker von Kontinuität geprägt sei als von Wandel. In zwanzig Jahren kann sich die Situation durchaus anders darstellen als heute. Dann werden jüngere Altersgruppen die Erwerbsbevölkerung bilden, die einen deutlich längeren, vielfältigeren und mit Brüchen versehenen Weg auf den Arbeitsmarkt haben werden. Dieser Prozess wird zeigen, ob Veränderungen und Diskontinuität die Entwicklungsmuster bei Berufen, Beschäftigung und Karriere von Menschen aller Altersstufen stärker prägen werden.

Nicht weniger wichtig ist die Feststellung, dass die derzeitigen Veränderungen Auswirkungen auf das künftig erforderliche Wissen und Können der Menschen haben werden. Die Informationstechnologie (IT) bringt beispielsweise die Notwendigkeit einer Neudefinition der Lese- und Schreibfähigkeit mit sich. Hierbei genügt es nicht, einen Zusatz in die Definition aufzunehmen, dass dies die Fähigkeit des Lesens und Schreibens digitaler Zeichen mit beinhaltet. Es müsse auch die Vorstellung der Vielfalt in die alltäglichen Lernprozesse eingeführt werden. Diskussionen, in denen die Bedeutung alter und neuer Basisqualifikationen gegenübergestellt wird, sind irreführend, da beide Basisqualifikationen wesentlich sind und unabhängig voneinander Bestand haben. Tatsächlich sind sie ineinander verwoben und bilden verschiedene Schichten von Qualifikationen und damit breiter angelegte Fähigkeiten des Lesens und Schreibens als in der Vergangenheit. Diese Entwicklungen erfordern neue Konzepte für Unterricht, Berufsbildung und Lernen während des gesamten Lebens, damit „Menschen herangebildet werden, die in der Lage sind, ihr persönliches Leben und die soziale Zukunft zu gestalten“ (Christos Doukas, griechisches Generalsekretariat für Erwachsenenbildung).

Wie die Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage von 2003 zum lebenslangen Lernen zeigen, fühlen sich zu viele Menschen im Umgang mit IT, Wissenschaft und Technik sowie Fremdsprachen unsicher. Die Bürger Europas sind sich der viel diskutierten „Qualifikationslücke“ bewusst – allerdings kann ein Großteil in seinem alltäglichen Leben zu Hause und bei

⁽¹⁰⁾ Die in diesem Bericht enthaltenen Zitate sind direkt den Beiträgen aus den Konferenzunterlagen entnommen, die unter folgender Internetadresse abgerufen werden können: www.trainingvillage.gr. Bei den Texteneinschüben handelt es sich um zusammengefasste Auszüge aus einigen Beiträgen. Der vorliegende zusammenfassende Konferenzbericht vermittelt einen Überblick über die gesamte Palette der Beiträge.

der Arbeit keinen dringenden Bedarf an einer Änderung der Situation erkennen. Den Ergebnissen der Eurobarometer-Umfrage ist aber auch zu entnehmen, dass der Antrieb zum Lernen aus dem persönlichen und sozialen Umfeld kommt, dass Lernen nicht als Mittel zum Zweck gesehen oder aus rein beruflichen Gründen betrieben wird. Deshalb kann es sein, dass die Aussicht auf Beschäftigungsfähigkeit an sich nicht das schlagendste Argument ist, um die Bürger von der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu überzeugen, auch wenn sie ein wichtiges Ergebnis der kontinuierlichen Teilnahme am Lernen während des gesamten Erwerbslebens ist.

Die zunehmende Bedeutung des Humankapitals für den wirtschaftlichen Erfolg von Staaten und Einzelpersonen war eine weitere Feststellung, deren Wahrheitsgehalt auf der Konferenz nicht in Zweifel gezogen wurde. Jedoch vertraten viele Teilnehmer die Auffassung, dass der Rolle des sozialen Kapitals mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Mit anderen Worten, sowohl die sozialen Beziehungen als auch die individuellen Merkmale üben einen entscheidenden Einfluss auf die Wirtschaftstätigkeit und das Wohlergehen der Menschen aus. Alle, Einzelpersonen, Gesellschaft und Wirtschaft, profitieren von der Investition von Energie, Zeit und Geld in lebenslanges Lernen. Dies bedeutet, dass auch alle Verantwortung tragen, unter anderem für die hiermit verbundenen Kosten. Allerdings sind die Problemlösungen in Bezug auf die Aufteilung der Kosten und auf die Art und Weise der Beitragsleistung noch weit von einem Konsens entfernt.

Gewisse Bedenken wurden jedoch hinsichtlich der in einigen Beiträgen aus Forschung und Politik angegebenen Höhe der Erträge aus Investitionen in das Lernen geäußert. Unter diesen Umständen würden sehr viel mehr Menschen Zeit und Geld in Bildung investieren, lautete Frank Coffields (Universität Newcastle, jetzt Universität London, Institut für Erziehungswissenschaft) zwingende Schlussfolgerung. Er brachte weiter vor, dass „Wirtschaftswissenschaftler die Höhe der Erträge aus der Bildung für den Einzelnen und für die Gesellschaft deutlich überzogen haben. Richtiger ist die Aussage, dass Investitionen in Bildung eine notwendige, aber nicht ausreichende Voraussetzung für Wirtschaftswachstum zu sein scheinen“.

Generell lässt sich feststellen, dass die allgemeine und berufliche Bildung zwar von wirtschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen beeinflusst sein mag, ihre Qualität und Wirksamkeit gewiss nicht direkt oder in einer stark vereinfachenden Sichtweise weder durch die Wirtschaft noch durch die Technik bestimmt werden. Gerhard Bosch (Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen) wies beispielsweise darauf hin, dass Hindernisse, die dem lebenslangen Lernen entgegenstehen, nicht nur in dem System der allgemeinen und beruflichen Bildung zu finden sind, sondern auch in anderen Teilsystemen, wie Arbeitsorganisation, Arbeits- und Produktmärkten, Arbeitsbeziehungen und Innovationspolitik. Die Beseitigung von Hindernissen

ist eine Querschnittsaufgabe, an der Akteure der verschiedenen Teilsysteme beteiligt werden müssen und die nicht allein Fachleuten der allgemeinen und beruflichen Bildung überlassen werden kann.

Die schwierigste Aufgabe ist die Entwicklung einheitlicher politischer Strategien in diesen verschiedenen Bereichen, aber es ist außerdem wichtig, von Anfang an die potenziellen Auswirkungen, Folgen und Nebenwirkungen dieser Strategien zu analysieren, zu überwachen und zu bewerten. Das lebenslange Lernen ist definitionsgemäß eine große politische Aufgabe, deren Reichweite über das organisierte Lernen im öffentlichen – und aus öffentlichen Mitteln finanzierten – Sektor hinausgeht. Inwieweit müssen Umfang und Art der Gestaltung der Politik selbst geändert werden, wenn die Politik eine angemessene Antwort auf die unterschiedlich strukturierten Organisationen und Kulturen von Wissensgesellschaften geben will? Diese Frage ging zwar deutlich über die Aufgabenstellung dieser Konferenz hinaus. In Anbetracht der parallel geführten Diskussionen über neue Formen der Verwaltung, unter besonderer Berücksichtigung der Diversifizierung des Angebots der allgemeinen und beruflichen Bildung, hat sie jedoch durchaus ihre Berechtigung.

2.1. Aufstockung von Investitionen und Förderung von Partnerschaften

Das Wichtigste ist der eindeutige Bedarf an Investitionen in Humanressourcen. Trotzdem wurden die staatlichen Ausgaben für Bildung in der EU in den zurückliegenden Jahren nicht erhöht. Deshalb müssen zunächst die vorhandenen Ressourcen wirksamer eingesetzt werden.

Otto Dibelius

Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur

Die Auffassung der Mehrheit der Konferenzteilnehmer stimmt mit dem in Forschung und Politik herrschenden Konsens überein, wonach Investitionen in das Humankapital zur Produktivität beitragen, den technischen Wandel begünstigen und dem sozialen Zusammenhalt nicht schaden – und vielleicht einen positiven Beitrag zum sozialen Zusammenhalt leisten. Allerdings wurde bezweifelt, dass sich die EU auf einen gemeinsamen Standpunkt zu den Aufgaben und der Verantwortung von Staat und öffentlichen Behörden einerseits und Privatsektor, Industrie und Einzelpersonen andererseits in Bezug auf die Bereitstellung des Angebots des lebenslangen Lernens einigen kann.

In Ländern der mittleren Einkommensgruppe weltweit und in den Übergangsländern Mittel- und Osteuropas ist in den vergangenen zehn Jahren ein rasch wachsender privater Sektor für allgemeine und berufliche Bildung entstanden, der das staatliche Bildungsangebot ergänzt, aber auch in Konkurrenz zu dem staatlichen Angebot tritt. Verschiedentlich wird die Ansicht vertreten, dass sich dieser Trend in den nächsten Jahren auf ganz Europa ausweiten wird. Die Frage, ob derartige Veränderungen wünschenswert oder möglicherweise unvermeidbar sind, wurde unter den Konferenzteilnehmern heftig diskutiert. Letztlich überwog jedoch die Meinung, dass die Hauptverantwortung des öffentlichen Sektors ein Grundprinzip der Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa ist und bleiben sollte, unabhängig von der Frage, welche Rolle der Privatsektor spielen kann oder spielen muss.

Aus der Sicht der Arbeitgeber müssen Strategien für lebenslanges Lernen gewährleisten, dass das Ausbildungsangebot den Anforderungen der Unternehmen gerecht wird, während die Hauptverantwortung für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit beim Einzelnen liegt, und Anreizmaßnahmen entsprechende Bemühungen erleichtern. Gleichzeitig schlossen sich alle Teilnehmer der Auffassung an, dass die Sozialpartner Weiterbildung durch

Dialog, im Rahmen von Tarifverhandlungen und tarifvertraglichen Vereinbarungen fördern können und sollten. In diesem Zusammenhang kommen verschiedene Anreize (wie Ausbildungskonten oder bildungsabhängige Lohnerhöhungen) und Sondermaßnahmen (beispielsweise für gering qualifizierte Arbeitnehmer) sowie Mitarbeit an der Gestaltung von Curricula und Qualifikationen oder Vereinbarung von Anpassungen der Arbeitsorganisation zur Erleichterung der Teilnahme am Lernen in Betracht. In dem neuen Abkommen der Sozialpartner in Irland, das als ein Beispiel bewährter Praxis angeführt wurde, wird konkret Bezug auf gering Qualifizierte und Arbeitslose genommen.

- Die Dreiparteienzusammenarbeit und der soziale Dialog zwischen den Akteuren des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung auf Zypern wird sehr hoch geschätzt. Im Anschluss an die Annahme des Aktionsrahmens für die lebenslange Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung durch die Europäischen Sozialpartner hat Zypern mit der Durchführung des Ersten Strategischen Entwicklungsplans 2004 – 2006 begonnen. Dieser Plan enthält fünf Schwerpunktbereiche, von denen als einer der bedeutendsten die Entwicklung der Humanressourcen und die Förderung von Chancengleichheit für die soziale Integration hervorzuheben ist. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören die Einführung von Angeboten für Erwachsene im Rahmen des zweiten Bildungswegs, die Förderung des lebenslangen Lernens und die Anpassung des Berufsbildungssystems an die technischen Anforderungen der heutigen Zeit und die Anforderungen im Zusammenhang mit IT, die auf dem Arbeitsmarkt gestellt werden. Das Ziel ist die Förderung von Mehrfachqualifikationen, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Eine halbstaatliche Stelle, die Behörde für die Entwicklung von Humanressourcen, trägt die Verantwortung für die Ausführung dieses Plans und arbeitet hierbei eng mit dem zypriotischen Planungsbüro zusammen. Auch Arbeitgeber beteiligen sich an der Formulierung der Politik der Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen und zahlen eine Ausbildungsabgabe in Höhe von 0,5 % der Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer an diese Behörde. Auf diese Weise wird die Weiterbildung erwachsener Arbeitnehmer nahezu ausschließlich mit Arbeitgeberbeiträgen finanziert. Ein Gesetz sieht vor, dass die Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers stattfinden.

Charalambos Kammass

Arbeitgeber- und Unternehmerverband Zyperns (www.oeb-eif.org)

Die Erhöhung der Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt würde es den Unternehmen erleichtern, ihre besondere Arbeitsorganisation und das Ausbildungsangebot besser aufeinander abzustimmen. Das Vorhandensein von Qualifikationen und Zeugnissen, die problemlos allgemein anerkannt werden, sowie von einem Qualitätssicherungssystem und einem „Qualitätssiegel“ zur Regulierung der Anbieterseite würde die Unternehmen ermutigen, verstärkt in Ausbildung zu investieren und größeres Vertrauen in Wert und Nutzen der Ausbildung zu setzen. Beratungs- und Sachverständigennetze zur Unterstützung von Unternehmen bei der Ausarbeitung von Ausbildungsprogrammen wären eine sinnvolle Einrichtung und könnten im Rahmen einer öffentlich/privaten Partnerschaft finanziert werden.

Die Aufstockung von Investitionen in Humanressourcen bedeutet auch, den Einsatz der vorhandenen Ressourcen wirksamer zu gestalten. Die Mehrheit der Konferenzteilnehmer vertrat eindeutig die Meinung, dass die vorhandenen Ressourcen auf die bedürftigsten Gruppen konzentriert werden sollten.

■ Eine generelle, von den jeweiligen Gegebenheiten unabhängige Erhöhung der Bildungsausgaben mag vielleicht nicht notwendig sein, wohl aber die Bereitstellung zusätzlicher Finanzmittel für die unteren Bildungsstufen und für die Ausweitung der Erwachsenenbildung. Zu den Schwerpunktbereichen für wirksame Investitionen gehören:

- Ausweitung der allgemeinen und beruflichen Bildung mit dem Ziel, die Verfügbarkeit von technisch und wissenschaftlich gebildetem Personal sicherzustellen,
- Förderung des lebenslangen Lernens mit dem Ziel, dem immer schneller fortschreitenden Veralten von Qualifikationen in einer Zeit des raschen technischen Wandels entgegenzuwirken,
- Bündelung öffentlicher Ausgaben auf die Verbesserung der Qualifikationen benachteiligter Personengruppen,
- Unterstützung von Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungsergebnisse (Unterrichtsprogramme, Lehrmethoden).

Forschungsarbeiten belegen, dass ein zusätzliches Schuljahr die Produktivität unmittelbar um 5 % und langfristig um weitere 5 % steigert (wegen der besseren Anpassungsfähigkeit an den technischen Wandel). Eine Schlussfolgerung der Forschungsarbeiten lautet, dass sich ein zusätzliches Schuljahr für den Einzelnen in, im Durchschnitt aller europäischen Länder, um 6,5 % höheren Löhnen und Gehältern niederschlägt, wohingegen die betriebliche Weiterbildung zu einer Lohnerhöhung von 5 % für jedes zusätzliche Jahr führt. Diese Erkenntnisse sollten die nationalen politischen Entscheidungsträger

davon überzeugen, Bildung als Investition und nicht als eine laufende Ausgabe zu betrachten.

Wichtige Gesichtspunkte von de la Fuente und Ciccone (2003)

In Bezug auf den Einzelnen zeigt das Ergebnis der Eurobarometer-Umfrage von 2003 über lebenslanges Lernen, dass lediglich eine Minderheit der Bürger denkt, dass sie persönlich die Kosten für Bildung, unabhängig von der Art der Bildungsmaßnahme, tragen sollte, und dass es die Bürger ganz entschieden ablehnen, die Kosten für Bildung allein zu tragen. Zu den Maßnahmen, deren Kosten mehr Menschen bereitwillig zahlen würden, gehört Bildung, die nicht in Beziehung zur Arbeit steht und unmittelbare persönliche Vorteile bringt. Dies bedeutet nicht, dass die Menschen weniger stark motiviert wären, für den Beruf zu lernen, sondern vielmehr, dass sie diese Art der Bildung nicht als ihre alleinige finanzielle Verantwortung (und vielleicht überhaupt nicht als ihre finanzielle Verantwortung) betrachten. Das Interesse am Lernen zu wecken ist in jedem Fall wichtig, aber es genügt nicht, die entsprechenden Mittel bereitzustellen. Die Menschen werden eher bereit sein, Zeit und Energie dem Lernen zu opfern, wenn es ihren Interessen dient – wenn also Lernen ein greifbares Ergebnis in Form von Belohnungen und Prämien bringt.

Die Aufteilung der Verantwortung auf alle Beteiligten, einschließlich der Bürger selbst als Teilnehmer am Lernen und Nutznießer der Lernergebnisse, ist das Grundprinzip, das Politik und Praxis künftig stärker beherzigen sollten. Integrierte und lokale Partnerschaften sind nachweislich erfolgreich bei der Förderung von Innovation und bei der Verbesserung von Quantität und Qualität der Beteiligung am Lernen. Dies gilt vor allem in Bezug auf Einzelpersonen und Gruppen, die weniger Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Erfolg haben. Partnerschaft und gemeinsame Verantwortung erfordern eine größere gegenseitige Offenheit zwischen Interessengruppen, Sektoren und zuständigen Behörden.

- Das italienische System des lebenslangen Lernens ist ein integriertes System, bei dem sowohl die Zuweisung öffentlicher Mittel als auch die Entscheidung über die Endnutzer der Ausbildungsmaßnahme in einer Partnerschaft von institutionellen Akteuren und Vertretern aus Gesellschaft und Wirtschaft diskutiert werden. Im Rahmen des Systems soll versucht werden, nicht nur Berufsbildungsmaßnahmen zu finanzieren, die auf die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ausgerichtet sind, sondern auch ein Angebot für

lebenslanges Lernen für alle Gruppen von Arbeitnehmern bereitzustellen. Hierbei werden innerhalb des Europäischen Sozialfonds durchgeführte Gleichbehandlungsinitiativen dazu genutzt, Maßnahmen für folgende Zielgruppen zu ergreifen: Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten, Arbeitnehmer im Privatsektor mit befristetem Arbeitsvertrag, Arbeitnehmer ab 45 Jahren, Arbeitnehmer, die lediglich eine allgemeine Grundbildung absolviert haben, oder Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen tätig sind, das von technologiebedingter Arbeitslosigkeit betroffen ist.

Aviana Bulgarelli

Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten, Italien

Die Konferenzteilnehmer waren sich einig in der Einschätzung, dass Partnerschaftsmodelle bei der Umsetzung politischer Strategien für lebenslanges Lernen der Schlüssel zum Erfolg sind und dass solche Modelle sowohl auf regionaler als auch auf nationaler und europäischer Ebene funktionieren müssen. Diese Partnerschaften können unterschiedliche Formen haben. Beispiele sind Partnerschaften auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen, soziale Nichtregierungsorganisationen (NRO) mit lokalen Behörden, Sozialpartner mit sozialen NRO, lokale Community-Learning-Partnerschaften, finanzielle Partnerschaften und Partnerschaften für Risikoteilung. Die aktive Einbeziehung der Zivilgesellschaft vor Ort erleichtert es, mehrere Beteiligte in dauerhaften und engmaschigen Netzen zusammenzuschließen. Diese Netze zeichnen sich durch eine größere Beständigkeit aus, wenn sie in einem Prozess des aktiven Austausches und durch Verhandlungen geknüpft wurden. Als ein erfolgversprechender Weg scheint sich die für die Menschen in der lokalen Gemeinschaft erkennbare Verbindung der Aneignung von Qualifikationen für aktive Bürgerschaft mit arbeitsplatzrelevanten Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten.

- ADEDY, der nationale Gewerkschaftsverband für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in Griechenland führt zurzeit ein aus dem Programm SOCRATES II finanziertes Aktionsprojekt zur Förderung der Gründung lokaler und regionaler Partnerschaften für lebenslanges Lernen durch. Drei Partnerschaften (in Kozani, Kalamata und Kalkida) wurden im Jahre 2003 mit dem Ziel gegründet, multifunktionale Lernzentren einzurichten, die sich den jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten des Orts anpassen können. Als erstes wurde der

Aktionsplan für die Partnerschaft in Kozani aufgestellt. Er geht von der Annahme aus, dass den Interessen der Gemeinschaft am besten mit Zusammenarbeit und mit der Entwicklung einer Gemeinschaft für lebenslanges Lernen für alle gedient ist. Die Region Kozani befand sich noch bis vor kurzem in relativer Isolation. Die Wirtschaftstätigkeit vor Ort muss angekurbelt werden, und die Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung bleibt hinter dem Durchschnitt zurück. Das Ziel des Aktionsplans ist es, Kozani in der Rangfolge der Präfekturen bis zum Jahr 2010 in Bezug auf IT, Fremdsprachen, Innovation, Unternehmensgeist und kulturelle Kapazitäten bei den Bürgern und in der Gemeinschaft als Ganzes auf einen der vorderen Plätze zu bringen. Mittelpunkt dieser Entwicklungsbemühungen wird das Lernzentrum sein, das gemeinsame Projekt eines Gremiums mit breiter Basis, dem Vertreter von Organisationen der Zivilgesellschaft und der lokalen und regionalen Verwaltung angehören. Der Zweck besteht in der Schaffung von Synergien zwischen vorhandenen regionalen Strukturen, Infrastrukturen und Diensten, um der Gemeinde Hilfe zur Selbsthilfe zu geben. Es soll, mit anderen Worten, eine nachhaltige Entwicklung gefördert werden durch einen wirksameren Einsatz bestehender Ressourcen und die Gründung starker Partnerschaften zwischen der lokalen Regierung, für allgemeine und berufliche Bildung zuständigen Behörden, Industrie und Handel sowie lokalen NRO.

Christoforos Koryfidis

ADEDY, Abteilung für europäische Angelegenheiten und Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

■ Schwedische Volkshochschulen bieten Kurse für nicht formale Erwachsenenbildung an. Sie stützen sich auf die Zusammenarbeit von Staat und NRO, und jede Einrichtung ist einer bestimmten sozialen oder politischen Bewegung zugeordnet. Es ist wichtig, den Einzelnen in den Mittelpunkt zu stellen und mit dem Einzelnen zu arbeiten, genau so wichtig ist es aber auch sicherzustellen, dass der Staat und die staatliche Politik, unter aktiver Einbeziehung von NRO, Veränderungen in dem sozialen und wirtschaftlichen Umfeld ermöglicht, in dem sich Alltag, Berufsleben und Familienleben der Menschen abspielen. Wir werden bessere Fortschritte verbuchen können, wenn wir dafür sorgen, dass die organisierte Zivilgesellschaft – soziale NRO – angemessen und in vollem Umfang in jeder Phase des Prozesses beteiligt wird.

Stina Sundberg

Volkshochschule für Frauen, Göteborg

Es spricht einiges dafür, dass die Bemühungen um die Verwirklichung des lebenslangen Lernens wirksamer vorangebracht werden könnten, wenn bewährtes Vorgehen einem größeren Kreis bekannt gemacht und wenn bei der Umsetzung in die Praxis intensiver zusammengearbeitet würde. Die Ergebnisse der Diskussionen auf der Konferenz über diesen Aspekt lassen sich als eine Art Kreislauf von Bedingungen und Merkmalen darstellen, die insgesamt die Motivation aufrecht erhalten und zur praktischen Umsetzung führen. Dieser Kreis beginnt mit offenen Rahmenbedingungen, gemeinsamen Grundsätzen, Unterstützung, Beteiligung, symmetrischen, prozessgestützten Lernmethoden, konkreten Vorteilen, einer Kultur der Grenzüberschreitung (sektor-, kontext- und traditionsübergreifendes Arbeiten), Vernetzung, institutionellen Veränderungen usw. und schließt sich wieder bei offenen Rahmenbedingungen.

Wichtige Gesichtspunkte

- Aufstockung von Investitionen in Humanressourcen, vor allem von wirksameren und in stärkerem Maße auf konkrete Ziele ausgerichteten Investitionen
- Sicherstellen, dass sich die Beteiligung am Lernen in konkreten, greifbaren Vorteilen und Belohnungen niederschlägt
- Bemühungen um gemeinsame Maßnahmen unter Einbindung mehrerer Politikfelder und Angebotssektoren
- Aktive Durchführung von Strategien für die Teilung von Verantwortung und den Austausch von Fachwissen als gemeinsame Ressourcen
- Deutliche Verbesserung der Nutzung der Erfahrung und der Kapazitäten, die in der lokalen und regionalen organisierten Zivilgesellschaft vorhanden sind

2.2. Öffnung von Lern- und Qualifikationsangeboten

Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung müssen sich schneller und einheitlicher zu offenen und vielfältigen Netzen für Bildungsangebote und Praxis entwickeln. Der maßgebende Faktor für die Herbeiführung der notwendigen Veränderung ist die Überbrückung des institutionalisierten und kulturellen Grabens zwischen den Sektoren, Wegen und Qualifikationen der Allgemeinbildung und denen der beruflichen Bildung.

*Ergebnis des vor der Konferenz veranstalteten Seminars
Europa wächst zusammen...*

Unter den Konferenzteilnehmern herrschte volles Einvernehmen darüber, dass die Ziele, Inhalte und Methoden von Unterricht, Ausbildung und Lernen radikaler geändert und auf die Schaffung, Anwendung, Analyse und Zusammenfassung von Wissen sowie den Einsatz für kollaboratives Lernen während des gesamten Lebens ausgerichtet werden müssen, und dass das diesbezügliche Konzept mithilfe von IT-gestützten Lernmitteln vielfältiger und flexibler gestaltet werden kann. Dem Lernen in und aus der Praxis wurde größte Bedeutung für die Erneuerung und die Anpassung von allgemeiner und beruflicher Bildung in wissensbasierten Wirtschaftsräumen und Gesellschaften zuerkannt.

Als logische Konsequenz hieraus folgt, dass Umfang, Art und Qualität der beruflichen Erst- und Weiterbildung und des Angebots für die berufliche Fortentwicklung für Lehrer und Ausbilder, die im formellen wie auch im nicht formalen Bereich tätig sind, ausgeweitet und verbessert werden müssen. Sie sind die Filter und Vermittler der Lerninhalte und die Anwender der Lehrmethoden. Darüber hinaus üben sie einen erheblichen Einfluss auf die Einstellung zu Wissen und Lernen aus. Es gab besorgte Hinweise darauf, dass in den derzeitigen Beiträgen zur Bildungspolitik die Abläufe beim Lernen und die Schritte, die unternommen werden müssen, um ein Lernen zu fördern, das die Fähigkeit zu kritischer Intelligenz und Reflexion entwickelt, zu wenig Aufmerksamkeit finden.

- Bereits seit einiger Zeit geben die Bundesregierung und die Verwaltungen der Bundesländer in Deutschland Empfehlungen heraus, erlassen Verordnungen und legen spezielle Programme auf für lebenslanges Lernen. Deutschland ist auch bekannt für sein System des

bezahlten Bildungsurlaubs für Arbeitnehmer und hat damit begonnen, Bildungskonten und Gutscheinsysteme einzuführen. Das Land kann sich glücklich schätzen, eine gut gepflegte Tradition der Sammlung und Analyse von Daten über die Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung zu haben und somit über regelmäßige detaillierte Berichte zur Unterrichtung der politischen Entscheidungsträger und Bildungsanbieter zu verfügen. Trotzdem hat sich das lebenslange Lernen im Bildungswesen, in der Arbeitswelt und im gesellschaftlichen Leben in Deutschland noch nicht auf breiter Basis durchsetzen können. Um in dieser Hinsicht Fortschritte zu erzielen müssen wir folgende Aufgaben in Angriff nehmen: Motivation der Menschen und Sicherstellung der Durchführbarkeit des lebenslangen Lernens, Entwicklung neuer Lernkulturen und innovativer Lernwege, Einführung besserer Formen von Qualitätssicherung und Zertifizierung, Ausrichtung von Finanzierungssystemen auf individualisierte Maßnahmen. Voraussetzung hierfür sind bessere Informationen über Lernende, ihre Motivation und ihre Interessen, über die Hindernisse, die nach Einschätzung der Teilnehmer dem Lernen entgegenstehen und denen sie begegnen, und über die Ergebnisse und Vorteile, die die Teilnehmer von ihren Lernaktivitäten erwarten. Wir müssen, mit anderen Worten, Lernen an sich gründlicher erforschen.

Peter Krug

*Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung,
Forschung und Kultur, Rheinland-Pfalz*

Zur wirksameren Unterstützung des institutionellen Wandels sind eine stärkere Ermutigung und Anreize für die Umsetzung von (manchmal bewährten und erprobten) Innovationen notwendig. Hierzu gehören: Einführung von Modul- und Teilzeitsystemen, individualisierte Bildungswege, Curricula und Unterrichts-/Ausbildungsmethoden, die Rücksicht auf verschiedene Kulturen nehmen, mehrsprachige Lernzentren, Anerkennung von Ergebnissen früheren und erfahrungsgestützten Lernens, Einbeziehung von Erfahrungen mit Austausch/Mobilität, Netze für offenen Unterricht und Fernlehre, Lernen am Arbeitsplatz und nicht zuletzt Einsatz des Potenzials von Hilfsmitteln und Methoden des eLearning.

Es wurde darauf hingewiesen, dass Erwachsene, die sich für eine Maßnahme im Bereich der Grund- oder Berufsbildung interessieren, in der Regel denselben Lehrgang absolvieren müssen wie ein Jugendlicher, und die Erfahrungen und Kenntnisse, die sie in alternativen Umgebungen erworben haben, unberücksichtigt bleiben. Anders ist die Situation hingegen in der Hochschulbildung. Hier finden im Allgemeinen gesonderte Kurse für die

„Quereinsteiger“ statt, die allerdings nicht dieselbe akademische Bedeutung haben und auch nicht zur Erlangung gleichwertiger Qualifikationen führen. In beiden Fällen liegt die Ursache der unangemessenen Vorgehensweise in der relativen Unfähigkeit bestehender Systeme, in wirksamer Weise auf individuelle Bedürfnisse und Umstände einzugehen.

- Traditionell haben Universitäten die Qualität im Rahmen der Abschlussexamen sichergestellt und nicht durch die Regulierung des Zugangs zum Studium, bis sich die Überlegung durchsetzte, dass standardisierte Zulassungsanforderungen eine homogene Studentenschaft entstehen lassen könnten, was die Aufgabe erleichtern würde, zuverlässig akademische Spitzenkräfte heranzubilden. Die Reformen der 60er und 70er Jahre zielten darauf ab, diesen Engpass auszuweiten, aber die „Quereinsteiger“ machten weiterhin nur einen kleinen Teil der gesamten Studentenschaft aus, nicht zuletzt deshalb, weil sich erwachsene Studierende und Teilzeitstudierende den Bedingungen anzupassen hatten, die für junge Vollzeitstudierende aufgestellt worden waren. In den zurückliegenden Jahren wurden mehr Möglichkeiten geschaffen, von der beruflichen Bildung zur Hochschulbildung zu wechseln und zu einem späteren Zeitpunkt im Leben über verschiedene Wege ein Hochschulstudium aufzunehmen. Der Hochschulsektor hat sich weiter verzweigt, und er hat seine Kapazitäten ausgebaut. Allerdings fehlt in Europa ein klarer Konsens darüber, wie die derzeitigen Anforderungen am besten zu erfüllen sind. Bei der Berücksichtigung von Qualifikationen der beruflichen Bildung als Voraussetzung für den Zugang zu einer Hochschule können zur Bewertung der Befähigung Zeugnisse, Prüfungen oder Marktregulierungskonzepte herangezogen werden. In der Frage, ob Personen mit atypischen Zugangsqualifikationen ein allgemeiner oder ein beschränkter institutioneller Zugang gewährt werden soll und ob diesem Personenkreis alle Studienangebote oder nur spezielle Kurse offen stehen sollen, gehen die Meinungen auseinander. Schließlich ist noch strittig, ob die Trennung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung beibehalten oder aufgehoben werden soll und ob die Weiterbildung in die regulären Fachbereiche integriert oder als gesonderter Bereich geführt werden sollte. Zurzeit liegen keine gesicherten Erkenntnisse darüber vor, welche Lösungsmöglichkeiten erfolgreicher sind und unter welchen Bedingungen oder ob nicht eine Vielfalt von Lösungen in Europa einer einheitlichen Vorgehensweise vorzuziehen wäre.

Ulrich Teichler

*Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und
Hochschulforschung der Universität Kassel*

Unter den Konferenzteilnehmern herrschte die Meinung vor, dass sich Universitäten einer größeren Vielfalt von Lernzielen öffnen sollten und dass sie den Bedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen Rechnung tragen sollten. Zu diesem Zweck müssten folgende Maßnahmen ergriffen werden: Vernetzung verschiedener Arten von Bildungseinrichtungen, Schaffung regionaler, aber auch länderübergreifender Netze für die Auseinandersetzung mit speziellen Themen und Anforderungen, Verstärkung der Bedeutung an den Universitäten von Unterricht und Ausbildung der Schlüsselfiguren für die künftige Förderung des lebenslangen Lernens, das heißt, der Lehrer und Ausbilder. Generell sollten sich die Universitäten darum bemühen, Bedingungen und Möglichkeiten anzubieten, die für potenzielle Interessenten annehmbar und attraktiv sind.

Die Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage 2003 zum lebenslangen Lernen lassen erkennen, dass die Bürger aus ihren persönlichen Erfahrungen den Schluss ziehen, dass der optimale Lernort informell und im sozialen Umfeld angesiedelt ist. Dies bedeutet nicht, dass formale Lernumgebungen nicht mehr angemessen sind, sondern vielmehr, dass die angewandten Methoden überprüft werden sollten. Die am Lernenden orientierten Konzepte und Verfahren in nicht formalen Maßnahmen der Jugend- und Erwachsenenbildung sind erfolgreich, weil sie motivieren und zu Engagement anspornen. Der Bereich der beruflichen Bildung könnte von diesen Praktiken profitieren, insbesondere bei der Förderung des Lernens am Arbeitsplatz.

In Arbeitsumgebungen, die dem Lernen förderlich sind, können Praxismgemeinschaften kollektive Lernprozesse entwickeln, von denen alle Teilnehmer profitieren. Allerdings wird die Angst vor dem Lernen bei gering qualifizierten Personen unterschätzt, und dementsprechend der Notwendigkeit von Vertrauensbildung und Aufbau von Selbstachtung und der Bedeutung der persönlichen Entfaltung im Hinblick auf die Bereitschaft, sich erneut dem Lernen zuzuwenden, zu wenig Beachtung geschenkt.

- Die dänische Forschung über Einstellung und Motivation von älteren gering qualifizierten und arbeitslosen Erwachsenen belegt, dass diese Gruppe eine sehr ambivalente Haltung zu strukturiertem Lernen hat und diese Form des Lernens nur wählt, wenn sie keine Alternative hat. Für diese Gruppe ist Lernen mit Infragestellung festgefügtter Identitäten und Verhaltensweisen unter psychologisch empfindlichen Bedingungen verbunden. Die Identitäten bauen auf der Überlegung auf, dass nicht alles im Leben möglich ist, stabile Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsaufgaben jedoch durchaus erwartet werden können. Unter dem Einfluss sich verändernder Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt und in

der Arbeitswelt zerbrach die Kontinuität der Lebensläufe. Nunmehr wird persönliche Verantwortung für eine Zukunft erwartet, in der theoretisch alles, realistisch betrachtet allerdings vieles nicht möglich ist. Unter diesen Umständen ist der Zweck von Lernen und Wandel der Identität nicht unmittelbar einzusehen. Es ist bemerkenswert, wie lange sich dieser Personenkreis mit der Hoffnung trägt, trotz der sehr schlechten Aussichten eine Arbeitsstelle halten oder finden zu können. Erfolgreiches Lernen ist nur möglich, wenn die Betroffenen subjektiv von der Notwendigkeit des Lernens überzeugt sind und tatsächlich bereit sind zu lernen. Dies bedeutet, dass unbedingt die Ambivalenz und die Angst überwunden werden müssen. Eine kontinuierliche Beratung ist in diesem Zusammenhang ein wesentlicher Faktor. Für die gering Qualifizierten sollte sich Lernen an der Praxis orientieren, und zwar sowohl was den Inhalt als auch was den Ablauf anbelangt, und dies unterstreicht das Potenzial des Lernens am Arbeitsplatz. Darüber hinaus möchten die Teilnehmer, dass ihre Leistungen festgehalten und bewertet werden, und dies wiederum unterstreicht, wie wichtig es ist, Methoden für die Anerkennung bereits erworbener Erfahrungen und für die Bewertung nicht formalen Lernens zu entwickeln.

Knud Illeris

Universität Roskilde und Lernlabor Dänemark (www.ild.dk)

Die Förderung der Ausbildung am Arbeitsplatz für gering qualifizierte Personen liegt gleichermaßen im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Arbeitnehmern bietet dieses Angebot die Möglichkeit, in einer vertrauten Umgebung und mit den Kollegen zu lernen, was sich positiv auf ihr Vertrauen und ihre Sicherheit auswirkt – ein besonders wichtiger Faktor, da viele von ihnen negative Erinnerungen an die Schule haben dürften. Für Arbeitgeber bringt die Integration von praxisbezogenem Lernen in die Produktions- und Organisationsprozesse vor Ort eine Minimierung der Verluste von Produktionszeit und die Möglichkeit, die Weiterbildungsmaßnahme den Arbeitsplänen anzupassen.

- Das im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci II durchgeführte Projekt zur *Motivation gering qualifizierter Personen zum lebenslangen Lernen* zielt darauf ab, Informationen über die Mittel und Wege zur Verbesserung der Beteiligung von Arbeitnehmern mit geringen Qualifikationen an der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zu liefern. Das Projekt untersucht die Lernstile und das Lernverhalten gering Qualifizierter, um die diesbezüglichen Besonderheiten dieses

Personenkreises zu ermitteln. Außerdem werden im Rahmen des Projekts die Strategien geprüft, die Unternehmen und Ausbildungsanbieter bei der Gestaltung und Umsetzung ihres Weiterbildungsangebots anwenden, um einschätzen zu können, ob diese Strategien den Lernstilen, Bedürfnissen und Anforderungen dieser Zielgruppe angepasst sind.

Daniela Harlinghausen

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (www.die-bonn.de)

Innerhalb des Berufsbildungsangebots hat Fremdsprachenunterricht zum Beispiel keine große Rolle gespielt. In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung von sprachlicher Flexibilität in der Arbeitswelt in Europa muss sich dies jedoch ändern. Hierbei können die in der Erstbildung angewandten Methoden als Modell für einen wirksameren Fremdsprachenunterricht am Arbeitsplatz für Erwachsene dienen. Moderne Methoden leiten die Teilnehmer zum Einsatz der Sprache beim Lernen und zum Lernen des Einsatzes der Sprache an. Es ist „learning by doing“ in einer Umgebung, die den Anforderungen des Alltags entspricht. Die Teilnehmer erwerben Fremdsprachenkenntnisse und das Vertrauen, diese Kenntnisse in einem sinnvollen praktischen Zusammenhang einsetzen zu können.

- Die Notwendigkeit, mehr als eine Sprache am Arbeitsplatz einzusetzen, wird in Europa dringlicher als je zuvor. Unternehmen könnten ihre Leistung nachweislich um mindestens 20 % steigern, wenn ihre Mitarbeiter mehr Fremdsprachen beherrschen würden, und der mit der Beherrschung einer zweiten Fremdsprache durch die Mitarbeiter in Verbindung gebrachte Leistungszuwachs wird auf 10 % beziffert. Zur Lösung dieses Problems wurde das inhalts- und fremdsprachenintegrierte Lernen [Content and Language Integrated Learning (CLIL, www.clilcompendium.com)] entwickelt. Es sieht vor, als Medium für Vermittlung und Lernen von nicht fremdsprachlichen Inhalten in einem gegebenen Kontext der allgemeinen und beruflichen Bildung – unter anderem am Arbeitsplatz – eine Sprache zu verwenden, die nicht die übliche erste Sprache des Lernenden ist, und als Ausbilder Personen einzusetzen, die üblicherweise nicht Fremdsprachen unterrichten. Das CLIL-System passt sich den Zeitplänen, den unmittelbaren Bedürfnissen und den verschiedenen Erwartungen der Teilnehmer an und eignet sich besonders für erwachsene Teilnehmer. Es handelt sich um ein kostenwirksames, pragmatisches und nachhaltiges europäisches Angebot für einen in Europa vorhandenen Bedarf, es öffnet einem

breiteren Spektrum von Lernenden den Zugang zu Fremdsprachen und bietet die Möglichkeit, greifbare Ergebnisse über die eigentliche fremdsprachliche Kompetenz hinaus zu erzielen: Entwicklung von interkulturellem Wissen und Verständnis und interkulturellen Qualifikationen, Vorbereitung auf die Internationalisierung und Verbesserung einiger Aspekte der nicht fremdsprachlichen Bildung.

David Marsh

Universität Jyväskylä

Der Unterschied zwischen dem Lernen der Vergangenheit und dem der Zukunft lässt sich beispielsweise mit den Worten Peter Rigneys (irischer Gewerkschaftskongress) wie folgt bildhaft darstellen: Die derzeitigen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gleichen Montagestraßen, wohingegen lebenslanges Lernen in kleinen Werkstätten für Präzisionstechnik stattfindet, die maßgeschneiderte und zielgerichtete Produkte liefern können.

Für eLearning-Hilfsmittel tut sich hier zweifellos ein großes Einsatzgebiet auf, da sie die praktische Anwendung des Lehrstoffes simulieren können (wie in Flugsimulatoren). Allerdings äußerten sich Konferenzteilnehmer mit einer gewissen Zurückhaltung, um nicht zu sagen Skepsis über die bildungsbezogene Wirksamkeit und die Kostenwirksamkeit von IT-gestützten Lehrmitteln und Lernprogrammen. Dies lag hauptsächlich an den unterschiedlichen Ergebnissen, die mit Lernen in realen Umgebungen (gegenüber Forschungslaboratorien) erzielt wurden, und auch daran, dass innovative eLearning-Projekte zumeist noch nur an Hochschulen und seltener an Schulen und bei Maßnahmen des Lernens am Arbeitsplatz durchgeführt werden.

Es ist sicherlich notwendig, sich von der, wie Simeon Retalis (Universität Zypern) es ausdrückte, „Technikverliebtheit“ zu lösen, die beim eLearning eine Rolle spielt und bei der die Technik der Ausgangspunkt ist und erst später über mögliche Anwendungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung nachgedacht wird, und eine Mischform des Lernens anzustreben, bei der eLearning als Ergänzung und Erweiterung der Möglichkeiten des Frontalunterrichts eingesetzt wird. Ein Großteil des Lernens findet im Rahmen einer sozialen Aktivität statt. Hierbei kommt dem Lernen von Gleichgestellten eine ebenso große Bedeutung zu wie der Anleitung durch den Tutor oder Ausbilder. Die Berufspraktiker aus der allgemeinen und beruflichen Bildung zeigen sich nach wie vor davon überzeugt, dass die – tatsächlich existierende – „eGeselligkeit“ für das Lernen so wirksam sein kann wie Frontalunterricht.

- *Time2Learn* ist ein im Rahmen des EU-Projekts IST gegründetes thematisches Netz, das die maßgeblichen Akteure und Beteiligten aus der eLearning-Forschung und der Berufsbildung zusammenführen soll. Die bisherigen Arbeiten lieferten die beiden wichtigen Erkenntnisse, dass (insbesondere asynchrone) kollaborative Lernmethoden weit verbreitet sind und dass sich die Forschung vorrangig mit anpassungsfähigen Hypermedien-Lernsystemen befasst (www.eu-projects.com/time2learn).

Simeon Retalis

Universität Zypern

- Das innerhalb der Programme Sokrates-Minerva durchgeführte Projekt *ADAPT – Anpassungsfähigkeit von IKT-gestütztem offenem Unterricht und IKT-gestützter Fernlehre* (wwwis.win.tue.nl/~alex/HTML/Minerva/index.html) beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Entwicklung von eLearning-Unterstützung für virtuelle Hochschulen, eLearning, Studentenbetreuung und Dienstleistungen für Studenten.

Alexandra Cristea

Technische Universität Eindhoven

- Das im Rahmen des Programms Sokrates II durchgeführte Projekt *POLE – Beobachtungsstelle für die Politik für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit* zielt darauf ab, ein besseres Verständnis davon zu erlangen, wie die Ergebnisse politischer Strategien für das lebenslange Lernen durch Informationstechnologie verbessert und verstärkt werden können. Zu diesem Zweck werden Beispielfälle für Maßnahmen für lebenslanges Lernen, bei denen IT zum Einsatz kommt, ermittelt und untersucht, um Instrumente zur Bewertung ihrer Leistung, ihrer Ergebnisse und Auswirkungen zu entwickeln (www.education-observatories.net/pole).

Nikitas Kastis

Lambrakis Forschungsförderung, Athen

Last, but not least erfordern offene und flexible Lernwege Qualifikationen, die an dem Vektor, der mithilfe von Rahmen mit einer Bezugsgröße gebildet wird, gewissermaßen „abgelesen“ werden können. Voraussetzung für

zuverlässige Vorkehrungen für die Übertragung und Fortentwicklung sind gemeinsame Grundsätze, die für den modularen Aufbau, für die Festlegung von Modulen und Studieneinheiten, für Leistungspunkte und Anrechnungssysteme gelten. Dies ist nur möglich, wenn ein breiter Konsens über gemeinsame Werte als Bezugspunkte erreicht wurde. Eine weitere Bedingung ist die Bereitschaft, geprüfte Kompetenzen, die im Rahmen von formalem, nicht formalem und informellem Lernen erworben sein können, als gleichwertig zu akzeptieren. In vielen europäischen Ländern werden zurzeit aktiv Anstrengungen unternommen, nationale Qualifikationssysteme auf der Grundlage von Kompetenzen zu entwickeln beziehungsweise zu aktualisieren, die auch systematische Verfahren für die Anerkennung bereits erworbener Kenntnisse und Erfahrungen beinhalten. Auf der Konferenz wurden mehrere Beispiele aus der Praxis vorgestellt (siehe unten, im Anschluss an den Kasten „Wichtige Gesichtspunkte“ für dieses Kapitel).

Wichtige Gesichtspunkte

- Ausweitung der Erkenntnisse über Lernen und Motivation, mit besonderer Berücksichtigung von gering Qualifizierten
- Stärkere Einbindung des Lernangebots in reale Umgebungen, insbesondere in arbeitsplatznahe Umgebungen
- Gewinnung der positiven Unterstützung von Lehrern und Ausbildern als den Akteuren, die die Politik in die Praxis umsetzen
- Intensive Unterstützung nationaler Initiativen zur Errichtung integrierter Systeme für kompetenzgestützte Qualifikation und Validierung

- Für das Studienjahr 2002/2003 wurden an norwegischen Universitäten und Hochschulen 4500 Studierende für Studienabschnitte zugelassen, bei denen durch nicht formales und informelles Lernen früher erworbene Kenntnisse und Erfahrungen als Voraussetzung für die Zulassung zum Studium anerkannt wurden. Untersuchungen zeigen, dass diese Studierenden gute Leistungen bringen, selbst im Vergleich

zu „normalen“ Studierenden mit geradlinigem Bildungsweg. Norwegen erarbeitet zurzeit nationale Rahmenbedingungen für die Validierung informellen und nicht formalen Lernens (<http://odin.dep.no/ufd/engelsk/education/competence-reform>) und orientiert sich hierbei an den Empfehlungen der jüngsten themenbezogenen Überprüfung der Erwachsenenbildung durch die OECD in Norwegen.

Hanna Marit Jahr

Vertretung Norwegens bei der EU

■ Seit 2001 besteht in Dänemark im Rahmen der Erwachsenengrundbildung die Möglichkeit der individuellen Bewertung und Anerkennung in Verbindung mit individuellen Bildungsplänen für Teilzeitprogramme der beruflichen Bildung (http://us.uvm.dk/videre/voksenuddannelsen_dk/Alearning.htm). Diese Angebote ermöglichen eine horizontale Flexibilität des Systems, da verschiedene Module zu flexiblen Qualifizierungspfaden für Erwachsene kombiniert werden können. Die Module können aus einer breiten Angebotspalette ausgewählt werden: Weiterbildung für Arbeitnehmer, berufliche Erstbildung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene, allgemeine Erstbildung und Sekundarstufenbildung für Erwachsene. Bei der Aufstellung individueller Bildungspläne können Bildungsleistungen angerechnet und flexibel validiert werden. Das Angebot fügt sich insgesamt in eine fünfstufige vertikale Qualifikationsstruktur der Erwachsenenbildung ein, bei deren Ausgestaltung auf ein transparentes und kohärentes System anerkannter Kompetenzen mit bekannten (identischen oder vergleichbaren) Niveaus geachtet wurde. Die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung aller Stufen ist ein getreues „Spiegelbild“ der verschiedenen Stufen der allgemeinen und beruflichen Erstbildung. Innerhalb des Systems sind klar definierte Übergänge zwischen Programmen und Bildungsstufen sowie Möglichkeiten der Anerkennung von nicht formalem und informellem Lernen, vor allem dem Lernen am Arbeitsplatz, vorgesehen.

Annelise Hauch

Ministerium für Bildung, Dänemark

■ Das französische Qualifikationssystem basiert auf dem Prinzip der Bewertung von Ausbildung, Lernen und Erfahrung anhand von einheitlichen Vorgaben, um gewährleisten zu können, dass Zeugnisse tatsächlich gleichwertig sind. In der Zeit der Reformen nach 1945 haben

viele nationale Ministerien eigene parallele Qualifikationssysteme geschaffen, die jedoch alle für die berufliche Erstausbildung bestimmt und eng mit dem formalen Angebot der allgemeinen und beruflichen Bildung verbunden waren. Im Weiterbildungssektor entstand ebenfalls ein eigenes Qualifikationssystem. Ein freiwilliges Verfahren wurde eingeführt, das allen Berufsbildungsanbietern offen stand und die Möglichkeit bot, alle diese verschiedenen Qualifikationen zueinander in Beziehung zu setzen, wobei als Maßstab die vom Bildungsministerium anerkannten Qualifikationen dienten. 2002 wurde ein neues Qualifikationsverzeichnis mit dem Ziel erstellt, einen umfassenden Rahmen für Berufsbildungsqualifikationen zu schaffen. Die Aufnahme in das Verzeichnis ist an zwei grundlegende Bedingungen geknüpft. Erstens müssen die Qualifikationen nicht nur im Rahmen von Berufsbildungsmaßnahmen erlangt werden können, sondern auch durch die Anerkennung bereits erworbener Erfahrung (VAE), und zweitens muss der Nachweis erbracht werden, dass die Sozialpartner von Anfang an in die Entwicklung der betreffenden Qualifikation eingebunden waren. Gemäß dem Grundsatz der Gleichwertigkeit müssen alle in das Verzeichnis aufgenommenen Qualifikationen in Form von Kompetenzeinheiten strukturiert sein. Der Zweck dieses neuen Koordinierungssystems ist es, Lücken in Bezug auf die Anerkennung der verschiedenen Qualifikationssysteme zu schließen und gleichzeitig allen Anbietern gemeinsame Qualitätskriterien aufzuerlegen. So wurde insbesondere die Möglichkeit der Anerkennung früher erworbener Erfahrungen auf alle Qualifikationen ausgeweitet. Als Voraussetzung für die Aufnahme in das nationale Verzeichnis hat die Anerkennung früher erworbener Erfahrungen somit innerhalb des französischen Qualifikationssystems eine sehr große Bedeutung erlangt.

Annie Boudier

Céreq, Marseille (www.cereq.fr)

■ Bis Anfang der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts bestand das Qualifikationssystem in Slowenien aus zwei parallelen Strängen, die nicht vollständig miteinander vergleichbar waren. Die in der Schulbildung erworbenen Qualifikationen standen den durch Lehre und Ausbildung am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen gegenüber. In den 80er Jahren wurde die Lehrlingsausbildung abgeschafft und durch ein stark schulisch geprägtes System der Berufsbildung ersetzt, was die Schwächung der Beziehung zu den Arbeitgebern und zum Arbeitsmarkt zur Folge hatte. Neue Rechtsvorschriften leiteten 1996 die Reform der

Oberstufe der Sekundarbildung ein, die nunmehr auf eine Dauer von zwei bis fünf Jahren angelegt ist und die die Wahl zwischen beruflichen, technischen und allgemeinen Zweigen zulässt. Neu sind auch postsekundäre technische Lehrgänge und Handwerksausbildungen, die mit der Qualifikation eines „Meisters“ abschließen. Da jedoch die Abbrecherquoten in der Berufsbildung nicht, wie erhofft, zurückgingen, musste eine noch stärkere Flexibilität und Dezentralisierung eingeführt werden. In diesem Zusammenhang ist das Inkrafttreten des nationalen Qualifikationssystems im Jahre 2000 als ein wichtiger Schritt zu nennen. Das System basiert auf berufsbezogenen Standards für Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen unterschiedlicher Stufen, die im Wege der formalen Bildung oder aber auch durch Validierung nicht formal und informell angeeigneter Kompetenzen erworben sein können. Natürlich entsprechen blockartige Ausbildungen mit einer Dauer von drei oder mehr Jahren nicht mehr den gegenwärtigen Bedürfnissen von Studierenden, und sie sind nicht attraktiv genug für Erwachsene. Die neuen Ausbildungen sind daher tendenziell breit angelegt, bauen in der Regel nicht allein auf einem berufsbezogenen Standard auf und sind in Module unterteilt. Jedes dieser Module setzt sich aus berufsbezogenen praktischen Basisqualifikationen, hiermit zusammenhängendem theoretischem Wissen und Schlüsselkompetenzen zusammen. Mithilfe dieser Module erhalten Erwachsene und Schulabbrecher die Möglichkeit, sich in den Arbeitsmarkt einzugliedern, den gesamten Ausbildungsweg schrittweise zu absolvieren und dennoch den höheren Abschluss zu erlangen, der dann die Tür zur nächsten Stufe der Berufsbildung öffnet. Außerhalb des formalen Systems in nicht formalem und informellem Rahmen erlangte Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen werden durch direkte Validierung anhand vorgegebener Qualifikationsstandards in vollem Umfang anerkannt und bei der Aufnahme eines Studiums oder einer Ausbildung als bereits erworbene Kompetenzen angerechnet.

Slava Pevec Grm

Zentrum für Berufsbildung der Republik Slowenien (www.cpi.si)

2.3. Ausweitung von Zugang und Beteiligung

Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung müssen denjenigen angepasst werden, die sie als Lernende nutzen, und nicht umgekehrt. ... Das Verständnis der Menschen von ihrer realen, alltäglichen Welt ist der Schlüssel zur Ermittlung der wichtigsten Hindernisse, die dem Lernen entgegenstehen.

Berichte der Konferenz-Workshops

Volle Übereinstimmung herrschte bei den Konferenzteilnehmern darin, dass die Beseitigung der Hindernisse, die dem Zugang und der Weiterführung im Wege stehen, der wichtigste Schritt bei der Verwirklichung des lebenslangen Lernens ist. Bei der Mehrheit der Bevölkerung werden Lernangebote mit sinnvollen Zugangsmöglichkeiten und greifbaren Vorteilen für eine entsprechende Beteiligung sorgen. In vielen Fällen wird es anschließend sehr bald darum gehen, die Nachfrage sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht bedienen zu können. Eine qualitativ gute allgemeine Bildung und eine breit angelegte berufliche Bildung sind, dem derzeitigen Konsens zufolge, das beste Fundament für alle jungen Menschen und eröffnen ihnen zunächst ein breit gefächertes Spektrum von Tätigkeiten in umfassend definierten Berufen. Weiter wird erwartet, dass regelmäßige allgemeine und berufliche Weiterbildung während des gesamten Erwerbslebens erforderlich sein wird, einerseits für die Aneignung von Fachkenntnissen und Fachkompetenzen und andererseits für die Aktualisierung und „Auffrischung“ von Kapazitäten und Qualifikationen entsprechend den sich wandelnden Anforderungen von Beruf und Arbeitsprozess.

Die zunehmende Bedeutung von Humankapital und sozialem Kapital für die Gestaltung von individuellen Lebensläufen wie auch die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit bringen jedoch die Notwendigkeit mit sich, besondere Anstrengungen auf Sektoren und Gruppen zu bündeln, bei denen die Lernhürden nach wie vor hoch sind. Dies gilt beispielsweise vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), deren interne Ressourcen (Zeit, Geld, Belegschaftsgröße, betriebsgrößenbezogener Kostenvorteil) die Bereitstellung beziehungsweise die Ermöglichung eines ausreichenden Ausbildungsangebots erschweren. Die Sozialpartner sind mit ihren Aktivitäten in kleinen Unternehmen vielfach nicht so gut organisiert, so dass die Netze für Arbeitnehmer, die den Zugang zum Lernen erleichtern und entsprechende Aufforderungen weitergeben, Lücken aufweisen.

Den Ergebnissen der Eurobarometer-Umfrage 2003 zum lebenslangen Lernen ist zu entnehmen, dass sich eine kleine, aber signifikante Minderheit von Bürgern Europas – mindestens 10 % – bewusst vom organisierten Lernen distanziert und ausdrücklich nicht mehr an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilnehmen möchte. Detaillierte Analysen bestätigen, dass Demotivation und die Ablehnung des Lernens eng mit Bildungsniveau, Beschäftigungsstatus, Alter – und unter bestimmten Umständen – Geschlecht korrelieren. Diese Faktoren verstärken sich gegenseitig in ihrer Wirkung und ergeben zusammen genommen günstige und ungünstige Profile, was die Beteiligung am Lernen und die Motivation zum Lernen anbelangt. Bei älteren Frauen mit niedrigem Bildungsniveau ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie nicht am Lernen teilnehmen und nicht am Lernen interessiert sind, noch dazu, wenn sie in ländlichen Regionen leben oder aus den südlichen Ländern Europas stammen. An diesem Beispiel wird erneut deutlich, dass Benachteiligung viele verschiedene Seiten hat. Auch bei gering qualifizierten Männern, und besonders bei Männern der höheren Altersgruppen, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie die verschiedenen Lernangebote nicht nutzen und kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, was jedoch nicht zu dem Trugschluss verleiten darf, dass die Zugangsprobleme für Frauen gelöst seien.

- *Job Active Methods* (beschäftigungswirksame Methoden) (www.job-active.at) ist ein Projekt des Programms Leonardo da Vinci II, das Ausbildungsmodule entwickelt und erprobt hat, um die Chancen von älteren Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. In Zusammenarbeit mit Partnern aus der Tschechischen Republik, aus Deutschland, Finnland und Spanien entstanden die folgenden vier Ausbildungsmodule: Festigung der Persönlichkeit, Erkundung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, Anschluss an die Informationsgesellschaft und Förderung von Kompetenzen für Bewerbungen um Arbeitsstellen.

Renate Janacek

ibis acam AG, Wien

- Die Kurse der Erwachsenenbildung werden in Schweden zumeist von Frauen besucht. Daher gelten Männer in der Regel als Problemgruppe in Bezug auf Bildung. Die Durchschnittsvergütung von Frauen liegt allerdings nach wie vor unter der Vergütung, die Männern gezahlt wird, und Geschlechtertrennung im Beruf ist immer noch ein weit verbreitetes Phänomen. Ein wichtiger Grund ist die Tatsache, dass Frauen heute

noch größere Verantwortung für Kindererziehung und Hausarbeit tragen. Frauen wie auch Männer müssen einen Beitrag zur Veränderung dieser Situation leisten, und als erstes müssen wir einen Wandel der persönlichen Einstellung herbeiführen. Frauen müssen Identitäten entwickeln, die die Berufsausübung als integralen Bestandteil der eigenen Persönlichkeit einschließt, und Männer müssen daran arbeiten, konkret Raum für die Familie in ihrer Identität zu schaffen. Wir bemühen uns mit unserer Arbeit an der Volkshochschule für Frauen darum, allen Frauen die Entscheidung über alle Aspekte ihres Lebens zu ermöglichen, und dazu sollte eine Rolle in der Öffentlichkeit gehören. Bildungsumgebungen müssen konkrete Angebote für eine solche persönliche und soziale Entwicklung machen. Dem Staat kommt hierbei mit der Bereitstellung angemessener und positiver Umgebungen für reflexives Lernen ebenfalls eine wichtige Aufgabe zu, und er sollte mit seiner Politik eindeutige Signale geben, dass ein Wandel von Einstellungen und Verhaltensweisen erwartet und gefördert wird.

Stina Sundberg

Volkshochschule für Frauen, Göteborg

Außer den der Dauer der Erwerbstätigkeit nach ältesten Kohorten sind europäische Frauen besser ausgebildet und besser qualifiziert als ihre männlichen Altersgenossen. Sie sind jedoch nach wie vor in Bezug auf den Zugang zur beruflichen Erst- und Weiterbildung benachteiligt. Dementsprechend ist ihre Beteiligung an der Allgemeinbildung höher. Frauen profitieren außerdem nicht in demselben Maße wie Männer von den Arbeitsmarktvorteilen, wie es ihre höhere Bildungsbeteiligung und ihre besseren Erfolgsquoten vermuten ließen. Dies wiederum findet seinen Niederschlag in einer geringen Beteiligung von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber anbietet, unterstützt oder finanziert, da Frauen in deutlich kleinerer Zahl in den Berufen, Sektoren und Hierarchieebenen tätig sind, in denen ein großes Weiterbildungsangebot besteht und die Beteiligung an diesen Maßnahmen hoch ist.

2003 war das *Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen*, was im Rahmen der Konferenz zum Anlass genommen wurde, einen besonderen Schwerpunkt auf die Erörterung von behinderungsbedingten Barrieren für Ausbildung und Beschäftigung zu legen. Da es keine internationale vereinbarte Definition von Behinderung gibt, ist eine vergleichende Bewertung von Problemen und Problemlösungen schwierig. Erschwerend kommt hinzu, dass Menschen mit Behinderungen keine homogene Gruppe bilden. Es wurde jedoch darauf hingewiesen, dass nicht weniger als ein Drittel aller Bürger Europas grundsätzlich als Menschen mit einer leichten Behinderung eingestuft werden könnte und dass ferner die Korrelation

zwischen Alter und dem Vorhandensein beziehungsweise der Entstehung einer Behinderung enger ist als allgemein bekannt. In den kommenden Jahrzehnten wird es zwangsläufig zu einem Anstieg des Anteils der erwerbstätigen Bevölkerung mit Behinderungen kommen, da die Überalterung der Bevölkerung in Europa weiter fortschreitet.

Die Arbeitslosigkeit ist bei Arbeitnehmern mit einer Behinderung in der Regel zwei- oder dreimal so hoch wie bei Erwachsenen generell. Zu den Gründen hierfür zählen geringes Qualifikationsniveau der allgemeinen und beruflichen Bildung, mangelnde Kenntnis von Arbeitgebern der Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen, baubedingte Unzugänglichkeit von Schulen, Ausbildungszentren, Arbeitsplätzen, Beförderungsmitteln sowie unzureichende technische und persönliche Unterstützung.

- In Frankreich lag die Arbeitslosenquote bei Arbeitnehmern mit Behinderungen 1996 um das Dreifache über der Quote für die gesamte erwerbstätige Bevölkerung. In den zurückliegenden zehn Jahren ist diese Quote für die Gesamtbevölkerung um 23 %, für die Gruppe der Menschen mit Behinderungen hingegen um 194 % angestiegen. Arbeitnehmer mit Behinderungen, die keinen Arbeitsplatz haben, sind tendenziell doppelt so lange arbeitslos wie die übrigen Arbeitnehmer. In Deutschland (West) betrug die Erwerbsquote bei Menschen mit schweren Behinderungen 1997 37 % gegenüber 80 % bei Männern ohne Behinderung und 63 % bei Frauen ohne Behinderung. In der Zeit zwischen 1994 und 1997 vergrößerte sich dieser Unterschied noch. Wie in Frankreich ist die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderungen tendenziell nahezu doppelt so lang wie bei anderen Arbeitslosen. Schweden verzeichnete 1998 bei den Menschen mit Behinderungen in der Gruppe der 16- bis 64jährigen einen Erwerbstätigenanteil von 60 %. Der entsprechende Anteil für die allgemeine Bevölkerung in derselben Altersklasse war 72 %. Im Vereinigten Königreich machen Menschen mit Behinderungen ungefähr 20 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, jedoch nur 12 % aller Erwerbstätigen aus. Bei Menschen mit Behinderungen liegt die Wahrscheinlichkeit, dass sie arbeitslos sind und Sozialleistungen beziehen, sechs Mal so hoch wie bei der restlichen Bevölkerung.

Arthur O'Reilly

Rehabilitation International, Dublin (www.rehab-international.org)

Problematisch an den meisten Rechtsvorschriften für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist die Tatsache, dass sie von einem Defizitansatz ausgehen, der die Betroffenen zu Angehörigen einer Kategorie besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmer macht. Diese Arbeitnehmer werden, mit anderen Worten, als minderwertig im Vergleich zu anderen beschrieben, nur weil sie dieser Kategorie zugeordnet werden. Da Arbeitgeber aber stets bemüht sind, die qualitativ besten Arbeitnehmer, die sie finden können, zu gewinnen, ist davon auszugehen, dass viele versuchen werden, die Einhaltung der Vorschriften zu umgehen, beispielsweise durch Zahlung einer Zwangsabgabe, anstatt den vorgegebenen Prozentsatz von Arbeitnehmern mit Behinderungen einzustellen. Dies ist eine Schwachstelle der Quotensysteme, und es sind keine Fälle bekannt, in denen derartige Systeme zu den angestrebten Beschäftigungsquoten geführt hätten.

Grundsätzlich ist ein Antidiskriminierungsgesetz erfolgversprechender, weil es auf der Annahme beruht, dass Menschen mit Behinderungen, wie alle anderen auch, in der Lage sind, sich wegen ihrer Vorzüge um eine Arbeitsstelle zu bewerben. Voraussetzung hierbei ist ein Umfeld, in dem die Betroffenen nicht wegen ihrer Behinderung diskriminiert werden. Mit der europäischen Richtlinie über die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wurde im Jahr 2000 ein Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung wegen mehrerer Gründe, unter anderem wegen Behinderung, erlassen. Der Anwendungsbereich dieser Richtlinie erstreckt sich auch auf die Bereiche Berufsberatung und Berufsbildung. Arbeitgebern wird die Auflage gemacht, erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zur Bereitstellung von Ausbildungsangeboten zu ergreifen, sofern damit keine unverhältnismäßige Belastung für den Arbeitgeber verbunden ist.

- Den Sozialpartnern kommt eine wichtige aktive Rolle zu, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass speziell für Menschen mit Behinderungen bestimmte Berufsbildungsmaßnahmen den auf den lokalen Arbeitsmärkten geforderten Qualifikationen entsprechen. In diesem Zusammenhang lassen die hohen Erfolgsquoten, die von den „Praxisfirmen“ gemeldet werden, welche das Institut für Rehabilitation in Slowenien unterstützt, den Schluss zu, dass diese Art von Firmen als ein Beispiel bewährter Praxis angeführt werden kann, von dem andere Länder lernen können, vor allem weil die Sozialpartner eng in dieses Projekt eingebunden sind. In der Region Podravje in Slowenien wurden Praxisfirmen für Erwachsene mit Behinderungen als Teil eines Aktionsforschungsprojekts gegründet, das sich an dem bewussten Kreislauf von Erkennung des Problems, Ausarbeitung, Durchführung und Bewertung von Problemlösungen und Rückkehr zur Problemerkennung orientiert. Bei

der Ausarbeitung und Durchführung der Problemlösungen kommen Teamwork, gemeinsame Prozesse und „learning by doing“ zur Anwendung. Während der dreijährigen Projektdauer von 1999 bis 2001 haben diese Firmen ihre Erfolgsquoten nahezu verdoppeln können, wobei sich der Erfolg an der Zahl der in eine reguläre Beschäftigung vermittelten Teilnehmer bemisst.

Zdenka Wltavsky

Institut für Rehabilitation, Ljubljana (www.consensus.upv.es)

- Das Projekt *alpha nova* bietet verschiedene soziale Dienstleistungen für Menschen mit Lernbehinderung oder mehrfachen Behinderungen, hat sein Tätigkeitsfeld im Süden Österreichs und arbeitet eng mit KMU zusammen. Bei einem früheren Leonardo da Vinci-Projekt wurden Ausbildungsmodule entwickelt, mit deren Hilfe die Schlüsselkompetenzen von Personen mit Lernschwierigkeiten gefördert werden sollen, um ihre Identität als selbstbewusste Erwachsene zu stärken. Das zurzeit laufende Leonardo da Vinci II-Projekt „Jobwards“ wird als gemeinsames Vorhaben (von Unternehmen und Angehörigen von Zielgruppen) 100 Lernmodule der unterschiedlichsten Bildungsstufen in fünf Sprachen zu den folgenden fünf Themen auf CD-ROM erstellen: Stellung von Erwachsenen am Arbeitsplatz, Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern/Arbeitern, Kommunikationskompetenzen, Konfliktlösungskompetenzen und soziale Kompetenzen sowie Einsatz von IT. Besonderen Bedürfnissen kann mithilfe von maßgeschneiderten Kombinationen dieser Module entsprochen werden. Außerdem sind diese Module direkt am Arbeitsplatz anwendbar.

Melanie Rieger

Projekt „Jobwards“, Kalsdorf/Österreich (www.alphanova.at)

Menschen mit Behinderungen verfügen, wie Experten nachdrücklich feststellten, über große ungenutzte Potenziale, deren Ausschöpfung im Interesse der Wirtschaft wäre. Ausgestattet mit den entsprechenden Qualifikationen und eingesetzt an Arbeitsplätzen, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen, können diese Menschen hervorragende Arbeit leisten, wobei eventuell, jedoch nicht unbedingt eine Anpassung der Arbeitsumgebung und Unterstützung erforderlich ist. Die Einbeziehung der Chancengleichheit ist der richtige Weg, der zu einem gleichberechtigten Zugang zur Ausbildung zu gleichen, aber jeweils angepassten Bedingungen führt. Es ist hierbei notwendig, die Ausbildungsanbieter entsprechend vorzubereiten und Qualitätssicherung über anerkannte Ausbildungsstandards

zu gewährleisten. Voraussetzung für eine erfolgreiche Einbeziehung der Chancengleichheit ist allerdings eine wirksame Koordinierung von Ministerien und Agenturen und eine qualitativ hochstehende Vorbereitung des auszubildenden Personals.

Es ist sicherlich möglich, konkrete Hindernisse und Einschränkungen abzubauen und aus dem Weg zu räumen. Auch kann das Vertrauen der Menschen in ihr Lernvermögen gestärkt werden und die Qualität von Unterricht und Lernen generell verbessert werden, damit so viele Menschen wie möglich Lernen als lohnenswert erfahren. Dies gilt für alle Einzelpersonen und Gruppen, die in Bezug auf Berufsbildung und Beschäftigung benachteiligt und von Berufsbildung und Beschäftigung ausgeschlossen sind. Selbstachtung und Vertrauen aufzubauen, gehört zu den wichtigen Aufgaben der Ausbildung, wie auch die Einnahme einer positiven Haltung zu den persönlichen und sozialen Fähigkeiten, die die Menschen besitzen, unabhängig von der Tatsache, dass ihre kognitiven oder technischen Fähigkeiten weniger gut ausgeprägt sein mögen. Allerdings liegen kaum konkrete Angaben darüber vor, wie erfolgreich Programme zur Vermittlung von Basisqualifikationen an Erwachsene bei der Erzielung konkreter Ergebnisse, nicht zuletzt auf dem Arbeitsmarkt, sind.

■ Nach der Annahme der Strategie von Lissabon schlossen sich sechs Mitgliedstaaten (Dänemark, Irland, die Niederlande, Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich) zusammen, die die Meinung vertraten, dass die Verbesserung der Basisqualifikationen Erwachsener für die Verwirklichung der für das Jahr 2010 gesteckten Ziele von vorrangiger Bedeutung ist. Sie führten Studienbesuche in den einzelnen Ländern durch, um sich über die jeweilige Politik und Praxis zu informieren, und erstellten eine Rangliste von Maßnahmen zur Förderung des Erwerbs von grundlegenden Qualifikationen, die auf die am stärksten benachteiligten Personen, und hier vor allem auf Langzeitarbeitslose abgestellt waren. Die politischen Strategien und Maßnahmen in diesem Bereich entfalten die größte Wirkung, wenn die Bildungs- und Arbeitsministerien kooperieren. In diesem Zusammenhang wurden mehrere Schlüsselfaktoren ermittelt.

- Zu den Zugangshindernissen gehören: unzureichende frühere Bildungserfahrungen, Mangel an Vertrauen, unangemessene Unterrichtsmethoden, Erwartungen der Gruppe sowie Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Teilnehmer.
- Erfolgreiche Projekte müssen die Notwendigkeit ins Bewusstsein rufen, das Niveau der Basisqualifikationen zu verbessern und dieses Ziel in Gemeinschaftsgruppen umzusetzen.

- Positive Lernerfahrungen und Lernergebnisse werden durch folgende Faktoren gefördert: flexibles Angebot, Vereinbarung individueller Ziele und Methoden für die Überwachung der Fortschritte sowie Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse.
- Die Betreuer sollten in der Lage sein, die Teilnehmer zu ermächtigen und ihre Selbstachtung zu stärken. Generell sollte bei der Gestaltung der Projekte darauf geachtet werden, dass Anreizmaßnahmen und Sanktionen innovativ eingesetzt werden, um positive Ergebnisse bei den Teilnehmern zu bewirken.

Die übergeordneten Aufgaben, die von Politik und Praxis gemeistert werden müssen, sind die Ausrichtung auf den Personenkreis, der am meisten profitieren wird, die Entwicklung erwachsenengerechter Unterrichts- und Lernmethoden, die Einbeziehung familiengestützter Lernprogramme sowie die wirksame Einbindung der Sozialpartner. Lernen am Arbeitsplatz, Einführung von Systemen für die Anerkennung bereits gewonnener Lernerfahrungen und, hiermit zusammenhängend, Entwicklung geeigneter Bewertungsverfahren sind weitere wichtige Aspekte. Es wäre außerdem hilfreich, ein europäisches Verzeichnis von Definitionen und Niveaus von Basisqualifikationen als Referenz heranziehen zu können und im Rahmen der europäischen Zusammenarbeit geeignete Instrumente zur Bewertung des Erwerbs von Basisqualifikationen zu entwickeln. Es wird damit gerechnet, dass die Arbeiten, die bei dieser Initiative der sechs Länder in Angriff genommen wurden, in der nächsten Phase der Durchführung des Programms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ weitergeführt werden.

Pauline Charles

Department for Education and Skills (Ministerium für Bildung und Qualifikationen), Vereinigtes Königreich

Zugangshindernisse stehen nicht unbedingt in Zusammenhang mit individueller und sozialer Benachteiligung. Sie können ebenso auf eine mangelhafte Übereinstimmung der festgefügtten Muster und der Organisation verschiedener Subsysteme zurückzuführen sein. Es gibt Anzeichen dafür, dass Art, Rhythmus und Ausrichtung von Arbeit, Privatleben und Lernen der Menschen nach einer relativ langen Phase stabiler und klar geschlechtsspezifischer Lebensmodelle nunmehr im Wandel begriffen sind. Die meisten Menschen orientieren sich heute noch an überlieferten Modellen und unterteilen beispielsweise ihr soziales Leben nach einer dreiteiligen Standardabfolge in allgemeine/berufliche Bildung, Beschäftigung und/oder Familienpflichten und anschließend Ruhestand. Allerdings zeigen sich bei den Modellen von

einigen Gruppen, insbesondere von jungen Erwachsenen, erste Brüche, was wiederum ein Hinweis auf langfristige Veränderungen sein kann.

Gleichzeitig sehen sich die Menschen vor die Herausforderung gestellt, die Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Bildung als lebenslange Aufgabe anzunehmen. Viele Kommentatoren würden ergänzen, dass die Anforderungen des Arbeits- und Familienlebens sicherlich nicht abnehmen werden und der „Leistungsdruck“ an beiden Fronten steigen kann. Aus diesem Grund wird das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu einem interessanten Thema, und hier stellt sich die Frage, wie Ressourcen für das Lernen während des gesamten Lebens, vor allem Zeitressourcen, freigesetzt werden können.

Im Mittelpunkt der derzeit geführten Diskussion steht die Vorstellung eines „Lebensplans mit doppelter Flexibilität“, der den Rahmen vorgibt, innerhalb dessen Erwachsene als Arbeitnehmer und als Eltern versuche, ihre Zeit einzuteilen. Im Alter zwischen 30 und 45 Jahren verlaufen die ereignisreichsten Phasen in Familie und Beruf parallel, während der Bedarf an einem ausreichend hohen Familieneinkommen mit dem zunehmenden Alter der Kinder steigt. Gegen Ende dieser Phase kann noch die Pflege der Eltern zu den Aufgaben hinzukommen und den Zeitdruck weiter verstärken. Wenn zeitliche und finanzielle Zwänge rechtzeitige und ausreichende Investitionen in Lernen verhindern, können zunehmend negative Auswirkungen auf längerfristige Beschäftigungs- und Karrierechancen die Folge sein.

Angesichts dieser Entwicklungen muss die zeitliche Verteilung von bezahlter Arbeit, Freizeit und Lernen neu überdacht werden. Bei den bisher erörterten Optionen ging es um die Berechnung der möglichen oder der benötigten Zeit eines Arbeitslebens, das dann in Einzelteile für Lernen, Arbeit, Familienpflichten, ehrenamtliche Arbeit/Einsatz im Rahmen der Zivilgesellschaft und persönliche Entfaltung unterteilt werden könnte. Einzelpersonen könnten, nach Möglichkeit innerhalb gewisser Grenzen, entscheiden, wann sie mehr oder weniger von ihrer Zeit für welche Aktivitäten, einzeln oder miteinander kombiniert, verwenden möchten. Dementsprechend könnten neue Formen von Solidarität zwischen den Zeitphasen, zwischen den Generationen und zwischen den Regionen entstehen, wobei politische Strategien und Dienstleistungen des Staates beim „Risikomanagement“ unterstützend wirken könnten.

- Zurzeit wird mithilfe politischer Maßnahmen in den Niederlanden der Versuch unternommen, eine Lösung für die schwierigen Aufgaben zu suchen, die die Veränderung der Lebensmodelle mit sich bringen. Zum einen wird die Verbindung von Aktivitäten (beispielsweise gleichzeitiges Lernen und Arbeiten) konkret unterstützt. Zum anderen wird nach

Wegen gesucht, die verschiedenen Phasen des Arbeitslebens zeitlich aufzuteilen, wobei die individuelle Entscheidungsfreiheit bei der Organisation mit Unterstützung durch öffentliche Dienstleistungen und Einrichtungen gewahrt bleiben soll. Die Regierung unterbreitete kürzlich in dem Bericht *Exploration of the Life-course* (Erforschung des Lebenslaufs) folgende Empfehlungen (www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0364EN.pdf):

- Abschaffung aller Unterschiede zwischen verschiedenen Beurlaubungsmaßnahmen,
- Suche nach einer Lösung des Problems, dass längere Perioden der Beurlaubung das Risiko von Einkommenseinbußen mit sich bringen, durch ein kollektives, sektorspezifisches oder individuelles Angebot neuer Einkommensquellen,
- Finanzierung von Beurlaubungen in einer früheren Lebensphase durch Verwendung eines Teils der erworbenen Rentenansprüche, was außerdem ältere Arbeitnehmer dazu ermutigen würde, länger erwerbstätig zu bleiben,
- Nutzung von Systemen zur Vermögensbildung für Arbeitnehmer für die Finanzierung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung,
- Förderung der Rückkehr in bezahlte Erwerbstätigkeit, insbesondere bei Frauen und hier vor allem bei Frauen ausländischer Herkunft,
- Einschränkung der Frühverrentung älterer Arbeitnehmer durch Kürzung der Arbeitszeit, durch finanzielle Anreize für Arbeitgeber bei Einstellung älterer Arbeitnehmer und durch die Verwendung erworbener Rentenansprüche für bezahlten Urlaub in früheren Lebensphasen.

Hubert Krieger

Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin

■ Zwischen Frauen und Männern besteht nach wie vor ein deutliches Ungleichgewicht in Bezug auf die allgemeine Teilnahme am Arbeitsmarkt und auf die Aufstiegschancen im Beruf. Die soziale Verantwortung für eine Veränderung dieser Situation liegt bei den Arbeitgebern, die die Rahmenbedingungen für Ausbildung und Arbeit optimieren müssen. Dieser Prozess einer maßgeschneiderten Anpassung an die besonderen Anforderungen von Frauen durch Unternehmen kann als „Aussöhnung“ bezeichnet werden und gehört zu den Schlüsselfaktoren der Innovation für die wirtschaftlichen wie auch die sozialen Rahmenbedingungen für die Organisation des Lebens. Wir

müssen ein komplexes System frauengerechter Initiativen einführen, das uns die Möglichkeit bietet, die tayloristische Denkweise und Praxis bei der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit zu überwinden.

Lea Battistoni

Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten, Italien

Voraussetzung für die Verbesserung der Chancen der Menschen auf ein zufriedenstellendes und sinnvolles Gleichgewicht zwischen Arbeit-Privatleben-Lernen ist eine größere geplante Flexibilität zur Berücksichtigung von individuellen Anforderungen innerhalb der Organisation der bezahlten Arbeit neben der Betreuung von Kindern/Eltern sowie ganzheitlichen und lebenslangen Informations-, Betreuungs- und Beratungsdienstleistungen. Damit würde ein positiver Beitrag zur Verlängerung der Erwerbstätigkeit und zur Verbesserung der Qualität der Leistungen im Arbeitsleben erbracht. Außerdem würden damit die Anstrengungen zur Optimierung des Zusammenwirkens von Sozialpolitik, Beschäftigungspolitik und Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung intensiviert. Auch hier kommt den Sozialpartnern eine wichtige Rolle bei der Förderung, Bereitstellung, Vermittlung und Erleichterung von Angeboten zum Lernen und zur beruflichen Weiterentwicklung zu. Es wurde darauf hingewiesen, dass mit der Ausarbeitung einer europäischen Richtlinie oder Vereinbarung zur Festschreibung des Rechts auf Bildungsurlaub ein wichtiger Grundstein für weitere Fortschritte bei der Verbesserung des Gleichgewichts zwischen Arbeit-Lernen-Privatleben für alle gelegt würde und dass dies im Interesse der Verwirklichung des lebenslangen Lernens für alle Europäer wäre.

Wichtige Gesichtspunkte

- Einführung positiver Anreize und Fördermaßnahmen für den Abbau von Zugangshindernissen, anstatt auf Rechtsvorschriften und negative Sanktionen zur Durchsetzung zu bauen
- Stärkere Betonung der Bedeutung des Aufbaus von Selbstachtung und Vertrauen als Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme am Lernen
- Intensivierung der Bemühungen der Politik bei der Gestaltung flexibler Möglichkeiten für die Freisetzung von Zeit und die Schaffung von Raum zum Lernen als integrierten Bestandteil eines ausgewogenen Erwachsenenlebens
- Ausarbeitung von Maßnahmen, die sehr viel präziser auf Förderung und Unterstützung der Rückkehr zum Lernen bei benachteiligten und ausgegrenzten Einzelpersonen und Gruppen ausgerichtet sind

KAPITEL 3

Aktuelle Entwicklungen in der europäischen Politik

Anfang des Jahres 2004 wurde der erste gemeinsame Zwischenbericht des Europäischen Rates und der Europäischen Kommission über die Fortschritte bei der Umsetzung der Ziele von Lissabon im Bereich allgemeine und berufliche Bildung angenommen (*Allgemeine und berufliche Bildung 2010 – Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie*, 2004) ⁽¹¹⁾. Dieser Bericht enthält die folgenden vier Hauptmitteilungen.

- Investitionen in Humanressourcen durch allgemeine und berufliche Bildung sind wichtig für künftigen wirtschaftlichen Wohlstand und sozialen Zusammenhalt in Europa.
- Es besteht sofortiger Handlungsbedarf in drei entscheidenden Punkten: Sicherstellung höherer und wirksamerer öffentlicher und privater Investitionen in allgemeine und berufliche Bildung, Verwirklichung des lebenslangen Lernens, Schaffung eines Europas der allgemeinen und beruflichen Bildung.
- Die Beteiligung am lebenslangen Lernen – konkreter, am Lernen im Erwachsenenalter – muss verbessert werden.
- Reformen der allgemeinen und beruflichen Bildung müssen rascher umgesetzt werden.

Das lebenslange Lernen – Leitprinzip der politischen Strategien für die allgemeine und berufliche Bildung – hat somit vorrangige Bedeutung. Es wird allgemein anerkannt, dass Mängel auf diesem Gebiet im Rahmen einer gemeinsamen Anstrengung aller Beteiligten beseitigt werden müssen.

Vor allem die Fortschritte bei der Erfüllung der Vorgabe für die Beteiligung am lebenslangen Lernen ⁽¹²⁾ sind viel zu langsam und stagnieren zurzeit

⁽¹¹⁾ Dieser und andere Beiträge und Initiativen, die auf den folgenden Seiten genannt werden, können im Internet unter der nachstehenden Adresse abgerufen werden, sofern keine andere Fundstelle angegeben ist: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html.

⁽¹²⁾ Vorgegeben ist eine Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Bildung in Höhe von 12,5 % der Altersgruppe der 25- bis 64-jährigen bis 2010. Die Beteiligung wird zurzeit auf der Grundlage der Arbeitskräfteerhebungen von Eurostat berechnet, bei denen die entsprechenden Werte für einen Zeitraum von vier Wochen jeweils vor den Erhebungen ermittelt werden. Eine spezielle europäische Erhebung über Erwachsenenbildung wird demnächst durchgeführt. Sie wird ein vollständigeres Bild der Beteiligung am Lernen liefern und die Erarbeitung qualitativ hochwertiger statistischer Indikatoren für Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung für künftige Zwischenberichte im Zusammenhang mit dem Programm Allgemeine und berufliche Bildung 2010 ermöglichen.

sogar, wobei es auch zwischen den Ländern große Unterschiede gibt. Die vergleichbaren Werte für die Beteiligung in den neuen Mitgliedstaaten (Stand: Mai 2004) liegen deutlich unter denen des derzeitigen Durchschnitts für EU15, wohingegen die höchste Beteiligung in den derzeitigen Mitgliedstaaten (Stand: vor 2004) in etwa das Doppelte des Durchschnitts beträgt ⁽¹³⁾. Die Beteiligung an Bildungsmaßnahmen für Erwachsene in Europa bleibt unter den entsprechenden Werten der wichtigsten Mitbewerber weltweit, sowohl in der Hochschulbildung als auch in der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung. In dem Bericht wird die Vermutung geäußert, dass die Beteiligung von Erwachsenen an Bildungsmaßnahmen entweder zu eng mit Beschäftigungsfähigkeit verknüpft ist oder zu stark mit kompensatorischer Erziehung in Verbindung gebracht wird. Die Erwachsenenbildung wird, mit anderen Worten, nicht als integrierter Bestandteil eines kohärenten und zugänglichen, für alle offenen und für alle wichtigen Systems des lebenslangen Lernens wahrgenommen. Unter diesen Voraussetzungen lassen sich die offenkundig unzureichenden Investitionen in Humanressourcen in der EU nur durch eine Aufstockung des Beitrags des privaten Sektors und durch die Nutzung und Ausschöpfung des Potenzials und der Vorteile vielfältiger öffentlich/privater Partnerschaften verbessern.

In dem gemeinsamen Zwischenbericht 2004 ist außerdem vorgesehen, bis 2006, dem Jahr, in dem der zweite Zwischenbericht vorgelegt wird, einen umfassenden Zeitplan für die Umsetzung des Programms Allgemeine und berufliche Bildung 2010 auszuarbeiten. Dies bedeutet, dass der Folgebericht zu dem Bericht *Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Kopenhagener Erklärung über verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung*, die Mitteilung der Kommission *Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen und die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates über die Mobilität von Studierenden, in der Ausbildung stehenden Personen, Freiwilligen, Lehrkräften und Ausbildern in der Gemeinschaft* aus dem Jahre 2001 zu einem Arbeitsprogramm zur Unterstützung der neuen Generation von Aktionsprogrammen der Gemeinschaft in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung und Jugend koordiniert werden sollen (*Die neue Generation der Gemeinschaftsprogramme im Bereich allgemeine und berufliche Bildung nach 2006*). Für die neue Generation der Aktionsprogramme wird 2007 der Startschuss fallen.

⁽¹³⁾ Das Vereinigte Königreich, Schweden, Finnland, Dänemark und die Niederlande verzeichnen die höchste Beteiligung (ungefähr 20 %), Griechenland und Portugal (mit unter 3 %) die niedrigsten. Was die neuen Mitgliedstaaten anbelangt, bewegen sich die entsprechenden Werte für die Slowakische Republik, für Slowenien und Lettland um den derzeitigen Durchschnitt von EU15 (8,5 %). Die Beteiligung liegt in Zypern, Ungarn und Litauen (mit 4 %) geringfügig über der für Portugal. (Für Malta sind keine Angaben verfügbar und für Frankreich Daten, die nicht vergleichbar sind. Quelle: *Allgemeine und berufliche Bildung 2010*, Anhang, S. 41.).

Die Vielfalt und Besonderheit der Systeme der beruflichen Bildung brachten es mit sich, dass es sich bisher als sinnvoller erwiesen hat, bei der Weiterbehandlung der Kopenhagener Erklärung eigene Wege zu gehen, das übergeordnete Ziel der Verwirklichung des lebenslangen Lernens jedoch nicht aus den Augen zu verlieren (*Verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, Kopenhagen-Koordinierungsgruppe, Sachstandsbericht*, 2003). Das System der beruflichen Bildung muss in der Lage sein, rasch auf sich wandelnde kompetenzbezogene und technische Anforderungen des Arbeitsmarkts zu reagieren. Hierin unterscheidet es sich von der Allgemeinbildung. Im Jahr 2003 wurden rasch Fortschritte bei der Einigung auf einen neuen „Europass“ erzielt, der Koordinierung und Rationalisierung mehrerer vorhandener Instrumente gewährleisten soll, die mehr Transparenz und Verständnis von Ausbildung, Kompetenzen und Qualifikationen über nationale Grenzen hinweg sicherstellen und das europäische Muster für Lebensläufe⁽¹⁴⁾ als zentrales Dokument nutzen. Beträchtliche Fortschritte wurden auch bei den grundsätzlichen Bedingungen für ein System zur Anrechnung von Leistungspunkten der beruflichen Bildung (ECVET) gemacht, das sich in seinem Aufbau an dem bereits eingeführten System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) orientieren wird. Die Qualität der beruflichen Bildung in ganz Europa ist jedoch, wie übereinstimmend festgestellt wird, sehr unterschiedlich, und die Sozialpartner sind nicht hinreichend in die diesbezügliche Politik und Praxis eingebunden. Überdies entscheiden sich junge Menschen mit wenigen Ausnahmen zunehmend für eine Fortsetzung der allgemeinen Bildung in der Oberstufe der Sekundarstufe, in den weiterführenden Bildungsgängen und bei der Hochschulbildung. Sie sind darüber hinaus nach wie vor der Meinung, dass die Fächer Wissenschaft und Technik, unabhängig von der Bildungsstufe, weniger attraktiv sind, während der Bedarf des Arbeitsmarkts in vielen wissenschaftlich und technisch orientierten Berufen steigt.

Der gemeinsame Zwischenbericht kommt zu dem Schluss, dass radikale Reformen notwendig sind, um lebenslanges Lernen zu verwirklichen. In dem Bericht wird vorgeschlagen, die Anstrengungen auf die Schaffung von Rahmenbedingungen zu bündeln, mit denen sichergestellt wird, dass alle die erforderlichen Schlüsselkompetenzen erwerben, um aktiv an einem Europa des Wissens teilzunehmen. Die Beherrschung mehrerer Fremdsprachen soll eine dieser Schlüsselkompetenzen sein. Zur Verwirklichung dieses Ziels

⁽¹⁴⁾ Informationen über das europäische Muster für Lebensläufe stehen im Internet unter folgender Adresse zur Verfügung: <http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp>. Näheres über den Vorschlag für den „neuen Europass“ kann dem Sachstandsbericht der Kopenhagen-Koordinierungsgruppe entnommen werden. Die Annahme des neuen Europasses durch den Europäischen Rat ist für Mai 2004 vorgesehen. Nähere Einzelheiten können im Internet unter folgender Adresse abgerufen werden: <http://cedefop.communityzero.com/transparency>.

müssen in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung auch IT-gestützte Hilfsmittel für Lehre, Ausbildung und Lernen sehr viel intensiver genutzt werden. Um die Menschen stärker zur Teilnahme am lebenslangen Lernen zu motivieren sollten die Umgebungen für die allgemeine und berufliche Bildung offener und attraktiver gestaltet werden und der Zugang verbessert werden. Dementsprechend ist verstärkt auf die Gründung von Partnerschaften zu setzen, die unterschiedliches Fachwissen, unterschiedliche Ressourcen und Erfahrungen in die Lernumgebung hineinbringen können, dass IT-gestützte Methoden umfassend eingesetzt werden sollten, um einer größeren Vielfalt an Präferenzen und Bedingungen in Bezug auf das Lernen entsprechen zu können, und dass vielfältigere Möglichkeiten für den Erwerb anerkannter Qualifikationen angeboten werden sollten. Maßnahmen zur Heranführung einer größeren Zahl von Personen an ein regelmäßigeres Lernen sollten vor allem auf die Zielgruppen der Benachteiligten abgestellt sein, bei denen die Wahrscheinlichkeit einer Beteiligung am Lernen zurzeit am geringsten ist.

Der in dem gemeinsamen Zwischenbericht 2004 vertretene Meinung, dass das Tempo bei der Verwirklichung des lebenslangen Lernens spürbar erhöht werden muss, liegen Meldungen der EU-Mitgliedstaaten, der EFTA/EWR-Länder und der Beitritts- und Kandidatenländer⁽¹⁵⁾ auf ein systematisches Informationsersuchen der Europäischen Kommission im Rahmen der Weiterbehandlung der Ratsentschließung zum lebensbegleitenden Lernen aus dem Jahre 2002 zugrunde. Eine Analyse dieser Unterlagen [*Implementing lifelong learning strategies in Europe – progress reports* (Strategien für das lebensbegleitende Lernen in Europa, Zwischenberichte), 2003] macht deutlich, dass eine gut entwickelte Kultur des lebenslangen Lernens mit einer breiten Akzeptanz in der Öffentlichkeit und einer hohen Beteiligung der Öffentlichkeit in den meisten Teilen Europas immer noch ein Wunschbild und nicht Realität ist. Zwar findet das Prinzip des lebenslangen Lernens allgemein Anerkennung, was dies für die Politik bedeutet, ist jedoch noch fraglich, und überall bleibt die Praxis deutlich hinter den Zielvorgaben zurück. Ein umfassendes Konzept des lebenslangen Lernens „von der Wiege bis zur Bahre“ hat sich noch nicht gut genug durchsetzen können. Als Zielgruppe wird zumeist die erwerbstätige Bevölkerung der Altersgruppe der 25- bis 64-jährigen angesprochen. Zu wenig Beachtung finden das frühe Lernen, die Gruppe der Jugendlichen/jungen Erwachsenen und die Gruppe derjenigen, die in den Ruhestand wechseln, und die älteren Menschen. Auch betonen einige Länder das lebenslange Lernen als Mittel zur Verbesserung

(15) EFTA/EWR: Europäische Freihandelszone und Europäischer Wirtschaftsraum (Island, Norwegen, Liechtenstein, Schweiz), Beitritts- und Kandidatenländer (Zypern, Tschechische Republik, Ungarn, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakische Republik, Slowenien; Bulgarien, Rumänien, die Türkei).

der Beschäftigungsfähigkeit, während andere es speziell als Instrument zur Förderung der sozialen Eingliederung betrachten.

Seit dem groß angelegten Konsultationsprozess (Cedefop, 2002, Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF), 2001), der sich an die Veröffentlichung des Kommissionsberichts *Memorandum über lebenslanges Lernen* anschloss, scheinen nur wenige echte Fortschritte erzielt worden zu sein. In dem Bericht der ETF über die Beitritts- und Kandidatenländer aus dem Jahre 2003 wird dies ausdrücklich festgestellt und ergänzt, dass die Vorkehrungen der beteiligten Ministerien zur Koordinierung des lebenslangen Lernens nach Abschluss des Konsultationsprozesses in Vergessenheit gerieten. In diesen Ländern wurden die politischen Strategien für die allgemeine und berufliche Bildung und die diesbezüglichen Reformen von den weitaus umfangreicheren Fördermaßnahmen in der Vorbeitrittsphase zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, die die EU, insbesondere mit Mitteln aus dem Programm PHARE, aber auch die Vereinten Nationen und die Weltbank durchführten, überrollt.

Die Länder der EU und von EFTA/EWR stimmen darin überein, dass Basiskompetenzen – insbesondere für gering qualifizierte Erwachsene – und verschiedene Wege für den Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Qualifikationen auf allen Bildungsstufen wichtig sind. In den Beitritts- und Kandidatenländern stehen zumeist die formalen Bildungsgänge und Qualifikationen weiter im Vordergrund, und die Auffrischung und Aktualisierung von Kenntnissen und Qualifikationen von Lehrern und Ausbildern finden hier keine besondere Aufmerksamkeit. Die Länder der EU und von EFTA/EWR betonen, dass alle Akteure gemeinsam für die Verwirklichung des lebenslangen Lernens verantwortlich sind, und sie erkennen die Notwendigkeit an, Investitionen in die berufliche Entwicklung von Lehrern und Ausbildern zu tätigen, um sie in die Lage zu versetzen, sich angemessen den neuen Aufgaben, Methoden und Anforderungen verschiedener Gruppen von Lernenden anzupassen. Die Beitritts- und Kandidatenländer legen hingegen der Förderung IT-gestützter Lernmittel und Lernumgebungen, unter anderem in lokalen Lernzentren, relativ gesehen größeres Gewicht bei.

Insgesamt messen jedoch weder die Beitritts- und Kandidatenländer noch die Länder der EU und von EFTA/EWR dem Potenzial des Lernens am Arbeitsplatz, der Rolle von Vereinbarungen mit den Sozialpartnern oder öffentlich/privaten Partnerschaften große Bedeutung bei, obwohl dies Elemente der Verwirklichung des lebenslangen Lernens mit besonderer Wichtigkeit für die berufliche Bildung sind. Darüber hinaus gibt es wenige Anhaltspunkte für einen Anstieg des Engagements des Privatsektors in der Finanzierung der Erwachsenenbildung. Die Tendenz geht vielmehr dahin, berufliche Weiterbildung als gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern

und betroffenen Einzelpersonen zu sehen. Die relativ geringen Investitionen von Arbeitgebern in die berufliche Weiterbildung in den Beitritts- und Kandidatenländern geben nach wie vor besonderen Anlass zu Besorgnis (Europäische Stiftung für Berufsbildung, 2004) ⁽¹⁶⁾.

Was die Frage des gleichberechtigten Zugangs anbelangt, haben alle nationalen Politiken das Ziel, die Beteiligung Benachteiligter zu verbessern. Allerdings gibt es kaum konkrete Hinweise darauf, was in dieser Hinsicht im Einzelnen unternommen werden soll. Die Länder der EU und von EFTA/EWR sehen die Lösung von Ungleichbehandlung von Männern und Frauen heute allein in einer stärkeren Hinführung von Mädchen und Frauen an die Informationstechnologie, an Wissenschaft und Technik, wohingegen die geringe Beteiligung von gering qualifizierten und vor allem älteren Männern an allen Formen des Lernens nahezu unbeachtet bleibt. Migranten und Angehörige von Minderheiten hingegen werden mittlerweile häufiger als Gruppen erkannt, für die zielgerichtete Maßnahmen zur Verbesserung der Beteiligung am Lernen und der Lernergebnisse ergriffen werden müssen. Die Beitritts- und Kandidatenländer verweisen vor allem auf die dringende Notwendigkeit, die Angehörigen der Roma in ihren jeweiligen Ländern wirksamer an die allgemeine und berufliche Bildung heranzuführen. Diesbezügliche Konzepte hingegen sind unverbunden und die Maßnahmen vereinzelt. Es ist festzuhalten, dass diese Ergebnisse eine eher dürftige Ernte sind in Anbetracht der Fülle von Beispielen für Beteiligungsmuster mit sozialem Bezug und für diesbezügliche Ursachen sowie Ursachen für Schulversagen aus ganz Europa. Die nationalen Strategien für lebenslanges Lernen sind generell nicht klar darauf ausgerichtet, lebenslanges Lernen für alle Bürger gleich welcher nationaler Herkunft zu ermöglichen, damit sie lernen, in vielfältigen, mobilen, mehrsprachigen und multiethnischen europäischen Gesellschaften miteinander zu leben, obwohl dies überall zu einem immer wichtigeren Aspekt des Arbeitslebens und des Lebens in der Gemeinschaft wird.

Alle Länder in Europa müssen Maßnahmen zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens ergreifen. In den meisten Ländern ist jedoch entschiedenes und rasches Handeln erforderlich, wenn die Vorkehrungen für das lebenslange Lernen auf ein Niveau geführt werden sollen, das den in dem politischen Programm Allgemeine und berufliche Bildung 2010 gesteckten Zielen annähernd entspricht. Besonderes Augenmerk verdient die Situation der Beitritts- und Kandidatenländer, nicht nur wegen des derzeitigen Leistungsstands – der nicht durchwegs unter dem von EU15 und insbesondere nicht unter dem einiger der derzeitigen Mitgliedstaaten liegt –,

⁽¹⁶⁾ Dieser Text und weitere Texte der ETF, die in diesem Bericht erwähnt werden, können im Internet unter der Adresse <http://etf.eu.int> in der für das Thema lebenslanges Lernen eingestellten Rubrik abgerufen werden.

sondern vor allem weil sich die Merkmale dort oft verstärken, was tendenziell in vielen Teilen Europas der Fall ist (Masson, 2003). In den Ländern Mittel- und Osteuropas und in den baltischen Staaten waren die Systeme der beruflichen Bildung stärker als die Systeme der allgemeinen Bildung seit 1989 mit weit reichenden Problemen konfrontiert und hatten die größten Schwierigkeiten, diesen Herausforderungen in angemessener Weise zu begegnen. Bei der Politik und der Ressourcenverteilung hat die Allgemeinbildung, und hier vor allem die akademische Hochschulbildung, in der Vergangenheit Vorrang gehabt, und sie genießt diese Vorrangstellung zumeist auch heute noch. In den meisten Beitritts- und Kandidatenländern ist die Beteiligung, die in der Regel über dem entsprechenden Wert für die EU lag, in der Oberstufe der Sekundarstufe und in der allgemeinen Hochschulbildung deutlich und unverhältnismäßig und auf Kosten der Beteiligung an der beruflichen und technischen Bildung angestiegen. Die Abbrecherquoten liegen hier in der Sekundarbildung in der Regel unter denen von EU15, mit Ausnahme der Sekundarstufe der beruflichen Bildung. Der Bereich der postsekundären Bildung und der beruflichen Fachhochschulbildung, allgemein als vielversprechendes zukunftsorientiertes Bildungsangebot betrachtet, befand sich zu oft im Wettstreit mit dem allgemeinen Hochschulektor, der sich Sorgen um den potenziellen Wettbewerb um Neuzugänge macht.

Der Zugang zur beruflichen Erst- und Weiterbildung lässt jedoch für Benachteiligte, nicht zuletzt für Arbeitslose, zu wünschen übrig, und die Möglichkeiten für einen Wechsel und eine Fortsetzung des Bildungswegs sind unzureichend ausgebaut. Seit jeher waren die Bildungs- und Qualifizierungswege in der Oberstufe der Sekundarstufe von einer starken Differenzierung gekennzeichnet. Diese Diversifizierung wurde nach 1989 noch ausgeprägter. Sie hat sich zudem wegen der raschen Ausbreitung von privaten Anbietern und Kursen in der allgemeinen und beruflichen Bildung, die oft in scharfem Wettbewerb miteinander stehen, noch weiter verstärkt. Die chronische Knappheit von Mitteln sowohl vom Staat als auch von den Arbeitgebern hat in nicht geringem Umfang dazu beigetragen, dass die Attraktivität der beruflichen Erstbildungsangebote, deren Qualität unter veralteter Ausstattung, überholten Curricula und Qualifikationen, die die Anforderungen des Arbeitsmarkts nicht erfüllen, leidet, nachgelassen hat. Der Bereich der beruflichen Weiterbildung ist in den meisten Beitritts- und Kandidatenländern stark unterentwickelt, die Beliebtheit staatlich finanzierter Gemeinschafts- und Erwachsenenbildung ist in vielen Orten jedoch ungebrochen. Hier könnten sich Anknüpfungspunkte für eine komplette Erneuerung der Erwachsenenbildung bieten.

Die im vergangenen Jahr auf europäischer Ebene erzielten Fortschritte zeigen, dass sich die Ergebnisse der von dem Cedefop veranstalteten

Konferenz *Gehen wir das lebenslange Lernen an* sinnvoll in die Maßnahmen zur Unterstützung der Entwicklung der Politik für lebenslanges Lernen durch Förderung themenbezogener Diskussionen zwischen Akteuren aus Politik und Praxis, die im Bereich der Übertragung und der Umsetzung tätig sind, einfügen. Eine Zusammenführung der Ergebnisse der Konferenz mit den Themen, die besondere Beachtung bei der Politikgestaltung finden, zeigt, dass die Ergebnisse weit gehend eine Ergänzung darstellen. Zudem betonen sie die Notwendigkeit, den Zugang für Gruppen von Benachteiligten weiter zu ebnen, betonen den Wert von Lernen in der Praxis innerhalb der beruflichen Bildung, die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft und die Ermöglichung der Schaffung eines Gleichgewichts von Arbeit-Lernen-Privatleben während der gesamten Erwerbstätigkeit. Das Cedefop wird sich bei seiner Unterstützung des Kopenhagener Prozesses und des lebenslangen Lernens innerhalb des Ziele-Prozesses weiter mit diesem Themenkomplex beschäftigen.

Literaturangaben

Allgemeine und berufliche Bildung 2010 – Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie, Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission über die Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa, Brüssel, Rat der Europäischen Union, 2004 (EDUC, 43).

Bainbridge, S. et al., *Beschäftigung durch Ausbildung, Die Berufsbildungspolitik in Europa, Zusammenfassung*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003.

Cedefop, *Konsultationsprozess zum Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen, Analyse der Länderberichte*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2002. (Cedefop Panorama, 5127).

Cedefop, *Lebenslanges Lernen: die Einstellungen der Bürger*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003a.

Cedefop, *Mittelfristige Prioritäten 2003-2006*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003b.

De la Fuente, Ángel; Ciccone, Antonio. *Das Humankapital in der wissensbasierten globalen Wirtschaft, Abschlussbericht für die Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003. Dieser Beitrag kann im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2003/ke4602775_en.pdf.

Empfehlung über die Mobilität von Studierenden, in der Ausbildung stehenden Personen, Freiwilligen, Lehrkräften und Ausbildern, *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 215*, 9.8.2001.

Entscheidung des Rates vom 27. Juni 2002 zum lebensbegleitenden Lernen, *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 163*, S. 1-3, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/leg/res/2002_0163_en.pdf.

Europäische Stiftung für Berufsbildung, *Cross country report on the consultation process on the lifelong learning Memorandum in the candidate countries* (Länderübergreifender Bericht über den Konsultationsprozess zum Memorandum über lebenslanges Lernen in den Kandidatenländern), Turin, ETF, 2001.

Europäische Stiftung für Berufsbildung, *Cross-country statistical analysis of acceding and candidate countries: synthesis of challenges in the fields of employment and human resource development* (Länderübergreifende statistische Analyse der Beitritts- und Kandidatenländer, Zusammenfassung der Aufgaben im Bereich Beschäftigung und Entwicklung der Humanressourcen), Turin, ETF, 2004.

Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Europäische Kommission, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001, (KOM (2001) 678 endg.).

Implementing lifelong learning strategies in Europe: progress reports (Strategien für das lebensbegleitende Lernen in Europa, Zwischenberichte), Europäische Kommission unter Mitwirkung des Cedefop bei den Ländern der EU, von EFTA und EWR und der ETF bei den Beitritts- und Kandidatenländern, Brüssel, Europäische Kommission, 2003.

Kopenhagener Erklärung über verstärkte Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung, Europäische Minister für Berufsbildung, Brüssel, Europäische Kommission, 2002. Diese Erklärung kann im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf.

Masson, J.-R. *Thirteen years of cooperation and reforms in vocational education and training in the acceding and candidate countries* (13 Jahre Zusammenarbeit und Reformen in der Berufsbildung in den Beitritts- und Kandidatenländern), Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003.

Memorandum über lebenslanges Lernen, Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen, Brüssel, Europäische Kommission, 2000 (SEK (2000) 1832). Dieses Memorandum kann im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>.

Die neue Generation von Programmen im Bereich allgemeine und berufliche Bildung nach 2006, Europäische Kommission, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004 (KOM (2004) 156 endg.).

Progress towards the common objectives in education and training: indicators and benchmarks: staff working paper (Fortschritte bei der Umsetzung der gemeinsamen Ziele für die allgemeine und berufliche Bildung, Indikatoren und Benchmarks, Arbeitspapier der Dienststellen der Kommission), Brüssel, Europäische Kommission, 2004 (SEK (2004) 73). Dieser Beitrag kann im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/progress_towards_common_objectives_en.pdf.

Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat (Barcelona), 15. -16. März 2002, Brüssel, Generalsekretariat des Rates der Europäischen Union, 2002. Die Schlussfolgerungen können im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/council/2002_0001_en.htm.

Verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, Kopenhagen-Koordinierungsgruppe, Sachstandsbericht, Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur, Brüssel, Europäische Kommission, 2003.

Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, Brüssel, Rat der Europäischen Union, 2001. Dieser Bericht kann im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: <http://register.consilium.eu.int/pdf/en/01/st05/05980en1.pdf>. Siehe auch: *Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa*, Brüssel, Rat der Europäischen Union, 2002, (EDUC, 27). Dieses Arbeitsprogramm kann im Internet unter der folgenden Adresse abgerufen werden: <http://ue.eu.int/pressData/en/misc/69810.pdf>.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Gehen wir das lebenslange Lernen an: Politik, Praxis, Partnerschaft

Zusammenfassender Konferenzbericht

Luxemburg:

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2004 – VI, 54 S. – 17,5 x 25 cm

ISBN 92-896-0294-5

Kat.-Nr.: TI-59-04-750-DE-C

Kostenlos – 4033 DE –

gehen wir das



POLITIK, PRAXIS, PARTNERSCHAFT

Zusammenfassender Konferenzbericht

04
05
16
11-59-04-750-06-C

DE



Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 310 490 111, Fax (30) 310 490 020
E-mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich 4033 DE



Amt für Veröffentlichungen

Publications.eu.int

ISBN 92-896-0294-5



9 789289 602945 >