



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 30.10.2000  
SEK(2000) 1832

**ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN**

**Memorandum über Lebenslanges Lernen**

## **Memorandum über Lebenslanges Lernen**

### **INHALTSVERZEICHNIS**

1.	Einführung .....	3
2.	Lebenslanges Lernen – Zeit zum Handeln.....	5
3.	Schaffung eines Europas der Bürger durch lebenslanges Lernen.....	8
3.1.	Wissensgesellschaften: Herausforderungen des Wandels .....	8
3.2.	Ein lebensumspannendes „Kontinuum“ des Lernens .....	9
3.3.	Zusammenarbeiten, um das lebenslange Lernen in die Praxis umzusetzen.....	11
4.	Lebenslanges Lernen: sechs Schlüsselbotschaften .....	12
4.1.	Botschaft 1: Neue Basisqualifikationen für alle.....	12
4.2.	Botschaft 2: Höhere Investitionen in die Humanressourcen.....	14
4.3.	Botschaft 3: Innovation in den Lehr- und Lernmethoden.....	16
4.4.	Botschaft 4: Bewertung des Lernens.....	18
4.5.	Botschaft 5: Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung.....	19
4.6.	Botschaft 6: Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen .....	22
5.	Mobilisierung der Ressourcen für das lebenslange Lernen .....	24

Anhang I – Beispiele guter Praxis für lebenslanges Lernen

Anhang II – Bereich für die Entwicklung von Indikatoren und Benchmarks zum lebenslangen Lernen

## 1. EINFÜHRUNG

Der Europäische Rat von Lissabon im März 2000 war **richtungweisend für die künftige Politik und Aktionen der Europäischen Union**. In den Schlussfolgerungen wurde festgestellt, dass sich Europa unbestreitbar auf dem Weg in das Zeitalter des Wissens befindet – mit all seinen Konsequenzen für das kulturelle, wirtschaftliche und soziale Leben. Lern-, Lebens- und Arbeitsmuster wandeln sich rasch. Das bedeutet nicht nur, dass sich Einzelne an den Wandel anpassen, sondern auch, dass sich „eingefahrene“ Handlungsmuster ändern müssen.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon wird bekräftigt, dass **der erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen muss**. Europas Bildungs- und Berufsbildungssysteme stehen im Mittelpunkt der bevorstehenden Veränderungen. Auch sie müssen sich anpassen. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Feira werden „Mitgliedstaaten, Rat und Kommission [gebeten], im Rahmen ihrer Zuständigkeiten kohärente Strategien und praktische Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens für alle zu bestimmen“.<sup>1</sup> Mit dieser Mitteilung kommt die Kommission der Bitte der Europäischen Räte von Lissabon und Feira nach, die praktische Umsetzung des Konzepts in die Wege zu leiten. Zweck der Mitteilung ist, **eine europaweite Diskussion** über eine umfassende Strategie zur Implementierung lebenslangen Lernens auf individueller und institutioneller Ebene in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens in Gang zu setzen.

Kommission und Mitgliedstaaten haben lebenslanges Lernen im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie definiert als jede zielgerichtete Lerntätigkeit, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient.<sup>2</sup> Diese Arbeitsdefinition wird auch in dieser Mitteilung zugrunde gelegt und bildet den Ausgangspunkt für weitere Diskussionen und Aktionen.

**Lebenslanges Lernen** ist nicht mehr bloß ein Aspekt von Bildung und Berufsbildung, vielmehr **muss es zum Grundprinzip werden, an dem sich Angebot und Nachfrage in sämtlichen Lernkontexten ausrichten. Im kommenden Jahrzehnt müssen wir diese Vision verwirklichen**. Alle in Europa lebenden Menschen – ohne Ausnahme – sollten gleiche Chancen haben, um sich an die Anforderungen des sozialen und wirtschaftlichen Wandels anzupassen und aktiv an der Gestaltung von Europas Zukunft mitzuwirken.

Die Implikationen dieses grundlegenden Wandels der Perspektiven und Praktiken sind Grund genug für eine Diskussion, wie sie hier angeregt wird. **Die Mitgliedstaaten**, die für die Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufsbildungssysteme selbst verantwortlich sind, **sollten sich an die Spitze der Diskussion setzen**. Die Debatte sollte auch in den Mitgliedstaaten und nicht nur auf europäischer Ebene geführt werden. Beim lebenslangen Lernen geht es um die Zukunft von allen – eine für jeden Einzelnen individuell andere Zukunft. Die Diskussion sollte **so bürgernah wie möglich** geführt werden. **Auf Basis der Ergebnisse beabsichtigt die**

---

<sup>1</sup> Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Feira, Ziffer 33.

<sup>2</sup> Die Beschäftigungsstrategie wurde auf dem Europäischen Rat von Luxemburg im November 1997 von den Staats- und Regierungschefs initiiert. Mit ihr wurde ein Verfahren zur Überwachung und Berichterstattung – auf Grundlage jährlich überarbeiteter beschäftigungspolitischer Leitlinien – für alle Mitgliedstaaten eingeführt. Die Beschäftigungsstrategie stützt sich auf die vier Säulen Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit.

**Kommission, im Herbst 2001 einen Bericht zu erstellen.** Dieser Bericht ist Teil des vom Europäischen Rat in Lissabon vereinbarten offenen Koordinierungsverfahrens.<sup>3</sup>

In dieser Mitteilung wird zunächst begründet, warum die Implementierung lebenslangen Lernens notwendig ist. In Kapitel 2 wird dargelegt, dass die Förderung der aktiven Staatsbürgerschaft sowie der Beschäftigungsfähigkeit Ziele des lebenslangen Lernens sind, die beide gleichermaßen von Bedeutung und eng miteinander verknüpft sind. In Kapitel 3 wird erläutert, dass das Ausmaß des sich derzeit in Europa vollziehenden wirtschaftlichen und sozialen Wandels einen völlig neuen Ansatz in Bildung und Berufsbildung erfordert. Lebenslanges Lernen ist das gemeinsame Dach, unter dem sich alle Arten des Lehrens und Lernens zusammenfinden sollten. Die Umsetzung von lebenslangem Lernen in die Praxis erfordert eine effektive Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten – als Individuen und in Organisationen.

Als Antwort auf diese Herausforderungen werden in Kapitel 4 **sechs Grundbotschaften als strukturierender Rahmen für eine offene Diskussion** über die praktische Umsetzung lebenslangen Lernens formuliert. Diese Botschaften beruhen auf den Erfahrungen, die auf europäischer Ebene mit den relevanten Gemeinschaftsprogrammen und dem Europäischen Jahr des lebenslangen Lernens (1996) gemacht wurden. Zu jeder Botschaft werden einige Fragen formuliert. Die Antworten auf diese Fragen dürften bei der Festlegung prioritärer Aktionsbereiche hilfreich sein. Im Rahmen der sechs Grundbotschaften werden nachstehende Ziele definiert, die eine umfassende, kohärente Strategie für lebenslanges Lernen verfolgen sollte:

- Gewährleistung eines umfassenden und ständigen Zugangs zum Lernen, damit **Qualifikationen erworben und aktualisiert** werden können, die für eine nachhaltige Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlich sind,
- deutliche **Erhöhung der Investitionen in Humanressourcen**, um Europas wichtigstes Kapital – das Humankapital – optimal zu nutzen,
- Entwicklung effektiver **Lehr- und Lernmethoden** und -kontexte für lebenslanges und lebensumspannendes Lernen,
- deutliche Verbesserung der Methoden zur **Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolg**, vor allem von nicht-formalem und informellem Lernen,
- Gewährleistung eines besseren Zugangs zu hochwertigen **Informations- und Beratungsangeboten** über Lernmöglichkeiten in Europa und während des gesamten Lebens für alle;

---

<sup>3</sup> Europäischer Rat, Lissabon, 23./24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Ziffer 37. Das neue offene Koordinierungsverfahren umfasst die Festlegung europäischer Leitlinien sowie zeitlicher Vorgaben für die Verwirklichung bestimmter, gemeinsam vereinbarter Ziele, ggf Festlegung von Indikatoren und Benchmarks, die einen Vergleich bewährter Praktiken ermöglichen, die Umsetzung der europäischen Leitlinien in konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen – unter Berücksichtigung der nationalen und regionalen Unterschiede – sowie einen auf einer kontinuierlichen Überwachung und Bewertung der Fortschritte – u. a. im Rahmen von Peer-Reviews – basierenden Prozess des Voneinanderlernens. „Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip wird nach einem völlig dezentralen Ansatz vorgegangen, so dass Union, Mitgliedstaaten, regionale und lokale Ebenen sowie die Sozialpartner und die Bürgergesellschaft im Rahmen unterschiedlicher Formen von Partnerschaften aktiv mitwirken“ (Ziffer 38).

- **Schaffung von Möglichkeiten für lebenslanges Lernen in unmittelbarer Nähe** (am Wohnort) **der Lernenden** und ggf. Nutzung IKT-basierter Techniken.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit sollte die Mobilisierung von Ressourcen für lebenslanges Lernens erleichtern. Im abschließenden Kapitel 5 werden Beispiele genannt, wie Maßnahmen auf europäischer Ebene die Mitgliedstaaten bei der Erzielung von Fortschritten unterstützen können. Zusammenarbeit, um lebenslanges Lernen zu verwirklichen, ist der beste Weg, um hier weiter voranzukommen und Folgendes zu leisten:

- **Aufbau einer integrativen Gesellschaft**, die allen Menschen **gleiche Zugangschancen** zu hochwertigem lebenslangem Lernen bietet und in der sich Bildungs- und Berufsbildungsangebote in erster Linie an den Bedürfnissen und Wünschen der Einzelnen ausrichten,
- **Anpassung der Vermittlungsarten von Bildung und Berufsbildung** und der Organisation des Erwerbslebens, damit Menschen während ihres gesamten Lebens am Lernen teilhaben und selbst planen können, wie sie Lernen, Arbeiten und Familienleben verbinden,
- **Erreichung insgesamt höherer Bildungs- und Qualifikationsniveaus** in allen Bereichen, um ein hochwertiges Bildungs- und Berufsbildungsangebot zu sichern und gleichzeitig zu gewährleisten, dass Kenntnisse und Fähigkeiten den sich wandelnden Anforderungen von Arbeitsplätzen, Tätigkeiten, Arbeitsorganisation und -verfahren entsprechen,
- **Ermutung und Befähigung der Menschen zur noch aktiveren Mitwirkung** an allen Bereichen des modernen öffentlichen Lebens, vor allem am sozialen und politischen Leben auf allen Ebenen des Gemeinwesens, auch auf europäischer Ebene.

Der Schlüssel zum Erfolg liegt darin, dass alle zentralen Akteure sich ihrer gemeinsamen Verantwortung für lebenslanges Lernen bewusst sind: Mitgliedstaaten, europäische Institutionen, Sozialpartner und Wirtschaft, regionale und kommunale Behörden, die in den verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung Tätigen, die Organisationen, Vereinigungen und Gruppen der Bürgergesellschaft, und – nicht zuletzt – die Bürgerinnen und Bürger selbst. Gemeinsames Ziel ist, ein Europa aufzubauen, in dem jeder die Möglichkeit hat, sein Potential voll zu entfalten, und in dem jedem das Gefühl vermittelt wird, einen Beitrag leisten zu können und dazuzugehören.

## 2. LEBENSLANGES LERNEN – ZEIT ZUM HANDELN

Warum ist es höchste Zeit für eine solche Debatte? Warum misst die Europäische Union der Verwirklichung lebenslangen Lernens so hohe Priorität bei? Dafür gibt es zwei Gründe, die beide gleichermaßen bedeutsam sind:

- In Europa ist die wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft entstanden. Mehr als jemals zuvor sind der Zugang zu aktuellen Informationen und Wissen sowie die Motivation und Befähigung zur intelligenten Nutzung dieser Ressourcen – zum eigenen Wohl und zu dem der Gemeinschaft – der Schlüssel zur Stärkung von Europas Wettbewerbsfähigkeit und zur Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte.

- Europäer von heute leben in einem komplexen sozialen und politischen Umfeld. Mehr als jemals zuvor möchte der Einzelne sein Leben selbst planen, wird erwartet, dass er einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft leistet, und muss er lernen, positiv mit kultureller, ethnischer und sprachlicher Vielfalt umzugehen. **Bildung im weitesten Sinne ist der Schlüssel, um zu lernen und zu begreifen**, wie diesen Herausforderungen zu begegnen ist.

Diese beiden Aspekte des heutigen sozialen und wirtschaftlichen Wandels sind verzahnt. Sie bilden die Grundlage für **zwei gleichermaßen wichtige Ziele lebenslangen Lernens: Förderung der aktiven Staatsbürgerschaft und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit**. Bei der aktiven Staatsbürgerschaft geht es darum, ob und wie die Menschen in allen Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens teilhaben, es geht um die damit verbundenen Chancen und Risiken, und um die Frage, inwieweit sie das Gefühl entwickeln, zu der Gesellschaft, in der sie leben, dazuzugehören und ein Mitspracherecht zu haben. Für die meisten Menschen gilt, dass während eines großen Teils ihres Lebens die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ein wesentlicher Garant für Unabhängigkeit, Selbstachtung und Wohlergehen und damit auch für allgemeine Lebensqualität ist. Beschäftigungsfähigkeit – also die Fähigkeit, eine Beschäftigung zu finden und in Beschäftigung zu bleiben – ist nicht nur eine zentrale Dimension der aktiven Staatsbürgerschaft, sondern auch eine entscheidende Voraussetzung für Vollbeschäftigung, für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Europas und für die Gewährleistung von Wohlstand in der „Neuen Wirtschaft“. Sowohl Beschäftigungsfähigkeit als auch aktive Staatsbürgerschaft setzen voraus, dass man über ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die auf dem neuesten Stand sind und die es ermöglichen, am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilzuhaben und einen Beitrag zu leisten.

**Veränderungen können nur in den einzelnen Mitgliedstaaten stattfinden und müssen von den Mitgliedstaaten ausgehen.** Gegebenenfalls kann Unterstützung und Moderation auf Gemeinschaftsebene erfolgen. Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Bildungs- und Ausbildungssysteme liegt in erster Linie bei den Mitgliedstaaten selbst und zwar gemäß ihren institutionellen Gegebenheiten. Was diese Systeme leisten, hängt in der Praxis vom Beitrag und vom Engagement der verschiedenen Akteure aus allen Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens, einschließlich der Sozialpartner, ab und nicht zuletzt von den Bemühungen des Einzelnen, der letztlich das Lernen selbst in die Hand nehmen muss.

Die Bedeutung lebenslangen Lernens für Europas Zukunft wurde nun auf höchster Ebene bekräftigt. Die Staats- und Regierungschefs sind sich einig, dass die EU im nächsten Jahrzehnt weltweit ein Beispiel geben sollte: Europa kann – und muss – zeigen, dass es möglich ist, ein dynamisches Wirtschaftswachstum bei gleichzeitiger Stärkung des sozialen Zusammenhalts zu erreichen. *„Die Menschen sind Europas wichtigstes Gut und müssen im Zentrum der Politik der Union stehen.“* Daraus wird gefolgert, dass es in erster Linie darum gehen muss, die Bildungs- und Ausbildungssysteme an die neuen Gegebenheiten des 21. Jahrhunderts anzupassen. *„Die lebenslange Weiterbildung ist ein ganz wesentliches Mittel, um gesellschaftliche Teilhabe, sozialen Zusammenhalt und die Beschäftigung weiterzuentwickeln.“*<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Europäischer Rat, Lissabon, 23./24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Ziffern 5, 24 und 25, S. 2 u. S. 8; Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat, Feira, 19./20. Juni 2000, Ziffer 33, S. 6.

Dies sind die Erkenntnisse, die sich zwangsläufig aus den Erfahrungen des vergangenen Jahrzehnts ergeben, in dem lebenslanges Lernen erneut ganz oben auf der nationalen und internationalen politischen Agenda stand. Anfang der 90er-Jahre hatten die europäischen Volkswirtschaften die Herausforderungen eines tiefgreifenden Wandels der Produktionsverfahren, der Handelsströme und der Investitionsmuster zu bewältigen.<sup>5</sup> Dies brachte die Arbeitsmärkte aus dem Gleichgewicht. Eine hohe strukturelle Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig wachsenden Qualifikationslücken und Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage war die Folge. Um diese Probleme in den Griff zu bekommen, musste man den Angeboten im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Beteiligungsmustern größere Aufmerksamkeit schenken. Das Europäische Jahr des lebensbegleitenden Lernens (1996) hat deutlich gemacht, welch großes Interesse und Engagement auf allen Ebenen dem lebenslangen Lernen entgegengebracht wird. Dies hat das politische Denken in den Mitgliedstaaten beeinflusst.<sup>6</sup>

Mitte der 90-er Jahre wurde Einigkeit erzielt, dass der Erwerb allgemeiner und beruflicher Bildung während des gesamten Lebens nicht nur zur Aufrechterhaltung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit beiträgt, sondern darüber hinaus das beste Mittel zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung darstellt. Dies bedeutet, dass im Mittelpunkt von Lehren und Lernen der Einzelne mit seinen individuellen Bedürfnissen stehen muss.<sup>7</sup> Ausgehend von dieser Erkenntnis wurde lebenslanges Lernen zum gemeinsamen Grundprinzip der neuen Generation von Bildungs-, Berufsbildungs- und Jugendprogramme der Gemeinschaft.<sup>8</sup> Seit 1998 wird in den beschäftigungspolitischen Leitlinien die Bedeutung des lebenslangen Lernens herausgestellt. Die Bewertung der Umsetzung der Leitlinien hat jedoch ergeben, dass bislang nur wenige Fortschritte bei der Entwicklung einer umfassenden Strategie des lebenslangen Lernens zu verzeichnen sind.<sup>9</sup> Die Auffassung, dass das lebenslange Lernen der Schlüssel für die Gewährleistung von sozialer Integration und Chancengleichheit ist, findet starke Unterstützung beim Europäischen Parlament.<sup>10</sup> Auf internationaler Bühne wurde auf den jüngsten G8-Gipfeltreffen erstmals herausgestellt, wie wichtig lebenslanges Lernen für jeden Einzelnen in der „Neuen Wirtschaft“ im Zeitalter des Wissens ist.<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung, Weißbuch der Europäischen Kommission, 1993.

<sup>6</sup> Bericht der Kommission über die Durchführung, die Ergebnisse und die Gesamtbewertung des Europäischen Jahres des lebensbegleitenden Lernens (1996), KOM(1999)447 endg., 15. September 1999.

<sup>7</sup> Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, Weißbuch der Europäischen Kommission, 1995. 1997 wurde dann in die Präambel des Amsterdamer Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft folgende Bestimmung aufgenommen: *“durch umfassenden Zugang zur Bildung und durch ständige Weiterbildung auf einen möglichst hohen Wissensstand ihrer Völker hinzuwirken“*.

<sup>8</sup> Für ein Europa des Wissens, Mitteilung der Kommission, 12. November 1997, KOM(97)563 endg.; Beschluss des Rates über LEONARDO II (1999/382/EG, 26. April 1999) und Beschlüsse des Europäischen Parlaments und des Rates über SOKRATES II (253/2000/EG, 24. Januar 2000) und JUGEND (1031/2000/EG, 13. April 2000).

<sup>9</sup> Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001, Kommissionsmitteilung, KOM(2000)548, 6. 9.2000; Gemeinsamer Beschäftigungsbericht, KOM(2000)551, 6.9.2000.

<sup>10</sup> Bericht über den Bericht der Kommission über Durchführung, Ergebnisse und Gesamtbewertung des Europäischen Jahres des lebensbegleitenden Lernens (1996), Europäisches Parlament, Ausschuss für Kultur, Jugend, Bildung, Medien und Sport, 14. Juli 2000 (A5-0200/2000 endg.), S. 20.

<sup>11</sup> Köln-Charta: „Ziele und Bestrebungen für lebenslanges Lernen“, G8-Gipfel, Köln, Juni 1999; Education in a Changing Society, Schlussfolgerungen des Vorsitzes des G8-Treffens der Bildungsminister, Tokio, 1./2. April 2000; Schlussfolgerungen des G8-Gipfels, Okinawa, 21./23. Juli 2000. Außerdem haben sich auf dem Weltbildungsforum, das im April 2000 in Dakar

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind eindeutig zu einem breiten Konsens darüber gelangt, dass lebenslanges Lernen ein Thema von gemeinsamem Interesse ist. Eine Umsetzung in wirksame Maßnahmen blieb bislang jedoch aus. Die Zeit ist reif, dies nun in Angriff zu nehmen.

### 3. SCHAFFUNG EINES EUROPAS DER BÜRGER DURCH LEBENSLANGES LERNEN

#### 3.1. Wissensgesellschaften: Herausforderungen des Wandels

Das Europa von heute erlebt einen Wandel, dessen Ausmaß dem der industriellen Revolution vergleichbar ist. Die digitale Technik bringt Änderungen in sämtlichen Bereichen des Lebens der Menschen mit sich, und die Biotechnologie wird eines Tages möglicherweise sogar das Leben selbst verändern. Das weltumspannende Ausmaß von Handel, Reisen und Kommunikation hat eine Erweiterung des kulturellen Horizonts der Menschen zur Folge und verändert die Art und Weise, wie Volkswirtschaften den Wettbewerb untereinander austragen. Das moderne Leben bringt nicht nur größere Chancen und mehr Möglichkeiten für Individuen mit sich, sondern auch größere Risiken und Unsicherheiten. Die Menschen können zwischen verschiedenen Lebensmodellen wählen, gleichzeitig müssen sie jedoch selbst die Verantwortung für die Gestaltung ihres Lebens übernehmen. Mehr Menschen bleiben länger in Bildung und Ausbildung, doch die Kluft zwischen denen, die ausreichend qualifiziert sind, um sich im Arbeitsmarkt zu behaupten, und denen, die „auf der Strecke“ bleiben, wird immer größer. Auch schreitet die Alterung der europäischen Bevölkerung rasch fort. Damit werden sich die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und die Bedarfsstruktur bei Dienstleistungen in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung ändern. Nicht zuletzt werden die europäischen Gesellschaften immer mehr zu einem multikulturellen Mosaik. Diese Vielfalt birgt ein großes Potential für Kreativität und Innovation in sämtlichen Lebensbereichen.

Im Rahmen dieser Mitteilung ist es nicht möglich, die im Vorangehenden lediglich kurz angerissenen Veränderungen eingehend zu analysieren. Sie alle sind jedoch zentrale Faktoren einer allgemeinen Entwicklung hin zu einer Wissensgesellschaft, deren wirtschaftliche Grundlage Produktion und Austausch von immateriellen Gütern und Dienstleistungen sind. In einer solchen sozialen Welt stehen Informationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, die sich auf dem neuesten Stand befinden, hoch im Kurs.

**Hauptakteure von Wissensgesellschaften sind die Menschen.** Was in erster Linie zählt, ist die Fähigkeit der Menschen, Wissen zu produzieren und dieses Wissen effektiv und intelligent zu nutzen, und dies unter sich ständig verändernden Rahmenbedingungen. Wollen sie diese Fähigkeit voll entwickeln, müssen die Menschen bereit und in der Lage sein, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und – kurz gesagt – aktive Staatsbürger zu werden.<sup>12</sup> Lebenslange Aus- und Weiterbildung ist für alle der beste Weg, um den Herausforderungen des Wandels zu begegnen.

---

stattfind, 182 Länder verpflichtet, auf sechs Ziele hinzuarbeiten, um den grundlegenden Lernbedürfnissen aller nachzukommen. Zu diesen Zielen zählen die Anhebung der Alphabetisierungsquote bei den Erwachsenen sowie die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zur Grund- und Weiterbildung für alle Erwachsenen.

<sup>12</sup> Für einen europäischen Raum der Bildung und der aktiven Bürgerschaft, OPOCE, Luxemburg, 1998.

### 3.2. Ein lebensumspannendes „Kontinuum“ des Lernens

Wissen, Fähigkeiten und Einsichten, die wir als Kinder und Jugendliche in Familie, Schule, Ausbildung und Studium erwerben, bewahren ihre Gültigkeit nicht während des gesamten Lebens. Das Lernen stärker im Erwachsenenleben zu verankern ist zwar ein ganz wesentlicher Aspekt der praktischen Implementierung des lebenslangen Lernens, aber eben doch nur ein Teilaspekt eines größeren Ganzen. Beim lebenslangen Lernen werden sämtliche Lernaktivitäten als ein nahtloses, „von der Wiege bis zum Grab“ reichendes Kontinuum gesehen. **Eine qualitativ hochwertige**, bereits in frühester Kindheit ansetzende **Grundbildung für alle** ist ein unverzichtbares Fundament. Diese Grundbildung und die anschließende berufliche Erstausbildung sollten allen jungen Menschen die neuen Basisqualifikationen vermitteln, die in einer wissensbasierten Wirtschaft verlangt werden. Auch sollte sichergestellt sein, dass die jungen Menschen „zu lernen gelernt“ haben und dass sie eine positive Einstellung gegenüber dem Lernen haben.

Die Menschen werden nur dann ständige Lernaktivitäten während ihres ganzen Lebens einplanen, wenn sie lernen *wollen*. Sie werden nicht weiterlernen wollen, wenn sie in ihren frühen Lebensjahren Lernerfahrungen gemacht haben, die nicht zum Erfolg führten und die von ihnen negativ erlebt wurden. Sie werden nicht weitermachen wollen, wenn geeignete Lernmöglichkeiten nicht ohne weiteres zugänglich sind, sei es aus zeitlichen Gründen oder aus Gründen des Lerntempos, des Lernorts oder der mit dem Lernen verbundenen Kosten. Sie werden nicht motiviert sein, an Lernaktivitäten teilzunehmen, die inhaltlich und methodisch ihrem kulturellen Umfeld und ihren Erfahrungen nicht ausreichend Rechnung tragen. Und sie werden auch nicht Zeit, Mühe und Geld in die Weiterbildung investieren wollen, wenn ihre bereits erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen nicht entsprechend anerkannt werden, sei es im persönlichen Bereich, sei es in bezug auf das berufliche Fortkommen. Die individuelle Lernmotivation und eine möglichst große Vielfalt an Lerngelegenheiten sind letztlich der Schlüssel für eine erfolgreiche Implementierung des lebenslangen Lernens. Es kommt entscheidend darauf an, **sowohl die Nachfrage nach als auch das Angebot an Lernmöglichkeiten zu erhöhen**, insbesondere für diejenigen, die bisher am wenigsten von Bildungs- und Ausbildungsangeboten profitiert haben. Jeder sollte die Möglichkeit haben, selbst gewählte, offene Lernwege einzuschlagen, anstatt gezwungen zu sein, im voraus festgelegten, auf bestimmte Ziele ausgerichteten Pfaden zu folgen. Kurz gesagt: Bildungs- und Ausbildungssysteme sollten sich an die individuellen Bedürfnisse und Wünsche anpassen und nicht umgekehrt.

Es sind drei grundlegende Kategorien „zweckmäßiger Lerntätigkeiten“ zu unterscheiden:

- **Formales Lernen** findet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.
- **Nicht-formales Lernen** findet außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung statt und führt nicht unbedingt zum Erwerb eines formalen Abschlusses. Nicht-formales Lernen kann am Arbeitsplatz und im Rahmen von Aktivitäten der Organisationen und Gruppierungen der Zivilgesellschaft (wie Jugendorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien) stattfinden. Auch Organisationen oder Dienste, die zur Ergänzung der formalen Systeme eingerichtet wurden, können als Ort nicht-formalen Lernens fungieren (z. B. Kunst-, Musik- und Sportkurse oder private Betreuung durch Tutoren zur Prüfungsvorbereitung).
- **Informelles Lernen** ist eine natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens. Anders als beim formalen und nicht-formalen Lernen handelt es sich beim informellen Lernen

nicht notwendigerweise um ein intentionales Lernen, weshalb es auch von den Lernenden selbst unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten wahrgenommen wird.

Bislang war es in erster Linie das formale Lernen, mit dem sich die Politik beschäftigt hat und das die Ausgestaltung der Bildungs- und Ausbildungsangebote wie auch die Vorstellung der Menschen davon, was als „Lernen“ angesehen wird, geprägt hat. Das Kontinuum des lebenslangen Lernens rückt das nicht-formale und das informelle Lernen stärker ins Bild. Nicht-formales Lernen findet per definitionem außerhalb von Schulen und Ausbildungsstätten statt. In der Regel wird es nicht als „richtiges“ Lernen empfunden, und die Lernergebnisse werden auf dem Arbeitsmarkt nicht unbedingt gewürdigt. Nicht-formales Lernen wird somit üblicherweise unterbewertet.

Beim informellen Lernen hingegen besteht die Gefahr, dass es überhaupt nicht wahrgenommen wird, obgleich es sich hier um die älteste Form des Lernens handelt, die nach wie vor die Hauptstütze des Lernens im frühen Kindesalter ist. Dass die Mikrocomputer-Technologie zunächst in den Privathaushalten und erst danach in den Schulen Einzug gehalten hat, unterstreicht die Bedeutung des informellen Lernens. Informelle Kontexte bieten ein enormes Reservoir an Lerngelegenheiten und könnten eine wichtige Quelle für Innovationen im Bereich der Lehr- und Lernmethoden sein.

Der Begriff „lebenslanges Lernen“ stellt auf die zeitliche Dimension ab: es geht um Lernen während des ganzen Lebens; dieses Lernen kann kontinuierlich stattfinden oder in regelmäßigen Abständen. Der neue Begriff eines „lebensumspannenden Lernens“ bringt eine neue Dimension in das Bild ein, indem er auf die „räumliche“ Ausdehnung des Lernens abstellt, das in allen Lebensbereichen und -phasen stattfinden kann.<sup>13</sup> Die „lebensumspannende“ Dimension verdeutlicht die **Komplementarität von formalem, nicht-formalem und informellem Lernen**. Sie macht uns bewusst, dass sinnvolles und vergnügliches Lernen auch in der Familie, in der Freizeit, im Gemeinwesen und bei der täglichen Arbeit stattfindet. Das Konzept des „lebensumspannende Lernen“ führt uns vor Augen, dass Lehren und Lernen Rollen und Tätigkeiten sind, die zu unterschiedlichen Zeiten und an unterschiedlichen Orten unterschiedliche Gestalt annehmen können, wobei es auch zu einem Rollentausch kommen kann.

Lebenslanges Lernen wird nach wie vor sehr unterschiedlich definiert, je nachdem, um welchen nationalen Kontext es geht und was bezweckt wird. Aus den jüngsten einschlägigen politischen Analysen<sup>14</sup> geht hervor, dass die Definitionen zum großen Teil informell und pragmatisch gehalten und eher maßnahmenorientiert sind, als dass begriffliche Klarheit angestrebt oder juristische Termini zugrunde gelegt würden. Die treibende Kraft, die dafür gesorgt hat, dass das lebenslange Lernen in den 90er-Jahren wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt wurde, war das Bestreben, Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Bürgerinnen und Bürger zu verbessern angesichts einer hohen strukturellen Arbeitslosigkeit, von der die am schlechtesten Qualifizierten am stärksten betroffen sind. Die rasche Alterung der europäischen Bevölkerung bedeutet, dass der Bedarf an Kenntnissen und Fähigkeiten, die auf dem neuesten Stand sind, nicht befriedigt werden

---

<sup>13</sup> Siehe: Lifelong Learning and Lifewide Learning, National Agency for Education, Stockholm, Januar 2000.

<sup>14</sup> EURYDICE European Unit, Lebenslanges Lernen: Der Beitrag der Bildungssysteme der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Brüssel, 2000; CEDEFOP, Lernen in unserer Zeit, Thessaloniki, 2000; ECOTEC, The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning, Bericht an die Europäische Kommission, GD Bildung und Kultur, August 2000.

kann, indem man in erster Linie auf die Neuzugänge zum Arbeitsmarkt setzt, wie dies in der Vergangenheit der Fall war: es wird zu wenige junge Menschen geben, und der technologische Wandel, insbesondere der Übergang zur digitalen Wirtschaft, vollzieht sich mit zu hoher Geschwindigkeit.

**Wir können heute eine deutliche Neuorientierung hin zu stärker integrierten politischen Konzepten beobachten, die soziale und kulturelle Zielsetzungen mit wirtschaftlichen Argumenten für lebenslanges Lernen verknüpfen.**<sup>15</sup> Neue Vorstellungen von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Rechten und Pflichten der Bürger und der öffentlichen Stellen setzen sich durch. Mehr Menschen fordern selbstbewusst ihr Recht auf eine eigene Identität und einen eigenen Lebensentwurf ein. Allgemein werden mehr Bürgernähe und eine stärkere Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger bei Entscheidungsprozessen gefordert. Somit rückt die Notwendigkeit einer Modernisierung der Entscheidungsstrukturen auf allen Ebenen der europäischen Gesellschaften immer stärker in den Mittelpunkt des Interesses.<sup>16</sup> Gleichzeitig wird die Kluft größer zwischen dem „Mainstream“ des sozialen Lebens und denen, die von langfristiger sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Allgemeine und berufliche Bildung sind wichtiger als je zuvor, wenn man den „Einstieg“ und den „Aufstieg“ schaffen will. Die immer komplexeren Muster des Übergangs junger Menschen vom Lernen zum Arbeiten deuten bereits an, vor welche Herausforderungen die Zukunft die Menschen aller Altersgruppen stellen wird. Beschäftigungsfähigkeit ist offenkundig eines der Hauptergebnisse von erfolgreichem Lernen. Soziale Eingliederung erfordert jedoch mehr als die Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Lernen ebnet den Weg für ein erfülltes, produktives Leben, unabhängig von der Stellung im Beruf und von den Beschäftigungsaussichten einer Person.

### **3.3. Zusammenarbeiten, um das lebenslange Lernen in die Praxis umzusetzen**

Wenngleich in den meisten Mitgliedstaaten noch keine umfassenden und kohärenten Strategien entwickelt wurden, wird allgemein anerkannt, dass eine **Zusammenarbeit im Rahmen verschiedenster Partnerschaften von entscheidender Bedeutung ist**, um das lebenslange Lernen in die Praxis umzusetzen. U. a. geht es hier um eine Kooperation zwischen Ministerien und Behörden mit dem Ziel, untereinander abgestimmte politische Konzepte zu entwickeln. Die **Sozialpartner** sollen systematisch in den Prozess der Konzipierung und Umsetzung einbezogen werden – in Verbindung mit öffentlich-privaten Initiativen. Partnerschaften profitieren vor allem von einer aktiven Mitwirkung lokaler und regionaler Stellen sowie der Organisationen der Zivilgesellschaft, die bürgernahe Dienstleistungen erbringen und in stärkerem Maße den spezifischen Bedürfnissen vor Ort Rechnung tragen.<sup>17</sup> Die Programme der Europäischen Gemeinschaft in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Jugend haben bereits unter Beweis gestellt, welchen wichtigen Beitrag sie durch Förderung von transnationaler Zusammenarbeit, von Partnerschaft und Austausch für die Entwicklung guter Praxis leisten.

---

<sup>15</sup> Kearns, P. u. a., VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all, Teil 1, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Kensington Park, Australien, 1999, S. 25.

<sup>16</sup> Dies schließt auch die europäische Ebene ein. Die Kommission wird im Jahr 2001 ein Weißbuch über europäische Entscheidungsstrukturen veröffentlichen.

<sup>17</sup> Die europäische Dimension der allgemeinen Bildung: Wesen, Inhalt und Perspektive. Informationsbericht, Wirtschafts- und Sozialausschuss, Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft, 20. Juli 2000 (SOC/019 endg.). Siehe auch Stellungnahme des Ausschusses der Regionen zum Thema „Unionsbürgerschaft“ ([http://www.cor.eu.int/cor/work/avis\\_32plen/226-99/226-1999\\_DE.doc](http://www.cor.eu.int/cor/work/avis_32plen/226-99/226-1999_DE.doc)).

Ein Kontinuum lebenslangen *und* lebensumspannenden Lernens bedeutet auch, dass die verschiedenen Ebenen und Bereiche der Bildungs- und Ausbildungssysteme, auch der nicht-formalen Strukturen, möglichst Hand in Hand arbeiten müssen. **Effektiv zusammenarbeiten** heißt, noch mehr Anstrengungen zu unternehmen, um Brücken und Übergänge zwischen den einzelnen Teilen der bestehenden Systeme zu bauen. Mit der Schaffung eines personenzentrierten Netzes von Möglichkeiten für lebenslanges Lernen **entsteht die Vision einer graduellen „Osmose“ zwischen Angebotsstrukturen**, die heute noch relativ isoliert nebeneinander bestehen. Die derzeit in den Mitgliedstaaten geführte Debatte über die Zukunft der Hochschulen ist ein Beispiel dafür, wie sich politisches Denken zunehmend den praktischen Implikationen dieser Vision zuwendet. Das Hochschulstudium für neue, breitere Kreise zu öffnen kann nur dann erreicht werden, wenn sich die Hochschuleinrichtungen selbst ändern – und zwar nicht nur intern, sondern auch in ihren Beziehungen zu anderen „Lernsystemen“. <sup>18</sup> Die Vision einer graduellen „Osmose“ stellt uns vor eine zweifache Herausforderung: zunächst einmal müssen wir die Komplementarität von formalem, nicht-formalem und informellem Lernen erkennen; zum zweiten müssen wir offene Netze von Lernmöglichkeiten schaffen und für eine gegenseitige Anerkennung zwischen allen drei Lernbereichen sorgen.

#### **4. LEBENSLANGES LERNEN: SECHS GRUNDBOTSCHAFTEN**

##### **4.1. Botschaft 1: Neue Basisqualifikationen für alle**

***Ziel: Den allgemeinen und ständigen Zugang zum Lernen gewährleisten und damit allen Bürgerinnen und Bürgern ermöglichen, die für eine aktive Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlichen Qualifikationen zu erwerben und zu aktualisieren***

Die Verwirklichung dieses Zieles ist unabdingbare Voraussetzung für eine aktive Bürgerschaft und die Beschäftigungsfähigkeit im Europa des 21. Jahrhunderts. Der wirtschaftliche und soziale Wandel verändert die Inhalte und erhöht das Niveau der grundlegenden Qualifikationen, über die jeder Bürger mindestens verfügen sollte, um aktiv teilzuhaben am Arbeitsleben, am Familienleben und am Leben im Gemeinwesen auf allen Ebenen, von der lokalen Ebene bis zur europäischen Ebene. Die in den Schlussfolgerungen (Ziffer 26) des Europäischen Rates von Lissabon genannten neuen Basisqualifikationen sind: IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, Technologische Kultur, Unternehmergeist und soziale Fähigkeiten. Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, doch sie deckt die wesentlichsten Bereiche ab. Damit soll nicht zum Ausdruck gebracht werden, dass die herkömmlichen Grundkompetenzen, nämlich Lesen, Schreiben und Rechnen, ihre Bedeutung verloren haben. Wichtig ist dennoch, festzustellen, dass die neuen Fachgebiete und Disziplinen wenig mit dem gemein haben, was wir von unserer Schulzeit und der daran anschließenden Ausbildung kennen. Es handelt sich hier um grob umrissene Wissens- und Kompetenzbereiche, die ausnahmslos interdisziplinär sind: das Erlernen von Fremdsprachen zum Beispiel erfordert u. a. auch, dass man sich technisches und kulturelles Wissen sowie Sinn für Ästhetik aneignet in Bezug auf Kommunikation, Leistung und Bewertung. Allgemeine, berufliche und soziale Kompetenzen sind daher zunehmend komplementär in Inhalt und Funktion.

---

<sup>18</sup> Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation, F2000 European Higher Education Forum, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Lüttich, Juli 2000.

Um eine einheitliche Diskussionsbasis zu schaffen, **werden in diesem Memorandum die neuen Basisqualifikationen definiert als Kompetenzen, die Voraussetzung sind für eine aktive Teilhabe an der wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft** – am Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz, in realen und virtuellen Gemeinschaften und in der Demokratie. Impliziert ist auch, dass diese Kompetenzen es Bürgern ermöglichen, eine Identität zu finden und sich Lebensziele vorzugeben. Einige dieser Fertigkeiten – so z.B. digitale Kompetenz – sind neu, während andere – zum Beispiel Fremdsprachenkenntnisse – für viel mehr Menschen als in der Vergangenheit wichtiger werden. Soziale Kompetenz, wie Selbstvertrauen, Selbstbestimmung und Risikobereitschaft, gewinnen ebenfalls zunehmend an Bedeutung, denn es wird von den Menschen erwartet, dass sie autonomer sind als früher. Unternehmerische Fähigkeiten setzen Kräfte frei zur Verbesserung der eigenen beruflichen Leistung und zur Diversifizierung unternehmerischer Tätigkeiten; sie tragen auch zur Arbeitsplatzschaffung bei, sowohl in bestehenden Unternehmen - insbesondere KMU - als auch durch Aufnahme selbstständiger Tätigkeiten. Lernen zu lernen, sich dem Wandel anzupassen und die Informationsflut zu bewältigen sind Fertigkeiten geworden, die jeder erwerben sollte. Arbeitgeber setzen immer mehr voraus, dass Arbeitskräfte fähig sind, zu lernen, sich neue Fertigkeiten rasch anzueignen und sich an neue Herausforderungen und Situationen anzupassen.

Der Erwerb dieser Basisqualifikationen ist unerlässlich für alle Menschen. Er ist jedoch nur die erste Stufe eines kontinuierlichen Prozesses des lebenslangen Lernens. Der Arbeitsmarkt von heute ist charakterisiert durch sich ständig wandelnde Anforderungsprofile in Bezug auf Fertigkeiten, Qualifikationen und Berufserfahrung. Qualifikationsdefizite und dem Anforderungsprofil nicht entsprechende Qualifikationen, insbesondere in den IKT, zählen allgemein zu den Hauptgründen für die in bestimmten Regionen und Industriezweigen sowie innerhalb sozial benachteiligter Gruppen anhaltend hohe Arbeitslosigkeit. Personen, denen es aus irgendwelchen Gründen nicht möglich war, das erforderliche Qualifikationsniveau zu erwerben, müssen die Chance bekommen, dies nachzuholen, so oft sie auch gescheitert sind oder versäumt haben, entsprechende Angebote wahrzunehmen. Die Systeme der formellen allgemeinen und beruflichen Bildung der Mitgliedstaaten - Grundschulbildung, weiterführende/höhere Schulbildung und Erwachsenenbildung/Weiterbildung - sollten sicherstellen, dass jeder einzelne ein festzulegendes Qualifikationsniveau erwirbt und auf dem neuesten Stand hält. Nicht-formales Lernen spielt in diesem Kontext auch eine wichtige Rolle. Im Grunde ist erforderlich, dass möglichst viele Menschen eine hochwertige Ausbildung absolvieren und erfolgreich abschließen. Erforderlich ist auch, dass der Bezugsrahmen der Basisqualifikationen laufend überprüft wird, damit das Bildungssystem auch diejenigen Qualifikationen vermittelt, die wirtschaftlich und sozial benötigt werden.

#### *Zu erörternde Fragen*

- Die Lehrpläne der Schulen und Hochschulen sind bereits überlastet mit immer neuen Inhalten und Qualifikationsanforderungen. Wie lässt sich dieser Druck mindern? Welchen Grundsätze sollen für die Lehrplangestaltung im Zeitalter des Wissens gelten?
- Kann ein individuelles Recht für alle auf den Erwerb und die Aktualisierung von Qualifikationen während des gesamten Lebens vorgesehen werden?
- Ein Ziel der Initiative eLearning ist, dass bis zum Jahr 2003 alle Schulabgänger über digitale Kompetenz verfügen sollten. Welche Maßnahmen sind vorrangig zu treffen zur Unterstützung derjenigen Bevölkerungsgruppen - jüngeren wie älteren -, die auf der falschen Seite der sich auftuenden digitalen Kluft stehen?

- Wie lassen sich die neuen Basisqualifikationen, die erforderlich sind für eine aktive Teilhabe an der wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft, auf europäischer Ebene gemeinsam definieren, wie in Ziffer 26 der Lissabonner Schlussfolgerungen vorgeschlagen?
- Der Vorschlag für die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 (Leitlinien 3, 4 und 6) fordert die Mitgliedstaaten auf sicherzustellen, dass Jugendliche zumindest die Pflichtschule abschließen, und dass Erwachsene, insbesondere ältere Arbeitskräfte, Teilzeitkräfte, Arbeitskräfte mit Zeitverträgen und Arbeitslose, leichter Zugang haben zur Weiterbildung. Durch welche Maßnahmen lassen sich diese Ziele sowie generell das Ziel der Aktualisierung der Qualifikationen effektiv verwirklichen?
- Was können wirksame Arten sein, um in Übereinstimmung mit dem beschäftigungspolitischen Leitlinienvorschlag (Leitlinie 7) durch Angebote lebenslangen Lernens neue Qualifikationsbedarfe zu erfassen und zu decken – und Fehlqualifikationen und Arbeitskräftemangel zu vermeiden? Wie lässt sich ein Instrumentarium für die Prüfung auf Basisqualifikationen und eine entsprechende Selbstbewertung weiterentwickeln?

#### 4.2. Botschaft 2: Höhere Investitionen in die Humanressourcen

***Ziel: Investitionen in Humanressourcen deutlich erhöhen und damit Europas wichtigstes Kapital - das Humankapital - optimal nutzen***

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon werden klare Vorgaben gemacht für eine Steigerung der jährlichen Pro-Kopf-Investitionen in Humanressourcen, und die beschäftigungspolitischen Leitlinien (13, 14 und 16) bitten die Mitgliedstaaten, entsprechende Ziele vorzugeben. Dies bedeutet zum einen, dass **die gegenwärtigen Investitionen als zu niedrig** angesehen werden, **um den Qualifikationsfondus kontinuierlich aufzufüllen**; zum anderen bedeutete dies aber auch, **dass zu überdenken ist, was überhaupt als Investition zählt**. Die Steuersysteme, Buchprüfungsnormen und Auflagen für die unternehmerische Rechnungslegung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat. Schon allein aus diesem Grund gibt es keine Patentlösungen; dies gilt z.B. auch den Fall, dass Investitionen von Unternehmen in Humanressourcen genauso behandelt werden wie Kapitalinvestitionen. Patentlösungen verbieten sich auch aus einem anderen Grund: die Wahrung der Vielfalt ist einer der Leitsätze der Gemeinschaft. Der Verwirklichung des Zieles näher kommen könnte man möglicherweise dadurch, dass die Sozialpartner Rahmenabkommen zum lebenslangen Lernen schließen, Zielvorgaben für die Weiterbildung machen (basierend auf vorbildlichen Verfahren) und einen europäischen Preis ausloben, mit dem besonders progressive Unternehmen ausgezeichnet werden. Auch sollten Investitionen in Humanressourcen transparenter sein.

Auf Ebene der Einzelpersonen allerdings besteht kein Zweifel daran, dass Anreizmaßnahmen verstärkt werden müssen. Die Idee, Lernkonten einzuführen, ist ein Beispiel dafür, wie der Einzelne veranlasst werden kann, zu den Kosten der eigenen Ausbildung beizutragen durch Ersparnisse und Rücklagen, die durch Beihilfen und Zuschüsse aus öffentlichen und privaten Quellen aufgestockt werden. Eine weitere sinnvolle Möglichkeit besteht darin, dass die Unternehmen den Arbeitnehmern Zeit einräumen oder Geldmittel zur Verfügung stellen für Weiterbildungsmaßnahmen, die die Arbeitnehmer eigenständig oder in Abstimmung mit den Unternehmen unter dem Aspekt der Förderung der beruflichen Kompetenz auswählen. In einigen Mitgliedstaaten wurden für Arbeitnehmer bezuschusste Bildungsurlaube ausgehandelt. Auch Arbeitslose haben vielfach Zugang zu Weiterbildung. Eine weitere

praktizierte Maßnahme besteht darin, dass Unternehmen Arbeitnehmern in Elternurlaub die Möglichkeit bieten, während ihres Urlaubs oder vor der Wiederaufnahme der Arbeit an Kursen zur Aktualisierung der Qualifikationen teilzunehmen. Was die Ausbildung am Arbeitsplatz oder das arbeitsbezogene Lernen angeht, so ist in den kommenden Jahrzehnten der Schwerpunkt auf die Altersgruppe der über 35-Jährigen zu legen, und zwar z.T. deswegen, weil aufgrund der demografischen Entwicklung ältere Arbeitnehmer arbeitsmarktstrategisch immer wichtiger werden. Es ist gegenwärtig ein starker Rückgang der Beteiligung älterer Arbeitskräfte an Weiterbildung festzustellen; vor allem gilt dies für Geringqualifizierte und untere Laufbahngruppen.

Die Arbeitgeber verzeichnen einen Trend zur Teilzeitarbeit. Die Gründe hierfür liegen nicht nur im familiären Bereich; auch der Wunsch nach Weiterbildung spielt eine große Rolle. In der Praxis ist dies in vielen Fällen nur schwer zu realisieren. Allerdings ist festzustellen, dass die Quote der freiwilligen Teilzeitarbeit in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ist, d. h. es besteht eindeutig Bedarf an einem Austausch guter Praxis. Generell müssen die **Sozialpartner eine wichtige Rolle spielen** in der Aushandlung von Vereinbarungen über die Kofinanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmer und über flexiblere Formen der Arbeitsorganisation, die eine Lernbeteiligung überhaupt erst möglich machen. Eine der Voraussetzungen für Investitionen in Humanressourcen ist demnach auch, dass die Menschen in die Lage versetzt werden, ihre Lebens- und Zeitplanung selbst in die Hand zu nehmen. Weiterhin gilt es, die Lernziele für alle Beteiligten weiter zu fassen und transparenter zu machen. Kreative und innovative Ansätze für die Investition in die Humanressourcen sind ein integraler Bestandteil des Aufbaus lernender Organisationen.

Welche Maßnahmen in einzelnen Mitgliedstaaten, Industrie- und Berufszweigen oder Unternehmen auch praktiziert werden, wichtig ist vor allem eines: eine Erhöhung der Investitionen in Humanressourcen erfordert die Entwicklung von Modalitäten, die für die Teilnahme am lebenslangen Lernen eine gemeinsame Verantwortung und klare Kofinanzierungsvereinbarungen vorsehen.

#### *Zu erörternde Fragen*

- Wie kann die Investition in das Lernen mit konkreteren Inhalten gefüllt und transparenter werden für den Einzelnen sowie für den Arbeitgeber oder das Unternehmen, vor allem durch mehr finanzielle Anreize und die Beseitigung negativer Anreize? Wie kann der Einzelne veranlasst werden, das eigene Lernen zu kofinanzieren und selbst in die Hand zu nehmen (zum Beispiel durch individuelle Lernkonten oder Kompetenzsicherungssysteme)?
- Eine konzertierte forschungsgestützte Initiative in den Mitgliedstaaten und auf Gemeinschaftsebene könnte helfen, den sozialen und wirtschaftlichen Nutzen von Investitionen in das lebenslange Lernen zu verdeutlichen. Dazu gehören auch transparentere Input- und Output-Maßnahmen. Besteht der kollektive Wille, eine solche Initiative einzuleiten und durchzuführen, und auf welchem Wege könnte dies geschehen?
- Wie lassen sich die Strukturfonds, insbesondere der Europäische Sozialfonds, sinnvoll nutzen zur gezielten Investition in die Infrastruktur des lebenslangen Lernens, vor allem zur Einrichtung lokaler Lernzentren und zur Installation dem Stand der Technik entsprechender IKT-Ausrüstungen? In welchem Maße können diese Ressourcen und Maßnahmen dazu beitragen, dass die Qualität der aus öffentlichen Mitteln finanzierten Ausbildung nicht hinter der aus privaten Mitteln finanzierten zurückbleibt?

- Auf welche Weise können fortschrittliche Arbeitgeber Zeit bereitstellen und Flexibilität schaffen für die Teilhabe am lebenslangen Lernen, einschließlich der Vorkehrungen, die es Eltern und generell Personen mit Betreuungsaufgaben ermöglichen, das Lernen mit den familiären und beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren? Wie können vorbildliche Verfahren Unternehmen in ganz Europa leichter zugänglich gemacht werden? Wie können der Staat und der öffentliche Dienst in diesen Bereichen eine Modellfunktion übernehmen?

#### 4.3. Botschaft 3: Innovation in den Lehr- und Lernmethoden

*Ziel: Effektive Lehr- und Lernmethoden und -kontexte für das lebenslange und lebensumspannende Lernen entwickeln*

Im Zeitalter des Wissens verändert sich unser Verständnis dessen, was Lernen ist, wo und wie es praktiziert wird und welchen Zwecken es dient. Wir gehen immer mehr davon aus, dass die Lehr- und Lernmethoden und -kontexte einer Vielzahl unterschiedlicher Interessen, Bedürfnissen und Anforderungen gerecht werden, nicht nur des Einzelnen, sondern auch von verschiedenen Interessengruppen in einer multikulturellen europäischen Gesellschaft. Dies setzt **eine zunehmende Verlagerung hin zu nutzerorientierten Lernsystemen mit durchlässigen Grenzen zwischen Sektoren und Ebenen** voraus. Aktives Lernen erfordert, dass man zum einen die bestehenden Verfahren verbessert und zum anderen eine Vielfalt neuer Methoden entwickelt, die sich auf die von den IKT und dem ganzen Bereich der Lernkontexte gebotenen neuen Möglichkeiten stützen.

Die entscheidenden Kriterien sind die Lernerfahrung und der Lernerfolg, auch in den Augen des Lernenden selbst. Wandel und Innovation sind jedoch nur begrenzt möglich ohne die aktive Einbeziehung der Fachkräfte in diesem Bereich: sie stehen dem Lernenden am nächsten und sind am engsten vertraut mit der Vielfalt der Lernanforderungen und -prozesse. **IKT-gestützte Lerntechniken beinhalten ein großes Potential** der Innovation in den Unterrichts- und Lernmethoden. In der beruflichen Praxis stehende Pädagogen weisen jedoch nachdrücklich darauf hin, dass diese Methoden integriert sein müssen in Echtzeit-Kontexte und Echtzeit-Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden. Neue Methoden müssen auch berücksichtigen, dass Tutoren und Lehrende vielfach von ihren Schülern räumlich und zeitlich getrennt sind.<sup>19</sup> **Außerdem ist unser System der allgemeinen und beruflichen Bildung nach Organisation und Inhalt im Wesentlichen immer noch so angelegt, als ob Lebensinhalte und Lebensplanung sich ein gutes halbes Jahrhundert lang nicht verändert hätten.** Die Lernsysteme müssen an die sich wandelnden Prozesse angepasst werden, nach denen die Menschen heute leben und für das Leben lernen. Dies ist besonders wichtig zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter und für die Deckung der Bedürfnisse der zunehmend aktiven Bevölkerungsgruppe der Senioren. Wir wissen und vermitteln immer noch zu wenig zu folgenden Fragen: Wie erwirbt man die Fähigkeit zu produktivem selbstgesteuertem Lernen (dabei darf nicht vergessen werden, dass Lernen letztlich ein sozialer Prozess ist)? Wie lernen ältere Menschen am besten? Wie lässt sich die Lernumgebung so auslegen, dass Behinderte integriert werden können? Welches Potential bieten Lerngruppen mit gestaffelter Altersstruktur für die Entwicklung kognitiver, praktischer und sozialer Kompetenzen?

Eine Verbesserung der Qualität der Unterrichts- und Lernmethoden und -kontexte erfordert hohe Investitionen der Mitgliedstaaten: die pädagogischen Fähigkeiten der Lehrenden in formellen und nicht-formalen Lernumgebungen müssen angepasst, aktualisiert und erhalten

---

<sup>19</sup> Siehe zum Beispiel: Study Circles in Targeted Intelligence Networks, JRC/IPTS, Sevilla 2000

werden. Dabei spielt keine Rolle, ob es sich um bezahlte Berufspädagogen handelt, um Freiwillige oder um Personen, für die Lehren eine Nebentätigkeit ist (z.B. berufserfahrene Fachkräfte oder in der Gemeinwesenarbeit Tätige). Pädagogen und Ausbilder arbeiten in einer Vielzahl von Bildungseinrichtungen mit ganz unterschiedlich strukturierten Gruppen von Lernenden. Oft wird verkannt, dass ihre Arbeit etwas mit Lehren und Lernen zu tun hat, und oft ist dies den Lehrenden selbst nicht bewusst: z.B. gilt dies für Personen, die in Jugendorganisationen arbeiten<sup>20</sup>. Vor allem bedeutet dies, dass eine grundlegende Überprüfung und Reform von Erstausbildung und Weiterbildung vorzunehmen ist, damit die erworbene Lehrkompetenz den Erfordernissen aller Lernkontexte und Zielgruppen auch gerecht wird.

Das Berufsbild des Lehrenden wird sich in den nächsten Jahrzehnten grundlegend wandeln. **Lehrer und Ausbilder werden zu Beratern, Mentoren und Vermittlern.** Ihre Rolle – und es ist eine entscheidende Rolle – ist es, die Lernenden zu unterstützen, die nach Möglichkeit das Lernen selbst in die Hand nehmen sollen. Die Fähigkeit, offene und partizipative Lehr- und Lernmethoden zu entwickeln und zu praktizieren, sollte deshalb zu einer Grundqualifikation der Pädagogen und Ausbilder werden, im formellen wie im nicht-formalen Kontext. Aktives Lernen setzt Lernmotivation voraus, wie auch kritisches Urteilsvermögen und das Wissen, wie man lernt. Hauptaufgabe der Lehrenden ist es, genau diese menschlichen Fähigkeiten zur Aneignung und Nutzung von Wissen zu schulen.

#### *Zu erörternde Fragen*

- Wie lässt sich die Entwicklung IKT-gestützter Lehrmethoden wirkungsvoll kombinieren mit der Verbesserung und Innovation personenbezogener Lehrmethoden? Wie können Techniker und Ausbilder/Pädagogen effektiver zusammenarbeiten, um hochwertiges Lehr- und Lernmaterial zu produzieren? Wie lassen sich angesichts der Tatsache, dass immer mehr Lernmittel kommerziell hergestellt werden, deren Qualität und zweckmäßige Nutzung am besten überwachen, auch durch Zusammenarbeit auf europäischer Ebene?
- Wie lässt sich der Erfolg transnationaler Projekte am besten überwachen und analysieren (die dabei gewonnenen Erkenntnisse sollen einfließen in die Erarbeitung eines Berichts über effektive Methoden des lebenslangen Lernens, aufgeschlüsselt nach Lernkontext, Lernziel und Lernpopulation)? Wie sind die Aussichten der Entwicklung aussagekräftiger qualitativer Benchmarks, gestützt auf vergleichende Fallstudien in diesem Bereich?
- Die Ausbildung und Qualifizierung von Pädagogen und Ausbildern im nicht-formalen Sektor (zum Beispiel in der Jugendarbeit und der Gemeinwesenarbeit), in der Erwachsenenbildung und in der Weiterbildung ist überall in Europa unterentwickelt. Wie lässt sich diese Situation verbessern, auch durch Zusammenarbeit auf europäischer Ebene?
- Welche Schwerpunkte sind zu setzen für die angewandte Bildungsforschung in den Mitgliedstaaten und auf Gemeinschaftsebene im nächsten Jahrzehnt? Wie lässt sich der Wert der Forschung steigern durch eine Ausweitung der transnationalen Zusammenarbeit und des Erfahrungsaustausches? Wie lässt sich die in enger Zusammenarbeit mit Pädagogen betriebene angewandte Bildungsforschung wirkungsvoller unterstützen (vielfach wird ihr Wert in Fachkreisen unterschätzt)?

---

<sup>20</sup> Lifelong Learning – A Youth Perspective, Europäisches Jugendforum, Freie Universität Brüssel, Dezember 1997.

#### 4.4. Botschaft 4: Bewertung des Lernens

*Ziel: Die Methoden der Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolg deutlich verbessern, insbesondere im Bereich des nicht-formalen und des informellen Lernens.*

In der Wissensgesellschaft ist die Weiterentwicklung und volle Nutzung der menschlichen Ressourcen ein die Wettbewerbsfähigkeit entscheidend beeinflussender Faktor. Diplome, Abschlusszeugnisse und Qualifikationsnachweise sind deshalb für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtige Orientierungshilfen auf dem Arbeitsmarkt und im Unternehmen. Der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und der immer schärfer werdende Wettbewerb um Arbeitsplätze hat zu **einer bisher nicht gekannten Nachfrage nach zertifiziertem Lernen** geführt. In der gesamten EU setzt man sich auf politischer und fachlicher Ebene mit dem Problem auseinander, wie sich die nationalen Systeme der Qualifikationsnachweise am besten an die neuen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen anpassen lassen.

Die allgemeine und berufliche Bildung ist eine Dienstleistung für den Einzelnen, für die Arbeitgeber und generell für die Zivilgesellschaft. Es gilt sicherzustellen, dass Lernen sichtbar und angemessen zertifiziert wird als integraler Bestandteil der Qualität dieser Dienstleistung. In einem geeinten Europa erfordern sowohl ein offener Arbeitsmarkt als auch das Recht der Bürger, in allen Mitgliedstaaten zu leben, eine Ausbildung zu absolvieren und zu arbeiten, dass Wissen, Fertigkeiten und Qualifikationen innerhalb der EU transparenter und praxistauglicher werden. Es wurden bereits wichtige Fortschritte erzielt in der Förderung der Transparenz und der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationsnachweisen, insbesondere im Bereich der Hochschulbildung und der reglementierten beruflichen Tätigkeiten.

Es herrscht weitgehend Einigkeit, dass in diesem Bereich noch weitaus mehr getan werden muss zum Nutzen weiterer Bevölkerungsgruppen und des Arbeitsmarkts im Allgemeinen. Zertifizierung – in welcher Form auch immer – ist ein wirksames Mittel der Motivation der nicht nach herkömmlichen Verfahren Lernenden sowie all derer, die in Folge von Arbeitslosigkeit, familiären Verpflichtungen oder Krankheit längere Zeit nicht in Arbeit waren. Innovative Formen des Qualifikationsnachweises für nicht-formales Lernen sind auch wichtig, um generell die Bandbreite der Zertifizierungsspektrums zu vergrößern, unabhängig vom Typ des Lernenden.

Es ist unabdingbar, ein hochwertiges System der Anrechnung von Studienleistungen (APEL = Accreditation of Prior and Experiential Learning) zu entwickeln und dessen generelle Anwendung zu fördern. Arbeitgeber und für die Zulassung zu Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung zuständige Prüfer müssen vom Wert dieser Art von Qualifikationsnachweisen überzeugt werden. APEL-Systeme bewerten und validieren Wissen, Fertigkeiten und Erfahrung, die über längere Zeiträume und in unterschiedlichen Kontexten erworben wurden, einschließlich der nicht-formalen und informellen Ausbildung. Die dabei praktizierten Methoden können Fertigkeiten und Kompetenzen offen legen, die dem Einzelnen möglicherweise nicht bewusst sind und deren Wert für Arbeitgeber nicht erkannt wird. Dieser Prozess erfordert die aktive Mitwirkung des Bewerbers, was wiederum das Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl des Einzelnen stärkt.

Von Land zu Land abweichende begriffliche Definitionen und diesen zugrunde liegende kulturelle Eigenheiten erschweren weiterhin ganz erheblich die Transparenz und die gegenseitige Anerkennung. Fachlicher Beistand ist in diesem Bereich unerlässlich für die Entwicklung zuverlässiger validierter Systeme der gegenseitigen Anerkennung. Begleitet sein

muss dies von einer **stärkeren Einbeziehung derjenigen, die letztlich die Zeugnisse in der Praxis bewerten** und denen genau bekannt ist, auf welche Weise Einzelpersonen und Unternehmen im Alltag von Zeugnissen Gebrauch machen. Die Sozialpartnern und die betreffenden NRO spielen deshalb in diesem Bereich eine genauso wichtige Rolle wie Behörden und Pädagogen.

#### *Zu erörternde Fragen*

- Die Entwicklung innovativer Formen der Bewertung und Anerkennung sind ein Aktionsschwerpunkt. Was ist zu tun, um leistungsfähige Systeme vom Typ APEL in allen Mitgliedstaaten einzurichten? Wie lassen sich Informationen über die Anwendung und Zuverlässigkeit solcher Systeme länderübergreifend austauschen? Wie lassen sich Systeme entwickeln für die Anerkennung von Qualifikationen, die in nicht-formalen oder informellen Kontexten erworben wurden, z.B. in Jugendverbänden und Gemeinschaftseinrichtungen?
- Mit Unterstützung durch die Gemeinschaftsprogramme im Bereich allgemeine und berufliche Bildung und Jugend wurden eine Reihe von Instrumenten zur Bewertung und Anerkennung von Nachweisen entwickelt. Hierzu gehören das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS = European Credit Transfer Scheme) und der Europäische Diplomzusatz (European Diploma Supplement) für den Bereich der Hochschulbildung, der EUROPASS (Anerkennung der alternierenden Berufsbildung), das EVS-Zertifikat (Teilnahme am Europäischen Freiwilligendienst), der Europäische Computerführerschein (ECDL = European Computer Driving Licence) und verschiedene Instrumente der Selbstbewertung (europäische Pilotprojekte). Die Einführung eines europäischen Zeugnisses über grundlegende IT-Kompetenzen ist Bestandteil der Initiative eLearning. Wie lassen sich diese verschiedenen Instrumente ausbauen und kontinuierlich weiterentwickeln? Inwieweit besteht Bedarf an einer finanziell zu unterstützenden Initiative zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Musters für Lebensläufe, wie in Ziffer 26 der Lissabonner Schlussfolgerungen vorgeschlagen?
- Im Vorschlag für die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 (Leitlinie 4) werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, zur Förderung von Mobilität und lebenslangem Lernen die Anerkennung von Wissen, Qualifikationen und Fertigkeiten zu verbessern. Auf welchem Wege könnte dies geschehen? Wie könnte das bestehende Europäische Forum über die Transparenz von beruflichen Qualifikationen<sup>21</sup> für die Verwirklichung dieser Ziele eingesetzt werden, und welche vergleichbaren Initiativen könnten der Entwicklung eines gemeinsamen Ansatzes zur Verbreitung bewährter Verfahren der Bewertung und Anerkennung beruflicher Kompetenzen förderlich sein?
- Wie lässt sich die Kommunikation und der Dialog zwischen den Sozialpartnern, den Unternehmen und den Berufsverbänden mit dem Ziel verbessern, das gegenseitige Vertrauen in die Validität und Nützlichkeit diversifizierter Formen der Zertifizierung stärken?

#### **4.5. Botschaft 5: Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung**

***Ziel: Für alle einen leichten Zugang sichern zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten in ganz Europa und während des ganzen Lebens***

---

<sup>21</sup> Das Forum ist eine gemeinsame Initiative der Europäischen Kommission und CEDEFOP.

In der Vergangenheit waren die Übergänge zwischen Schulbildung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt im Leben der meisten Menschen einmalige Ereignisse: junge Menschen verlassen die Schule oder die Universität um eine Arbeit zu finden, nachdem sie in der Studienzeit möglicherweise ein oder zwei Berufsbildungspraktika absolviert haben. Heute kann es uns allen passieren, dass wir Informationen und Beratung darüber benötigen „was wir als nächstes tun sollen“, und zwar mehrmals in unserem Leben und ohne dass dies langfristig vorhersehbar ist. Der Wechsel wird zu einem integralen Bestandteil der Planung und Durchführung eines Lebensprojekts, in dem bezahlte Arbeit nur eine Komponente ist, wie wichtig sie auch sein mag. Alternativen abzuwägen und Entscheidungen zu fällen erfordert stichhaltige und genaue Informationen. Fachlicher Rat kann dabei oft eine Entscheidungshilfe sein.

In diesem Kontext ist ein neuer Ansatz erforderlich, in dem die **Beratung zu einer für alle jederzeit zugänglichen Dienstleistung** wird, die nicht mehr unterscheidet zwischen Berufsberatung, Berufsorientierung und persönlicher Beratung und eine ganz neue Zielgruppe anspricht. Leben und arbeiten in der Wissensgesellschaft erfordert aktive Bürger, die selbstmotiviert ihre eigene persönliche und berufliche Entwicklung in die Hand nehmen. Dies bedeutet, dass der Schwerpunkt zu verlagern ist von der Angebotseite zur Nachfrageseite, d. h. er muss auf den Bedürfnissen und Erfordernissen der Nutzer liegen.

Aufgabe des Beraters ist, die Menschen auf ihrem individuellen Lebensweg zu begleiten und zu motivieren, relevante Informationen bereitzustellen und die Entscheidungsfindung zu erleichtern. Dies beinhaltet einen proaktiveren Ansatz, d. h. man muss auf die Menschen zugehen und nicht warten, bis sie Beratung suchen, und deren Fortschritte bestimmen. Ferner erfordert dies positive Aktionen, um Lernverweigerung oder einen Abbruch der Ausbildung zu verhindern.

Die künftige Rolle von Berufsberatung und Berufsorientierung lässt sich am besten bezeichnen mit dem Begriff „Vermittlung“. Zugeschnitten auf die Interessen des Kunden kann der „Mittler“ eine Vielzahl von Informationen abrufen und so aufbereiten, dass die Entscheidung über den optimalen Weg erleichtert wird. IKT-/Internet-gestützte Informationsquellen und Analyseinstrumente eröffnen ganz neue Möglichkeiten einer umfassenden hochwertigen Berufsberatung und Berufsorientierung. Sie können die fachspezifische Kompetenz erweitern und bereichern, sie allerdings nicht ersetzen – und die neuen Technologien bringen auch neue potentielle Probleme mit sich. Zum Beispiel müssen Berufsberater sich umfassende Kenntnisse über Informationsmanagement und -analyse aneignen. Sie müssen den Menschen durch das Informationslabyrinth führen und ihnen helfen, das für die eigenen Erfordernisse Wesentliche und Nützliche ausfindig zu machen. Die Globalisierung des Lernangebots macht es erforderlich, auch über die Qualität des Angebotenen aufzuklären

Aus all diesen Gründen muss Berufsberatung und Berufsorientierung zunehmend ganzheitlich ausgerichtet werden, d.h. einen breiten Bereich von Bedürfnissen und Erfordernissen und eine Vielzahl von Zielgruppen abdecken. Selbstverständlich müssen solche **Dienste lokal zugänglich sein**. Berufsberater müssen vertraut sein mit dem persönlichen und sozialen Umfeld derjeniger, die sie informieren und beraten. Weiterhin müssen sie den lokalen Arbeitsmarkt und die Bedarfe der Arbeitgeber kennen. Darüber hinaus muss Berufsberatung und Berufsorientierung enger eingebunden werden in das Netz relevanter persönlicher, sozialer und pädagogischer Dienste. Auf diese Weise lassen sich Fachwissen, Erfahrung und Ressourcen bündeln.

Die Entwicklung der letzten Jahre hat dazu geführt, dass ein Großteil relevanter Informationen über nicht-formale und informelle Kanäle eingeholt wird. Die Berufsberatungs- und Berufsorientierungsdienste tragen diesen Faktoren zunehmend Rechnung, nicht nur durch Aufbau von Netzen mit lokalen Verbänden und Freiwilligengruppen, sondern auch durch die Einrichtung von Dienstleistungen ohne Schwellenängste in vertrauter Umgebung. Dies sind wichtige Beiträge zur Erleichterung des Zugangs für benachteiligte Zielgruppen.

Berufsberatung und Berufsorientierung waren ursprünglich angelegt als öffentliche Dienstleistung, die den Übergang von der Schule zum Arbeitsmarkt erleichtern und begleiten sollte. In den letzten 30 Jahren sind marktorientierte Dienste wie Pilze aus dem Boden geschossen, insbesondere für hochqualifizierte Fachkräfte. In einigen Mitgliedstaaten ist die Berufsberatung und Berufsorientierung ganz oder teilweise privatisiert. In den Unternehmen selbst hat man damit begonnen, in Berufsberatungsdienste für die eigenen Arbeitskräfte zu investieren. Dessen ungeachtet **obliegt es weiterhin dem öffentlichen Sektor, qualitative Mindestanforderungen festzulegen und Ansprüche zu definieren.**

#### *Zu erörternde Fragen*

- Wie lassen sich die bestehenden Initiativen und Dienste<sup>22</sup> so optimieren, dass Berufsberatung und Berufsorientierung zu einem integralen Bestandteil eines offenen Europas werden? Welche Verbesserungen sind vorzunehmen, um miteinander vernetzte europäische Datenbanken für lebenslanges Lernen zu schaffen?<sup>23</sup> Was bedeutet die Entwicklung hin zu einer „Bildung ohne Grenzen“ – d. h. Bereitstellung von Lernmöglichkeiten in einem Land und Zugang von einem anderen Land aus – für die Berufsberatung und Berufsorientierung?
- Die Initiative eLearning sieht vor, dass bis Ende 2002 die Berufsberatungs- und Berufsorientierungsdienste umfassenden Zugang bieten zu Informationen über Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Berufsaussichten in den „neuen Technologien“. Wie lässt sich dies verwirklichen? Wie lässt sich generell die Entwicklung Internet-gestützter Instrumente der Selbstanleitung weiter vorantreiben?
- Was kann getan werden, um Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung der Berufsberater zu modernisieren und zu verbessern? Wo besteht der größte Bedarf an einer Intensivausbildung? Welche Projekte in diesem Bereich sollten schwerpunktmäßig im Rahmen der Programme SOKRATES II, LEONARDO II und JUGEND durchgeführt werden?
- Es besteht eindeutig Bedarf an einer Erweiterung des Dienstleistungsangebots auf lokaler Ebene, das leicht zugänglich und auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet sein sollte. Wie lassen sich innovative Ansätze – zum Beispiel zentrale Anlaufstellen – europaweit durchsetzen? Welche Rolle spielen Marketing-Strategien in der Berufsberatung und Berufsorientierung, und wie können sie effektiver gestaltet werden? Wie lassen sich

---

<sup>22</sup> Bereits eingerichtet oder im Ausbau sind zum Beispiel das Euroguidance network of National Resources Centres for Vocational Guidance, das FEDORA-Netz (European Forum for Student Guidance = Europäisches Forum für die Berufsberatung von Studenten), das EURES-Netz und der Internet-Gateway der European Learning Area.

<sup>23</sup> Für 2001 sieht die beschäftigungspolitische Leitlinie 7 vor, dass die Funktion der Arbeitsmärkte verbessert wird durch eine engere Verknüpfung europäischer Datenbanken über Stellen- und Lernangebote.

Vermittlungsnetze einrichten, die es Anbietern auf lokaler Ebene ermöglichen, über den Zugang zu fachspezifischen Quellen maßgeschneiderte Dienste für Einzelpersonen anzubieten?

- Wie lässt sich die Qualität der Dienstleistung in einem gemischten öffentlichen und privaten Markt der Berufsberatung und Berufsorientierung am besten gewährleisten? Ist es angebracht, Qualitätskriterien für Berufsberatungs- und Berufsorientierungsdienste festzulegen, auch durch Zusammenarbeit auf europäischer Ebene?

#### 4.6. Botschaft 6: Das Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen

*Ziel: Möglichkeiten für lebenslanges Lernen in unmittelbarer Nähe (am Wohnort) der Lernenden schaffen und dabei gegebenenfalls IKT-basierte Techniken nutzen*

Regionale und lokale Entscheidungsstrukturen haben in jüngster Zeit an Einfluss gewonnen, bedingt durch den erhöhten Bedarf an Entscheidungsfindung und Dienstleistungsangeboten „vor Ort“. Bildung und Berufsbildung sind Politikbereiche, in denen dieser Trend zu spüren ist: **die meisten Menschen**, von der Kindheit bis ins höhere Alter, **lernen lokal**. Auch sind es die lokalen und regionalen Behörden, die die Infrastruktur für den Zugang zum lebenslangen Lernen bereitstellen, einschließlich Kinderbetreuung, Transport und Sozialleistungen. Es ist daher unerlässlich, dass die Ressourcen der regionalen und lokalen Behörden zur Unterstützung des lebenslangen Lernens mobilisiert werden. Auch die Organisationen und Verbände der Zivilgesellschaft sind lokal am stärksten verwurzelt. Naturgemäß verfügen sie über großes Wissen und große Erfahrung in Bezug auf die Gemeinwesen, denen sie angehören.

Kulturelle Vielfalt ist kennzeichnend für Europa. Die lokalen Körperschaften haben gewiss ganz unterschiedliche Charakteristiken und Probleme, doch ihnen allen gemein ist eine unverwechselbare Identität. Der spezifische Charakter und die gewohnte Umgebung der Heimatgemeinde und -region der Menschen bieten Sicherheit und die Einbindung in ein soziales Netz. Diese Faktoren fördern die Lernmotivation und damit den Lernerfolg.

Ein vielfältiges lokal zugängliches Lernangebot macht es möglich, dass die Menschen nicht *gezwungen* sind, zum Lernen ihre Heimatregion zu verlassen. Es sollte ihnen jedoch nicht verwehrt sein, dies dennoch zu tun, denn Mobilität sollte auch eine positive Lernerfahrung sein. Für einige Bevölkerungsgruppen, wie zum Beispiel Behinderte, ist Mobilität nicht immer möglich. In solchen Fällen ist ein gleichberechtigter Zugang zum Lernen nur dann gewährleistet, wenn das Lernen zu den Lernenden gebracht wird. **Die IKT bieten die Möglichkeit, verstreute und isolierte Populationen** kostengünstig zu erreichen, nicht nur zum Lernen selbst, sondern ganz allgemein zur Kommunikation, die auch dazu dient, die Einbindung in ein Gemeinwesen selbst über große Entfernungen zu bewahren. Generell bietet Zugang zur Bildung "rund um die Uhr" und "überall" – einschließlich Internet-Lernen - jedem die Möglichkeit, Lernen zeitlich optimal zu planen, wo immer er sich befindet.

In dicht besiedelten Stadtgebieten können zum anderen aus der Vielfalt auch vielfältige Partnerschaften entstehen, wobei **das lebenslange Lernen als Triebfeder fungiert für die lokale und regionale Erneuerung**. Die Stadt, in der sich ständig verändernde Gruppen und Ideen aufeinander treffen, war schon immer ein Magnet für Innovation und Diskussion. Das städtische Umfeld quillt über von Lernangeboten aller Art für ältere wie für jüngere Menschen, vom Lernen auf der Straße bis hin zum Lernen in sich rasant entwickelnden Unternehmen. Dörfer und Städte haben bereits Kontakte mit Partnergemeinden in ganz Europa geknüpft im Rahmen von Programmen und Aktivitäten, die zu einem großen Teil von

der Gemeinschaft finanziell unterstützt werden. Diese Aktivitäten bilden die Basis für transnationale Zusammenarbeit und transnationalen Informationsaustausch zwischen Gemeinden, die ähnliche Charakteristiken und vergleichbare Probleme zu bewältigen haben. Sie bilden ein ganz natürliche Plattform für nicht-formales Lernen. Die IKT erweitern diese Möglichkeiten noch durch virtuelle Kommunikation zwischen geografisch weit voneinander entfernten Gemeinwesen.

Durch integrative Partnerschaften und integrierte Ansätze können die (potentiellen) Lernenden besser erreicht und kann ihren Lernerfordernissen und -wünschen besser entsprochen werden. Anreize und andere Maßnahmen können einen proaktiven Ansatz zum lebenslangen Lernen fördern, sowohl des Einzelnen als auch von Städten und Regionen in deren Funktion als koordinierender Lernkontext. Lernen den Lernenden geografisch näher bringen erfordert auch, Ressourcen neu zu organisieren und umzuverteilen, um **Lernzentren** dort zu schaffen, wo die Menschen **täglich zusammen kommen** – nicht nur in Schulen, sondern auch z.B. in Gemeindezentren, Einkaufszentren, Bibliotheken, Museen, Kirchen, Parks, öffentlichen Plätzen, Bahnhöfen, Busbahnhöfen, Gesundheitszentren, Freizeitzentren und Werkskantinen.

### *Zu erörternde Fragen*

- In den Schlussfolgerungen von Lissabon wird vorgeschlagen (Ziffer 26), Schulen und Ausbildungszentren zu lokalen Mehrzweck-Lernzentren zu machen, die alle Internetanschluss haben und Menschen aller Altersgruppen offen stehen. Dies ist eine große Herausforderung für alle Mitgliedstaaten. Welche Projekte und Vorkehrungen bestehen bereits, die den Weg weisen und als Beispiele guter Praxis dienen können? Welche Pilotprojekte sollten in diesem Kontext aus den Bildungs-, Berufsbildungs- und Jugendprogrammen der Gemeinschaft unterstützt werden?
- Wie lassen sich gegenseitig befruchtende Lernpartnerschaften zwischen Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildung, Jugendklubs und -verbänden, Unternehmen und Forschungszentren auf lokaler und regionaler Ebene einrichten? Haben die auf lokaler Ebene vorgenommenen Bestandsaufnahmen des Lernbedarfs der Bürger und des Qualifikationsbedarfs der Arbeitgeber sich als nützliche Instrumente erwiesen zur Neugestaltung der Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen, insbesondere in den Kommunen und Regionen?
- Die Schlussfolgerungen des Lissabonner Gipfels (Ziffer 38) befürworten nachdrücklich einen dezentralen und partnerschaftlichen strategischen Ansatz. Welche Anreize können dazu dienen, lokale und regionale Initiativen – wie zum Beispiel lernende Städte und Regionen – in Gang zu bringen zur Förderung der Zusammenarbeit und des Austausches bewährter Praktiken auf unterschiedlichen Ebenen, einschließlich der transnationalen Ebene? Könnten die kommunalen und regionalen Verwaltungen sich verpflichten, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Einnahmen für das lebenslange Lernen aufzuwenden?
- Welcher Spielraum besteht zur Förderung dezentraler Partnerschaften für lebenslanges Lernen durch engere Kontakte zwischen Institutionen auf europäischer Ebene (Europäisches Parlament, Ausschuss der Regionen, Wirtschafts- und Sozialausschuss, Europarat) - Institutionen, die über gut funktionierende lokale und regionale Zweigstellen verfügen?

## 5. MOBILISIERUNG DER RESSOURCEN FÜR DAS LEBENSLANGE LERNEN

Die Diskussion, die dieses Memorandum initiieren möchte, fällt in eine Zeit, die entscheidend ist für die Umsetzung der Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon. Die Ergebnisse der Diskussion werden herangezogen zur Festlegung von Schwerpunkten für relevante Instrumente und Programme der Gemeinschaft und für die Vorgabe von Leitlinien. **Das neue offene Koordinierungsverfahren wird eine kohärente Politikentwicklung und eine durchgängige Ressourcenmobilisierung auf europäischer Ebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten zur Förderung lebenslangen Lernens ermöglichen.** Auf Gemeinschaftsebene werden Indikatoren und politische Initiativen entwickelt und Ressourcen mobilisiert.

### Entwicklung von Indikatoren und Benchmarks

Zielvorgaben und die Festlegung geeigneter Benchmarks für lebenslanges Lernen werden wichtige Aspekte der anstehenden Bildungsdiskussion sein. Dies ergibt sich auch aus der mit den Lissabonner Schlussfolgerungen eingeführten offenen Koordinierungsmethode (Ziffer 37) und den bereits praktizierten Verfahren im Rahmen der Beschäftigungsstrategie. **Indikatoren, die der ganzen Tragweite lebenslangen Lernens gemäß dieses Memorandums gerecht werden, sind gegenwärtig noch nicht verfügbar.** Überlegungen, wie sich diese Situation verbessern lässt, sind auf europäischer Ebene bereits angelaufen<sup>24</sup>, und der Bildungsministerrat hat Überlegungen angestellt, wie Benchmarking im Bildungsbereich durchgeführt werden kann, ohne die Autonomie der Mitgliedstaaten in diesem Politikbereich anzutasten.<sup>25</sup> Darüber hinaus wurde eine Reihe von Indikatoren zum lebenslangen Lernen festgelegt und zur Bewertung der Fortschritte bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien herangezogen. Einige dieser Indikatoren waren Kandidaten für die Aufnahme in das Verzeichnis der Strukturindikatoren, die von der Kommission für den jährliche Synthesebericht vorgeschlagen wurden.<sup>26</sup> Gemeinsame Anstrengungen der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten sind erforderlich zur Erarbeitung von Daten zu den sechs Grundbotschaften und zur Erarbeitung geeigneter quantitativer und qualitativer Indikatoren zum lebenslangen Lernen. Einige dieser Indikatoren dürften neu sein und könnten daher eine neue Nachweisbasis erfordern. (Dieser Punkt wird eingehender behandelt in Anhang II - Entwicklung von Indikatoren und Benchmarks zum lebenslangen Lernen.)

### Laufende zielgerichtete Initiativen auf europäischer Ebene

Auf Gemeinschaftsebene sind bereits Maßnahmen angelaufen zur Umsetzung der Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon (Ziffer 11, 25, 26, 37, 38 und 41).

- Der **Bildungsministerrat** arbeitet derzeit zusammen mit der Kommission an einem ersten **Bericht** über die gemeinsamen künftigen Schwerpunkte im **europäischen**

---

<sup>24</sup> Indikatoren für Unterricht und Lernen in der Informationsgesellschaft werden im Multimedia-Bericht vom Januar 2000 vorgeschlagen ([http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com2000\\_0023en0.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com2000_0023en0.pdf)). 16 Vorschläge für Qualitätsindikatoren finden sich im Europäischen Bericht über die Qualität der Schulbildung vom Mai 2000. Die Eurostat-Taskforce für die Bewertung des lebenslangen Lernens legt ihren ersten Bericht im Dezember 2000 vor. Im Rahmen der Initiative eLearning sollen spezifische Indikatoren entwickelt werden in Bezug auf die Zielsetzungen von Lissabon zur digitalen Infrastruktur und digitalen Kompetenz. Im Anhang 2 zu dieser Mitteilung ist dargelegt, welche Möglichkeiten gegenwärtig bestehen zur Weiterentwicklung und Verbesserung von europäischen vergleichbaren Statistiken und Indikatoren zum lebenslangen Lernen.

<sup>25</sup> Seminar über Benchmarking und offene Koordinierung, Leiden, 27.-28. September 2000

<sup>26</sup> Strukturindikatoren, Mitteilung der Kommission KOM(2000)594, 27. September 2000

**Bildungssystem**, einschließlich lebenslangen Lernens. Dieser Bericht wird dem Europäischen Rat im Frühjahr 2001 unter schwedischer Präsidentschaft vorgelegt.

- Die Initiative **eLearning, Bestandteil der umfassenden Initiative eEuropa**<sup>27</sup>, zielt darauf ab, digitale Kompetenz auszubauen und zu diesem Zweck Schulen, Lehrer und Schüler mit der erforderlichen Ausrüstung, fachlichen Qualifikation und technischen Unterstützung auszustatten. Die wirkungsvolle Nutzung der IKT wird einen signifikanten Beitrag leisten zum lebenslangen Lernen durch erweiterte Zugangsmöglichkeiten und durch Einführung stärker diversifizierter Lernmöglichkeiten, einschließlich IKT-vernetzter lokaler Lernzentren, die allen Bevölkerungs- und Altersgruppen offen stehen.
- Ein gegenwärtig in Entwicklung befindlicher **Zugang zum europäischen Bildungsraum** soll, zusammen mit der EURES-Datenbank, den Bürgern leichten Zugang bieten zu Informationen über Stellenangebote und Bildungsmöglichkeiten in ganz Europa.
- Um die Mobilität und die Einschätzung erworbener Kenntnisse und Berufserfahrungen zu erleichtern, wird die Kommission einen Vorschlag unterbreiten zur Entwicklung eines gemeinsamen **europäischen Musters für Lebensläufe (CV)**<sup>28</sup>.
- Die Kommission hat einen Vorschlag für eine **Empfehlung zur Förderung der Mobilität** vorgelegt. Ergänzend zu dieser Empfehlung wird auf Initiative der französischen Präsidentschaft ein **Aktionsplan für Mobilität** erarbeitet.
- Die Kommission wird auch weiterhin mit bestehenden Netzen und dezentralen Einrichtungen zusammenarbeiten und das bestehende Instrumentarium zur Weiterentwicklung des lebenslangen Lernens nutzen. Ein Beispiel hierfür ist das **Europäische Forum für die Transparenz von Qualifikationen**.
- Die kontinuierliche Durchführung des **Aktionsplans zur Förderung des Unternehmertums und der Wettbewerbsfähigkeit (BEST)**, der Maßnahmen zur Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen einschließt.

## **Die Aktionsprogramme SOKRATES II, LEONARDO DA VINCI II und JUGEND**

Lebenslanges Lernen gibt die grundlegende Orientierung vor für die neuen Aktionsprogramme der Gemeinschaft in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Jugend, die im Januar 2000 in Kraft getreten sind. Die daraus zu finanzierenden Maßnahmen – Netze und Partnerschaften, Pilotprojekte und Aktionsforschung, Austausch und Mobilität, Vergleichsmaterialien der Gemeinschaft – sind deshalb die Hauptinstrumente für die Entwicklung der europäischen Dimension lebenslangen Lernens. Die in den Botschaften aufgeworfenen Fragen bilden die Grundlage für die Festlegung der Prioritäten in den künftigen Aufrufen zur Antragstellung. Die neuen Programme sehen auch gemeinsame Maßnahmen vor, d. h. zu finanzierende Maßnahmen, die für eine Reihe von Aktionsbereichen der Gemeinschaft von Belang sind. Von besonderer Bedeutung ist dies für das lebenslange Lernen, denn es ist eine Querschnittsaufgabe integrativen Charakters. Gemeinsame Aktionen könnten z.B. folgendes fördern: Zusammenarbeit zwischen Fachleuten, die in

---

<sup>27</sup> eLearning - Gedanken zur Bildung von morgen; Mitteilung der Kommission der europäischen Gemeinschaften, KOM(2000)318 endg., 24. Mai 2000. Informationen über eEuropa finden sich unter [http://europa.eu.int/comm/information\\_society/eeurope/documentation/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm)

<sup>28</sup> Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon, Ziffer 26

unterschiedlichen Bildungs- und Berufsbildungsbereichen sowie im Rahmen formellen und nicht-formalen Lernens tätig sind, in der Entwicklung innovativer Lehr- und Lernmethoden; Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Berufsberatungs- und Berufsorientierungsdiensten, um divergierende Entwicklungen auszugleichen und Netze mit vielfältigen Spezialisierungen zu fördern.

### **Beschäftigungspolitische Leitlinien und Empfehlungen**

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien bilden **einen geeigneten Rahmen für die Förderung struktureller Reformen, für die Zielsetzung und für die Überwachung der Fortschritte** in der Durchführung politischer Initiativen, auch im Bereich lebenslanges Lernen. Im Vorschlag der Kommission für die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 wird lebenslanges Lernen stärker herausgestellt. Es gilt jetzt als Querschnittsaufgabe der Beschäftigungsstrategie und hat dementsprechend Eingang gefunden in verschiedene Leitlinien. Alle Mitgliedstaaten müssen die neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 durch entsprechende Maßnahmen umsetzen. Dementsprechend müssen die meisten Mitgliedstaaten auf spezifische Empfehlungen zur Umsetzung der Leitlinien zum lebenslangen Lernen reagieren.

Umfassende Strategien für das lebenslange Lernen müssen die Mitgliedstaaten erst noch entwickeln. Derartige Strategien würden es ermöglichen, koordinierte politische Maßnahmen auszuarbeiten und durchzuführen, die das lebenslange Lernen zu einer Realität für alle Bürger machen. Im Entwurf der europäischen Beschäftigungsleitlinien 2001 werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, umfassende und kohärente Strategien für lebenslanges Lernen für den gesamten Bereich ihrer Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung auszuarbeiten. Weiterhin werden sie aufgefordert, auf nationaler Ebene Zielvorgaben zu machen für die Anhebung der Investitionen in die Humanressourcen und für die Beteiligung an der Fortbildung und die Fortschritte in der Realisierung dieser Ziele zu überwachen.

In der Entwicklung solcher Strategien wird ein partnerschaftlicher und dezentraler Ansatz, der das Lernen dem Lernenden auch räumlich näher bringt, eine wichtige Rolle spielen, wie dies auch in den Lissabonner Schlussfolgerungen betont wurde. Dabei gilt, auf allen Ebenen des Gemeinschaftslebens in Europa **Kohärenz in der Vielfalt zu schaffen und zu bewahren**.

### **Den Europäischen Strukturfonds nutzen**

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, die nötigen Ressourcen zu mobilisieren. Die EU soll als Katalysator fungieren und ihren eigenen Beitrag leisten im Rahmen der bestehenden Gemeinschaftspolitiken.

Der Europäische Sozialfonds hat jetzt ganz spezifische Aufgaben zu erfüllen im Rahmen der Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie und der beschäftigungspolitischen Leitlinien. Die Mitgliedstaaten sollten die Entwicklung der Politik und Infrastruktur des lebenslangen Lernens auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene entschlossen vorantreiben. Die neue Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird die entsprechenden Aktionen im Rahmen der Beschäftigungsstrategie fördern. Auch gibt es offenbar noch **reichlich Spielraum für eine engere Verknüpfung von JUGEND, SOKRATES, LEONARDO DA VINCI und EQUAL einerseits und den Strukturfonds andererseits**. Dies gilt insbesondere für die umfassendere Nutzung erfolgreicher Ansätze und der Projektergebnisse im Rahmen dieser Programme.

### **Nutzung des Rahmenprogramms „Forschung“**

Forschungen, die für die Grundbotschaften relevant sind, sollten im Rahmen des laufenden 5. Rahmenprogramms Vorrang erhalten und in den Prioritäten für das 6. Rahmenprogramm berücksichtigt werden. Auch nationale Forschungsprogramme sollten Forschungen zur Realisierung lebenslangen Lernens Priorität einräumen. Als Themen bieten sich z.B. an: der soziale und wirtschaftliche Nutzen von Investitionen in lebenslanges Lernen und die angewandte Bildungsforschung zur Entwicklung innovativer Lehr- und Lernmethoden. Im Rahmen des fünften Rahmenprogramms läuft bereits ein Projekt zum Thema benutzerfreundliche Gestaltung der Instrumente der Informationsgesellschaft. Erforscht wird, wie lebenslanges Lernen sich durch Entwicklung von Multimedia-Instrumenten und -Inhalten erleichtern lässt.

### **Folgearbeit zum Memorandum**

Die Kommission bittet die Mitgliedstaaten, von nun an bis Mitte 2001 einen bürgernahen Konsultationsprozess zu diesem Memorandum unter Beteiligung der für lebenslanges Lernen zuständigen Schlüsselakteure auf allen Ebenen zu führen. Die Kommission wird die Ergebnisse dieser Diskussionen sammeln und analysieren sowie das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss, den Ausschuss der Regionen, die Sozialpartner und andere Schlüsselpartner konsultieren, um Rückmeldungen zu diesem Memorandum zu erhalten. Ferner wird die Kommission ihre Arbeit an der Entwicklung von Indikatoren und Benchmarks sowie die Bestimmung von Beispielen guter Praxis fortsetzen. Sie wird auch, wie im Memorandum erörtert, Ressourcen der Gemeinschaft für lebenslanges Lernen mobilisieren. Schließlich wird die Kommission bis Herbst 2001 einen Bericht über das Ergebnis dieses Konsultationsprozesses erstellen, der Vorschläge für spezifische Ziele, konkrete Maßnahmen und Benchmarks zur Implementierung einer Strategie für lebenslanges Lernen enthält.

## ANHANG I

### **Beispiele von vorbildlichen Verfahren für lebenslanges Lernen (LLL)**

Dieser Anhang enthält einige Beispiele für „vorbildliche Verfahren“, d. h. Projekte oder Initiativen, deren Ansatz sich für die konkrete Umsetzung des lebenslangen Lernens in die Praxis eignet. Es wurden Projekte aus der Europäischen Union ausgewählt – von denen die meisten Zuschüsse der Gemeinschaft erhielten. Ebenso werden Beispiele aus Ländern außerhalb Europas vorgestellt, die sich vielfach bei der Realisierung des lebenslangen Lernens ähnlichen Herausforderungen gegenübersehen. Die Auswahl stützte sich auf Vorschläge von CEDEFOP, EURYDICE und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung sowie eine von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Studie über den Beitrag der Gemeinschaftsfinanzierung zum lebenslangen Lernen. Die meisten Beispiele aus Europa verfügen über eine klare europäische Dimension, alle Beispiele verdeutlichen innovative und flexible Ansätze, die Bürgerinnen und Bürgern wie auch anderen Partnern die konkrete Umsetzung des lebenslangen Lernens in die Praxis ermöglichen. Mehrere Initiativen laufen bereits seit mehreren Jahren und haben ihre Effektivität schon unter Beweis gestellt. In anderen Fällen ist der Erfolg der Projekte noch nicht erwiesen, das Beispiel wurde jedoch aufgenommen, weil es auf ein innovatives oder interessantes Konzept hinweist. Die Liste ist bei weitem nicht vollständig. Sie soll in erster Linie ganz konkret veranschaulichen, was lebenslanges Lernen beinhalten kann, und die Diskussion sowie die Suche nach neuen Ideen und Methoden – innerhalb und außerhalb Europas – anregen. Die Ermittlung von vorbildlichen Verfahren und die Propagierung von Ideen für deren Verbreitung wird hoffentlich ein wesentlicher Aspekt der Diskussionen sein, die durch die vorliegende Mitteilung angeregt werden.

Ziel 1:

**Den allgemeinen und ständigen Zugang zum Lernen gewährleisten und damit allen Bürgerinnen und Bürgern ermöglichen, die für eine Teilhabe an der Wissensgesellschaft erforderlichen Qualifikationen zu erwerben bzw. zu aktualisieren.**

#### **Schweden**

#### **The Adult Education Initiative (AEI; Initiative für Erwachsenenbildung)**

**Durchführung: Juli 1997- Juli 2002**

**Zielgruppe: Erwachsene**

Die AEI wendet sich vor allem an Erwachsene, die arbeitslos sind oder die dreijährige Sekundarstufe II nicht abgeschlossen haben. Die Idee dabei ist, dass den Erwachsenen mit den größten Bildungsdefiziten die Chance geboten werden sollte, ihren Rückstand aufzuholen und ihr Wissen zu erweitern. Durch ein höheres Qualifikationsniveau und größeres Selbstbewusstsein lässt sich ihre Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Die vorrangigen Ziele der AEI sind:

- Verringerung der Arbeitslosigkeit
- Entwicklung der Erwachsenenbildung

- Verringerung der Spaltung im Bildungsbereich
- Förderung des Wachstums

Form und Inhalt der gesamten Bildung, die im Rahmen der Initiative vermittelt wird, sollen von den Erfordernissen, Wünschen und Fähigkeiten des Einzelnen bestimmt werden. Jeder Einzelne sollte weitgehend die Art des Unterrichts, die er benötigt, sowie Ort und Zeit dieses Unterrichts selbst bestimmen können. Mittels einer Validierung der Kompetenzen kann möglicherweise die jeweilige Unterrichtszeit verkürzt werden.

## **YOUTHSTART-Projekt - Gemeente Groningen**

**Durchführung: Beginn im November 1995, noch nicht abgeschlossen**

**Zielgruppe: junge Menschen**

**Kofinanzierungsquellen:** YOUTHSTART, Zentralregierung, Privatunternehmen in Groningen, Niederlande

**Hauptträger:** Stin Postbus und Partner in Irland und Österreich

Als wichtigste Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitssuche gelten in den Niederlanden die Fähigkeit zur Nutzung der Informationstechnologien und die Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten.

Das Projekt weist eine enge Verbindung zu den nationalen Zielen von LLL (Lebenslangem Lernen) in den Niederlanden auf, die der Entwicklung von IKT-Fertigkeiten und der Nutzung innovativer Lehr- und Lernmethoden hohe Priorität einräumen. Ebenso entspricht es der Definition der Europäischen Kommission von LLL.

Das Projekt hat inzwischen auch in anderen nördlichen Provinzen der Niederlande Eingang gefunden. Die Beteiligung von KMU hat entscheidend zur Nachhaltigkeit des Projekts beigetragen.

Die Kurse erstrecken sich sowohl auf Schlüsselkompetenzen als auch auf persönliche Fähigkeiten. Die letztgenannten Kurse behandeln Themen wie Selbstachtung, Verhalten beim Bewerbungsgespräch, Verhalten am Telefon, Gruppenarbeit usw. Die Kombination scheint für die Zielgruppe der Begünstigten (junge Arbeitslose) geeignet, da diese in den genannten Bereichen häufig unerfahren sind.

Ziel 2:

**Die Investitionen in die Humanressourcen deutlich erhöhen und damit Europas wichtiges Kapital – das Humankapital – optimal nutzen.**

## **Europäische Ebene**

### **ADAPT- Projekt: EU-JobRotation**

Zielgruppe: einzelne Arbeitnehmer, Gruppen von Arbeitnehmern, eine Abteilung eines Unternehmens oder ein Industriezweig und Arbeitslose

Durchführung: Beginn in den 90er Jahren in Dänemark, noch nicht abgeschlossen, in zehn weiteren Mitgliedstaaten über ADAPT gefördert.

Der Ausgangspunkt für JobRotation liegt in den Unternehmen und bei ihren Ausbildungserfordernissen, die sich aus der Einführung neuer Technologien, aus organisatorischen Veränderungen oder aus Globalisierungsprozessen ergeben. Das Prinzip eines JobRotation-Projekts ist einfach: Während die Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, übernimmt für befristete Zeit eine entsprechend geschulte arbeitslose Person ersatzweise ihre Tätigkeit. 1999 nahmen in ganz Europa 5 311 Menschen und 622 Unternehmen an JobRotation-Projekten teil. Dank der Flexibilität von JobRotation kann das Instrument an die nationalen und/oder regionalen Rahmenbedingungen und die jeweilige lokale Situation angepasst werden. Was den Beschäftigungseffekt für Ersatzarbeitskräfte angeht, so lassen die Ergebnisse aus allen europäischen Regionen erkennen, dass etwa 76 % der Ersatzkräfte nach Beendigung des Vertretungszeitraums entweder im JobRotation-Unternehmen oder in einer anderen Firma einen Arbeitsplatz erhalten.

## **Vereinigtes Königreich**

### **Investors in people (Unternehmen, die in Menschen investieren)**

#### **Eingeführt 1991, noch nicht abgeschlossen**

„Investors in People“ wurde im UK 1991 eingeführt und hat sich seither als Initiative erwiesen, die wesentlich zur Ermittlung derjenigen Unternehmen beiträgt, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren. Das Programm macht die Arbeitgeber mit den nationalen Anforderungen einer Ausbildungsbedarfsanalyse bekannt, an die sich Unternehmen, die als entsprechende Investoren anerkannt werden möchten, halten müssen. Es erleichtert die Optimierung des Unternehmensergebnisses durch die Verknüpfung der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten mit den Unternehmenszielen. Die Anforderungen stützen sich auf vier Hauptprinzipien:

- Die höheren Führungskräfte verpflichten sich auf die Weiterbildung aller Beschäftigten, um die Unternehmensziele zu erreichen;
- der Arbeitgeber überprüft regelmäßig seine Unternehmensziele und versucht, sie durch Entwicklung der Kompetenzen der einzelnen Beschäftigten und der Teams zu verwirklichen;
- der Arbeitgeber sorgt für die Aus- und Weiterbildung der einzelnen Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Einstellung und während der gesamten Beschäftigungsdauer;
- der Arbeitgeber evaluiert die Investitionen in Aus- und Weiterbildung und bewertet die Auswirkung der Ausbildung auf die verbesserte Effektivität.

„Investors in People“ wird inzwischen auch in den Niederlanden eingeführt; das Projekt wird über die niederländische Initiative für lebenslanges Lernen und den nationalen Aktionsplan für Beschäftigung gefördert.

Ziel 3:

**Effektive Lehr- und Lernmethoden und -kontexte für das lebenslange und lebensumspannende Lernen entwickeln.**

## **Transnationale Ebene**

## **SOKRATES-Projekt: MIWEUL - Making it work: European Universities and LLL (Praktische Umsetzung: Europäische Hochschulen und LLL)**

Durchführung: **1997-1999**

Dieses transnationale Projekt wurde im Rahmen der Aktion für Erwachsenenbildung des SOKRATES-Programms bezuschusst und beinhaltete die Mitwirkung und vergleichende Untersuchungen von Forschern aus vier EU-Mitgliedstaaten. Es zielte auf die Entwicklung eines Netzes von Forschungszentren ab, um so festzustellen, was nötig ist, um den Beitrag der Bildungs- und Berufsbildungsstrategien und -verfahren zu LLL zu verstärken.

Daher konzentrierte sich das Projekt auf die folgenden Aspekte:

- Untersuchung der Entwicklung von Hochschuleinrichtungen zu Zentren für lebenslanges Lernen in vier europäischen Ländern;
- Schwerpunkt auf der Gestaltung der Maßnahmen, der Ausrichtung von LLL (insbesondere Zugang zur Bildung und Bedürfnisse erwachsener Lernender) und den Hindernissen, die der künftigen Entwicklung entgegenstehen;
- Ermittlung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den europäischen Ländern bezüglich LLL;
- Förderung des politischen Wandels auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene durch ein besseres Verständnis der Geschehnisse auf der Ebene der Staaten und der Institutionen;
- Förderung der europäischen Dimension und des wechselseitigen Verständnisses in Bezug auf LLL.

Teil dieses Forschungsprojekts war ein umfassender Überblick, der sich auf den Kontext der lebensbegleitenden Dimension der Hochschulbildung und die Arten der auf nationaler Ebene realisierten Strategien erstreckte. Ein wesentlicher Beitrag zur Entwicklung von LLL im Hochschulbereich betrifft die Herausstellung des Umfangs, in dem Hochschuleinrichtungen, zusammen mit Unternehmen, Gruppen von regionalen und lokalen Stellen sowie gesellschaftlichen Gruppierungen die Beteiligung an bzw. den Zugang zu Bildung und Ausbildung auf bisher nicht erfasste Lernende, auch über die Nutzung der IKT, ausweiten können.

### **Europäische Ebene**

#### **European Network of Innovative Schools (ENIS; Europäisches Netz innovativer Schulen)**

##### **Zielgruppe: Bildungseinrichtungen**

Im Rahmen der Struktur des EUN (Schoolnet) besteht das Gesamtziel von ENIS darin, ein Netz von innovativen Schulen einzurichten, das zur eingehenden Vorstellung der Pilotprojekte im EUN und außerhalb des Netzes herangezogen werden kann. Das Netz besteht insgesamt aus etwa 500 Schulen, wobei ein großer Teil Europas vertreten ist, und soll einen gemeinsamen integrierten Rahmen bilden in Bezug auf: Vernetztheit und technische Infrastruktur, pädagogische und organisatorische Instrumente, pädagogische und organisatorische Methodik sowie Fertigkeiten und Kenntnisse.

Das Netz umfasst Schulen mit entsprechender IKT-Ausstattung und Erfahrung in deren Nutzung. Derzeit läuft in jedem der EUN-Mitgliedstaaten ein Verfahren mit dem Ziel, die innovativsten Schulen zu bestimmen. Jede ENIS-Schule wird ein Formular ausfüllen und einreichen, das von den zuständigen nationalen Stellen evaluiert wird.

Wichtigster Nutzen für die innovativen Schulen und größte Erwartungen:

Zugang zur gesamten EUN-Website im Internet, auch zur Nutzung von:

- Kooperationsanwendungen
- Kommunikationsplattform
- Lehr- und Lernmaterial sowie im Rahmen der EUN-Arbeitsprogramme entwickelte Instrumente

Ziel 4:

**Methoden der Bewertung von Lernbeteiligung und Lernerfolg deutlich verbessern, insbesondere im Bereich des nicht-formalen und des informellen Lernens**

## **USA**

**Prior Learning Assessment (PLA; Bewertung vorausgegangener Lernergebnisse)**

**Eingeführt: 1994, noch nicht abgeschlossen**

PONSI – Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit (Projekt zur nicht von Hochschulen geförderten Bildung und Anrechnung) – war das erste Projekt, das vom Kuratorium der New York State University im Anschluss an eine 1974 realisierte Pilotstudie eingeführt wurde. Seit 1994 besteht eine Zusammenarbeit mit der California State University; seither werden Lehrveranstaltungen aus dem ganzen Land anerkannt. 1999 akzeptierten 1 400 Universitäten und sonstige Hochschuleinrichtungen die im Rahmen von PONSI anerkannten Abschlüsse. Gleichzeitig wurde das College Credit Recommendation System (Credit; System von Empfehlungen zur Anrechnung von Studienleistungen) vom American Council for Education (dem amerikanischen Bildungsrat in Washington, DC) eingeführt, einer Dachorganisation, in der alle akkreditierten Universitäten und sonstigen Hochschuleinrichtungen in den USA vertreten sind.

Es gibt vor allem drei Arten von Ansätzen zur Bewertung vorausgegangener Lernergebnisse: Tests, Evaluierung der nicht von Hochschulen geförderten Ausbildung und umfassende Bewertung der Lebens- und Arbeitserfahrung mittels Portfolio-Bewertung.

Die Portfolio-Bewertung wird als einziges Verfahren betrachtet, das erwachsenen Lernenden dabei behilflich sein kann, ihre eigenen vorausgegangenen Lernergebnisse zu evaluieren und bei der Entwicklung von Plänen für künftiges Lernen und Weiterbildungsmaßnahmen darauf aufzubauen. Dabei handelt es sich insofern um ein ganzheitliches Konzept, als es auf die Festlegung und Verknüpfung des Lernens wie auch auf dessen Messung und Evaluierung konzentriert ist.

Das Portfolio ist ein offizielles Dokument, in dem nicht-universitäre Lernerfahrungen erfasst sind und das verwendet wird, um die Anerkennung eines auf Erfahrung beruhenden Lernens durch Hochschulen zu beantragen.

Alle diese Maßnahmen verdeutlichen die Akzeptanz und die Implementierung von lebenslangem Lernen als Teil des modernen Lebens. Sie führen zu einer vollständigen Einbindung der nach Verlassen der Schule erworbenen Kenntnisse. Allerdings lässt sich nur schwer ermitteln, wie PLA sich unabhängig von akademischen Fortbildungsmöglichkeiten auf die Fort- und Weiterbildung am Arbeitsplatz auswirkt (Mann, 1997). Daher bedarf es in diesem interessanten Bereich noch mehr Forschungsarbeiten und Untersuchungen, da viele andere Länder die USA hier als führend ansehen.

## **Frankreich**

**Bilan des compétences (Kompetenzbewertungssystem)**

**Eingeführt: 1985, noch nicht abgeschlossen**

### **Zielgruppen: Einzelpersonen und Unternehmen**

Die Initiative kann entweder von den Unternehmen oder von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ausgehen. Sie will es den Beschäftigten ermöglichen, ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen ebenso wie ihre Motivation und Fähigkeiten einzuschätzen, um ihnen die Verwirklichung ihrer Pläne und ihren Werdegang in Beruf und Bildung zu erleichtern. Die „bilan des compétences“ ist ein nationales System, das über nationale Rechtsvorschriften festgelegt und verwaltet wird. Sein Schwerpunkt liegt auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen. Die Idee dabei ist, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Feedback zu Fragen im Zusammenhang mit den Kompetenzen zu geben und so Weiterbildung und berufliches Fortkommen zu fördern. Die „bilan de compétences“ strebt keine formelle Anerkennung von Kompetenzen anhand entsprechender Qualifikationsanforderungen an. Die wichtigsten Bezugspunkte sind Einzelpersonen und Unternehmen.

Ziel 5:

**Für alle Bürgerinnen und Bürger einen leichten Zugang gewährleisten zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten zu Lernmöglichkeiten in ganz Europa und während des gesamten Lebens**

**Transnationale Ebene**  
**LEONARDO-DA-VINCI-Projekt: EURO PRO-FILES (Entwicklung eines multimedialen Beratungsprogramms)**

#### **Zielgruppe: junge Menschen**

Das Projekt wird im Rahmen von LEONARDO DA VINCI finanziert, sein Ziel ist die Konzeption und Produktion eines Multimedia-Softwareprogramms zur Entwicklung von Berufsberatungssystemen für junge Menschen. Das multimediale Instrument soll einen Vergleich der Berufsprofile ermöglichen und die Berufsbildung junger Menschen sowie die Entwicklung von Beratungssystemen fördern.

Das Projekt erleichtert europaweite Austauschmaßnahmen in der Berufsbildung, da die CD-ROM Daten über die jeweils zu erwerbenden Qualifikationsprofile und die entsprechende Ausbildung umfasst. Das Instrument fördert letzten Endes die Jugendmobilität und verwischt kulturelle wie auch berufs- und ausbildungsspezifische Unterschiede.

Bisher war eine sehr positive Wirkung auf die nationalen Beratungssysteme festzustellen. Das Projekt gestattet es den Berufsberatern, die Anfragen junger Menschen zu Berufsprofilen auf einer wirklich transnationalen Grundlage zu beantworten. Die Ratschläge können genau auf die Anforderungen der Auszubildenden zugeschnitten werden und sind diesen dabei behilflich, sich bewusst für eine transnationale Mobilitätsmaßnahme zu entscheiden.

### **Kanada**

#### **SkillNet.ca**

#### **Eingeführt: 1993**

SkillsNet.ca ist Kanadas am schnellsten wachsendes Netz von Websites mit Arbeitsplatz- und Karriereinformationen. Als einheitliche Quelle für Informationen über Arbeitsplätze und Berufsprofile ist SkillsNet.ca ein Verbund von integrierten Vermittlungsdiensten, entwickelt

von Industry Canada mit Unterstützung von Human Resources Development Canada and Xwave Solutions. Zu den Partnern gehören Universitäten und sonstige Hochschulen, Gesundheitswesen, Kunst und Kultur, Bildung, Flugzeugwartung und gemeinnütziger Bereich. Zahlreiche weitere Partner-Sites befinden sich derzeit in Entwicklung. CANARIE Inc., Kanadas fortschrittliche Internet-Entwicklungsorganisation, wurde 1993 gegründet und hat bisher mit der Regierung, der Industrie sowie mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen zusammengearbeitet, um Kanadas fortschrittliche Internet-Infrastruktur sowie die Entwicklung und Nutzung von Anwendungen noch weiter auszubauen.

Ziel 6:

**Möglichkeiten für lebenslanges Lernen in unmittelbarer Nähe (am Wohnort) der Lernenden schaffen und dabei ggf. IKT-basierte Techniken nutzen.**

### **Transnationale Ebene**

**ADAPT-Projekt: SES-NET (South East Scotland Network for Education and training – Südostschottisches Netz für Bildung und Berufsbildung)**

**Durchgeführt: September 1998-Juni 2001, ADAPT-Programme**

Zielgruppen: Die Projektaktivitäten sind für KMU in mehreren Bereichen bestimmt, einschließlich Groß- und Einzelhandel, Multimedia, Tourismus und Automobilindustrie.

„University for Industry“ (Ufi) wurde eingeführt, um die Vision der britischen Regierung von einer „kognitiven Gesellschaft“ Realität werden zu lassen. Die wichtigsten Ziele von Ufi (neue Bezeichnung *learnirect*) sind die Anregung der Nachfrage nach lebenslangem Lernen bei Unternehmen und Einzelpersonen; sowie die Förderung der Verfügbarkeit von bzw. des Zugangs zu relevanten hochwertigen, innovativen Lernmöglichkeiten, insbesondere unter Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT).

Das Projekt führt zahlreiche Bildungs- und Ausbildungsanbieter in einer umfassenden öffentlich-privaten Partnerschaft zusammen, um ein Netz von Lernzentren einzurichten, die über Tutoren verfügen. Die zentrale Maßnahme des Projekts ist die Einrichtung dieser Lernzentren, von denen sich viele an ungewöhnlichen Standorten (auch in Unternehmen) befinden. Dabei stellen lokale Lernzentren Möglichkeiten für lebenslanges Lernen bereit, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Einzelpersonen zugeschnitten sind. Der Zugang zur Beratung und zur Information über Lernmöglichkeiten und Anbieter wurde durch Einrichtung eines Callcenters als gemeinsame Anlaufstelle für Beratung, Orientierung und Anmeldung zu Kursen verbessert.

Eine flexible Vermittlung von Wissen, unter Nutzung der IKT und „mundgerechter“ Lernangebote oder einzelner Module, ermöglicht all denjenigen den Zugang zum Lernen, die gezielt lernen wollen und nicht eine vollständige Qualifikation erwerben möchten oder die als erwerbstätige Lernende die entsprechenden Maßnahmen mit ihren familiären Verpflichtungen und ihrer Berufstätigkeit in Einklang bringen müssen.

### **Australien**

**Learning centres (Lernzentren)**

**Eingeführt: 1989, noch nicht abgeschlossen**

**Ziel: Förderung der lokalen Mitwirkung und Ausbau der lokalen Unterstützung**

Das Centre for Research and Learning in Regional Australia (CRLRA; Zentrum für Forschung und Lernen im regionalen Australien), an der University of Tasmania hat die Beziehung zwischen der Qualität des Lernens in einer Gemeinschaft, dem Kapital für soziale Zwecke in dieser Gemeinschaft und den nachhaltigen wirtschaftlichen Ergebnissen in australischen Regionen untersucht. Australien hat ferner Erfahrung mit der Verknüpfung von Gemeinschaften von Praktikern (Gruppen, die zur Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks verknüpft werden, wozu kontinuierliches Lernen und der Ideen- und Erfahrungsaustausch gehören), beispielsweise von Farmbesitzern oder Managern. Nützliche Grundsätze für vorbildliche Verfahren im Bereich der Bildung von Lerngemeinschaften können abgeleitet werden aus der Tätigkeit der Westaustralischen Universitäten oder des Queensland Open Learning Network (QOLN – Offenes Lernnetz von Queensland).

Das QOLN wurde 1989 eingerichtet, im Rahmen einer Initiative der Regierung von Queensland zur Verbesserung des Zugangs zu Lernmöglichkeiten für Gemeinschaften, deren Zugangsmöglichkeiten aufgrund ihrer Abgelegenheit und sonstiger Faktoren eingeschränkt sind. Das QOLN besteht inzwischen aus mehr als 40 offenen Lernzentren, die in den jeweiligen Gemeinschaften eine Reihe von Aufgaben und Funktionen übernommen haben.

Die Zentren wollen ein Lernschwerpunkt der Gemeinschaften sein. Von den jeweiligen Gemeinden werden Koordinatoren beschäftigt, die die lokale Mitwirkung fördern und die lokale Unterstützung steigern sollen, um so die Wirkung des Zentrums in der Gemeinschaft zu verstärken.

## ANHANG II

### **Bereich für die Entwicklung von Indikatoren und Benchmarks zum lebenslangen Lernen**

#### **1. HINTERGRUND**

Das lebenslange Lernen (LLL) ist bereits seit etlichen Jahren Gegenstand von Grundsatzdiskussionen. Jedoch ist es seit Ende der neunziger Jahre, als seine Bedeutung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung wie auch für den sozialen Zusammenhalt und die aktive Staatsbürgerschaft in der Wissensökonomie allgemein anerkannt wurde, zunehmend zu einem vorrangigen Bereich für die politische Entscheidungsfindung geworden. Dieser in der letzten Zeit erkennbare Schwerpunkt hat zusammen mit der Einbeziehung von allgemeiner und beruflicher Bildung in die Zuständigkeiten der Gemeinschaft, erstmals im Vertrag von Maastricht und dann im Vertrag von Amsterdam<sup>i</sup>, zu einer steigenden Nachfrage nach Statistiken im Bereich des lebenslangen Lernens geführt.

Der Prozess in Richtung auf europäische Bildungs- und Berufsbildungsindikatoren setzte bereits vor Jahrzehnten ein und beschleunigte sich in den neunziger Jahren. Im Februar 2000 richtete die Europäische Kommission eine Task Force zur Messung des lebenslangen Lernens ein. Diese Task Force will Empfehlungen zu Ansätzen aussprechen, die innerhalb des europäischen statistischen Systems (ESSE<sup>ii</sup>) zu verwenden sind, wobei den statistischen Auswirkungen der vorliegenden Mitteilung Rechnung getragen werden soll. Auch der deutliche Bedarf an Indikatoren, der in anderen offiziellen Grundsatzpapieren wie beispielsweise in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rats in Lissabon<sup>iii</sup>, im gemeinsamen Beschäftigungsbericht<sup>iv</sup>, in der Initiative zum eLearning<sup>v</sup> und im Bericht über die Qualität der schulischen Bildung<sup>vi</sup> zum Ausdruck kam, wird bei der weiteren Entwicklung von Indikatoren im Bereich von LLL berücksichtigt werden.

Der Task Force gehören auch Vertreter von UNESCO und OECD an, um so die größtmögliche Beteiligung der internationalen Organisationen zu gewährleisten, die auf dem Gebiet der Bildungsstatistik tätig sind.

Im Folgenden wird versucht, einen – im Kontext der vorliegenden Mitteilung nur kurzen – Überblick über die für das lebenslange Lernen relevanten statistischen Informationen und Instrumente zu vermitteln wie auch einige Hinweise zur künftigen Entwicklung zu geben.

#### **2. DERZEITIGE LAGE**

Die vorhandenen Statistiken zur Bildung und zum Lernen stützen sich auf ein systembezogenes Konzept; dieser Ansatz war bisher in Bezug auf die politischen Ziele und in geringerem Umfang auch in Bezug auf Einzelpersonen und Unternehmen maßgeblich. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den formalen Bildungs- und Berufsbildungssystemen (Datenerhebung im Rahmen von UOE<sup>vii</sup> und VET<sup>viii</sup>), dem innerhalb dieser Systeme erreichten Bildungsniveau und den auf dem Arbeitsmarkt erkennbaren Ergebnissen (LFS<sup>ix</sup>, ECHP<sup>x</sup> usw.). Daten über die Bildungs- und Lernbeteiligung von Erwachsenen (LFS) werden ebenfalls erhoben, wobei jedoch der Schwerpunkt ganz deutlich auf der formalen Bildung und der arbeitsplatzbezogenen Ausbildung liegt. Ferner sind Angaben über die arbeitsbezogene

Ausbildung, die von Unternehmen angeboten wird (CVTS<sup>xi</sup>), sowie über die Bildungsausgaben der privaten Haushalte (HBS<sup>xii</sup>) verfügbar, jedoch gestatten die für Bildungsleistungen oder -produkte benutzten Typologien keine sinnvolle Auswertung dieser Informationen. Darüber hinaus wurde versucht, eine direkte Bewertung von Kompetenzen durchzuführen, mit Hilfe verschiedener internationaler Erhebungen wie beispielsweise IALS<sup>xiii</sup> über die Alphabetisierung und den Erwerb von Grundkenntnissen in Mathematik im Rahmen der Erwachsenenbildung, TIMSS<sup>xiv</sup>, einer auf Lehrplänen und Schulen basierenden Erhebung und zuletzt PISA<sup>xv</sup>, einer Erhebung, die sich auf Schulen, jedoch nicht auf Lehrpläne stützt.

Von dem derzeit festzustellenden Perspektivenwechsel – wobei dem lebenslangen Lernen nicht nur mehr Bedeutung im Bereich der Bildung, sondern auch im Bereich von Beschäftigung, Wirtschaftswachstum, sozialer Ausgrenzung usw. eingeräumt wird – wird erwartet, dass er den Blickwinkel der Analyse der meisten der oben genannten Quellen verändern und Informationen freigeben wird, die bisher verborgen waren und nicht ausgewertet wurden, da es keinen klar zum Ausdruck gebrachten politischen Bedarf gab. Ferner können diese Quellen unter dem neuen Blickwinkel modifiziert werden, um eine bessere Erfassung der verschiedenen Aspekte von LLL zu ermöglichen.

### 3. NEU ENTSTEHENDE BEDÜRFNISSE

Heutzutage werden mehr Informationen über **die Art und Weise** benötigt, in der **einzelne Bürger** in formalen und nichtformalen Umgebungen, aber auch durch informelle Tätigkeiten wie z. B. Selbststudium **lernen**. Kenntnisse und Fertigkeiten lassen sich auf verschiedene Art erwerben, und es ist wesentlich, diesen Erwerb – ebenso wie den Verfall – von Kompetenzen zu überwachen. Wir müssen in der Lage sein, die **gesellschaftsbezogenen Ergebnisse des Lernens** (z. B. Ergebnisse in Verbindung mit Staatsbürgerschaft, Umwelt, Verbraucherschutz) wie auch die beschäftigungsbezogenen Ergebnisse und die persönlichen Ergebnisse im weiteren Sinne (z. B. Basisqualifikationen, Wohlstand, physische und psychische Gesundheit, physisches und psychisches Wohlbefinden, Zufriedenheit) zu bewerten.

Begriffe wie Motivation, Erwartungen und Zufriedenheit sind im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen von wesentlicher Bedeutung, ebenso bilden die jeweils investierte Zeit und das jeweils investierte Geld wichtige Diskussionsthemen. Die Rolle und die Beteiligung der verschiedenen Akteure auf dem Bildungsmarkt (kommerzielle Anbieter, NRO, Berufsverbände, Kommunalbehörden, Staat und natürlich Einzelpersonen) müssen ebenfalls verdeutlicht werden.

Schließlich müssen in dem Umfang, in dem ein Markt für Bildung und Berufsbildung Gestalt annimmt, Informationen über die Anbieter und die wirtschaftliche Komponente von Lehren und Ausbildung, die Kosten und die Verfügbarkeit des Angebots, gesammelt werden. Die Lernsysteme haben sich jahrzehntelang kaum verändert, erleben aber seit kurzem einen radikalen Wandel. Eine effektive politische Entscheidungsfindung erfordert eine Überwachung und sogar eine Antizipation dieser Veränderungen.

Der Bereich der Bildungs- und Lernstatistiken scheint sich, was seine nicht-formalen und informellen Teile angeht, mit der Zeitbudgetstatistik, der Kulturstatistik (die kürzlich von der GD EAC und Eurostat in Zusammenarbeit mit der UNESCO weiterentwickelt wurde), mit der Fremdenverkehrsstatistik und der Statistik über audiovisuelle Dienste, die Informationsgesellschaft und immaterielle Anlagegüter in der strukturellen

Unternehmensstatistik, zu überschneiden. Diese könnten an die Stelle der unmittelbaren Quellen im LLL-Bereich treten und verlangen harmonisierte Konzepte und Ad-hoc-Ansätze, damit sie optimal genutzt werden können.

Konkret sind zu den zentralen Themen der Mitteilung zum lebenslangen Lernen die folgenden Anmerkungen zu machen:

### **3.1. Neue Basisqualifikationen für alle**

Die Bildungs- und Berufsbildungssysteme sollen den Menschen die Basisqualifikationen vermitteln, die für die Wissenswirtschaft erforderlich sind. Diese Fertigkeiten müssen ständig aktualisiert werden, und viele Menschen werden sie außerhalb des Bildungssystems erwerben müssen. In diesem Fall sind alle möglichen Anstrengungen zu unternehmen, um sie in akzeptabler Weise zu bewerten und zu vergleichen, wobei auf die Erfahrung mit den bereits entwickelten Methoden der unmittelbaren Bewertung zurückzugreifen ist. Angaben über das Niveau bei den Basisqualifikationen (z. B. Fremdsprachen und IKT) könnten ggf. mit Hilfe der Erhebungen bei den privaten Haushalten eingeholt werden.

Wie effektiv das formale Bildungssystem den allgemeinen Zugang zum Erwerb der erforderlichen Basisqualifikationen und die Entwicklung einer Lernkultur ermöglicht, sollte in Bezug auf LLL noch genauer untersucht werden. Es wird davon ausgegangen, dass der Kontext des regulären (traditionellen) Systems – in dem Lehrkräfte für Bildungseinrichtungen arbeiten und Schüler/Studenten unterrichten, die sich für bestimmte, zu Qualifikationen/Diplomen führende Programme eingeschrieben haben, die sie innerhalb bestimmter Zeit abschließen – angepasst werden sollte, um auch modulare Programme zu berücksichtigen, ebenso nicht fortlaufende Bildungsgänge und Qualifikationswege, offenen Unterricht und Fernlehre sowie Programme für selbstgesteuertes Lernen. Es sollte ein Unterschied gemacht werden zwischen Erziehung im frühen Kindesalter und Kinderbetreuung, wobei Umfang und Inhalte besonders zu prüfen wären. Kontextinformationen über Strukturen, organisatorische Maßnahmen und Lehrpläne sind ausschlaggebend, wenn statistische Informationen über das formale System in Beziehung gesetzt werden sollen, um ihnen so zu politischer Relevanz zu verhelfen.

Daten über nicht-formale Bildung werden bereits mit Hilfe der vorhandenen Quellen bei Einzelpersonen und Unternehmen, die ihren Beschäftigten Ausbildungsmaßnahmen anbieten, erhoben. Jedoch sollten spezifische Klassifikationen für nicht-formale und informelle Lerntätigkeiten entwickelt bzw. – wenn sie bereits bestehen – verbessert werden, so dass sie in Stichprobenerhebungen über die privaten Haushalte, Zeitbudgeterhebungen usw. verwendet werden können.

Ebenso können Angaben über die Motivation und die Einstellung einzelner Personen mit Hilfe der Erhebungen bei den privaten Haushalten eingeholt werden, während die Mitwirkung und die Einstellung anderer Akteure wie beispielsweise Unternehmen, NRO usw. in speziellen Erhebungen bewertet werden sollten.

### **3.2. Höhere Investitionen in die Humanressourcen**

Um mehr Informationen über die – in Form von Zeit und Geld getätigten – Investitionen in das lebenslange Lernen zu erhalten, wäre Folgendes zu tun:

- harmonisierte Angaben über den Zeitaufwand von Einzelpersonen (beispielsweise durch eine Zeitbudgeterhebung); diese Informationen müssen mit

Kontextinformationen über Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuungseinrichtungen usw. kombiniert werden, um so die Hindernisse in Bezug auf die verfügbare Zeit zu bewerten;

- harmonisierte Angaben über den Verbrauch der privaten Haushalte/die Kosten der Bildungsleistungen und -produkte, mit Hilfe der Erhebungen über Wirtschaftsrechnungen der privaten Haushalte;
- veränderte Erfassung der staatlichen Bildungsausgaben in den Konten des Sektors Staat (sie sind als Kapital und nicht als laufende Ausgaben zu betrachten); Entwicklung von Satellitenkonten für Bildung, die mehr erfassen als die Ausgaben für formale Bildung; Aufnahme von Ausgaben für „LLL-Infrastruktur“ in die Analyse (z. B. Kommunikationsnetze und Lernzentren);
- Investitionen der Unternehmen in Ausbildungsmaßnahmen (Unternehmensstrukturenerhebung, Arbeitskostenerhebung); die Investitionen in die Entwicklung der Humanressourcen sollten als immaterielle Investitionen betrachtet und auch in den Statistiken genauso wie die materiellen Investitionen behandelt werden;
- bessere Erfassung der Bildung als Wirtschaftstätigkeit in der Unternehmensstatistik und in der Statistik zur Informationsgesellschaft, um so das Angebot an Bildungsleistungen und -produkten und ihren Marktwert zu evaluieren (Entwicklung der Inhalte, Beratungsdienste, Produktion von Lehr- und Lernmaterial usw.).

### **3.3. Innovation in den Lernmethoden**

Nach Festlegung der entsprechenden Definitionen können Informationen über die Zahl der Personen zusammengestellt werden, die als Freiwillige und als Erwerbstätige im Bereich Bildung und Lernen (formale, nicht-formale und informelle Bildung) tätig sind. Kontextinformationen über das erforderliche Qualifikationsniveau und die von Lehrkräften verlangten Kompetenzen können zu Analyse Zwecken herangezogen werden, wobei, sobald die Definitionen festgelegt sind, stets das längerfristige Ziel einer Messung des erforderlichen Kompetenzniveaus anzustreben ist.

### **3.4. Bewertung der Ergebnisse**

Die Resultate von Initiativen der Europäischen Union wie beispielsweise ECTS, CEDEFOP-Forum zur Transparenz der beruflichen Befähigungsnachweise oder automatisierter Bewertungstest, können längerfristig zur Entwicklung einer Typologie von (formalen und nicht-formalen) Qualifikationen beitragen, die zur Bewertung des gesamten validierten Wissens, das in der Gesellschaft verfügbar ist, herangezogen werden können. Weitere Daten sind möglicherweise aus Initiativen abzuleiten wie z. B. dem EUROPASS, mit dem die Anerkennung einer Ausbildung in allen Mitgliedstaaten sichergestellt werden soll. Ferner könnten sonstige Initiativen, beispielsweise der europäische Computerführerschein (European Computer Driver's Licence – ECDL) als Quelle wichtiger Informationen genutzt werden.

### **3.5. Umdenken in der Berufsberatung und Berufsorientierung**

Kontextinformationen über die Maßnahmen für die Berufsberatung und Berufsorientierung auf verschiedenen geographischen Ebenen können ergänzt werden durch Informationen darüber, ob die Menschen die vorhandenen Angebote kennen und mit ihren Leistungen zufrieden sind. Eine Typologie der Berufsberatungs- und Berufsorientierungsdienste könnte in Verbindung mit einer Klassifikation von Bildungs- und Lerndienstleistungen und

-tätigkeiten entwickelt werden. Um effektiv zu sein, sollte die Datenerhebung in diesem Bereich sowohl auf Einzelpersonen als auch auf Beratungszentren gerichtet sein.

### 3.6. Lernen den Lernenden auch räumlich näher bringen

Die Informationen über Bildung und Lernen müssen auf einer der betreffenden Maßnahme möglichst nahen geographischen Ebenen bereitgestellt werden; dies ist für gewöhnlich die lokale Ebene. Derzeit liefern bestimmte Datenquellen, z. B. LFS und CVTS, einige Daten für die regionale Ebene. Das größte Hindernis bilden hierbei die Kosten einer Ausweitung der Stichproben mit dem Ziel, die Repräsentativität zu gewährleisten. In Ländern mit sehr ausgeprägter regionaler Komponente, z. B. Italien, werden zusätzliche Anstrengungen unternommen, um die Nachfrage nach dieser Art von Statistiken zu befriedigen. In absehbarer Zeit sollen auf Ad-hoc-Basis regionale Bildungsstatistiken erhoben werden.

## 4. KÜNFTIGE ENTWICKLUNG

Systembezogene Daten sollten durch Daten ergänzt/vervollständigt werden, die auf die Lernenden gerichtet sind und die formalen, nicht-formalen und (absichtlich) informellen Lernerfordernisse weiter berücksichtigen. Für die meisten der Fragen, die in den vorangehenden Absätzen angesprochen werden und die Bereiche, in denen Lücken bestehen (mit Ausnahme der Erziehung im frühen Kindesalter und einiger Aspekte von Bildungsinvestitionen durch alle Akteure), scheint die beste Lösung eine gezielte Erhebung über Erwachsenenbildung zu sein. Eine solche Erhebung würde Informationen beinhalten zu:

**Beteiligung** (Häufigkeit), auf Bildung und Ausbildung verwandte **Zeit** (Umfang), **Art** der Bildung und Ausbildung (nach Zweck/Ziel), **Quelle der finanziellen Unterstützung** (Staat, Arbeitgeber, Lernende selbst), selbst eingeschätzter **Nutzen** (arbeitsbezogen, gesellschaftlich, persönlich), selbst eingeschätzte **Nachfrage** (Bedürfnisse und Interessen), selbst eingeschätzte **Motive** (arbeitsplatzbezogen, gesellschaftlich, persönlich), selbst eingeschätzte **Hindernisse**, die einer Beteiligung entgegenstehen, **Transparenz des Lernangebots (Information und Beratung)**, selbst eingeschätzte **digitale Kompetenz**, selbst eingeschätzte **Fremdsprachenkompetenz**.

Zu den Hintergrundvariablen würden gehören: Einzelpersonen: Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Bereich der Bildung und Ausbildung, Stellung auf dem Arbeitsmarkt/im Beruf, derzeitiger/letzter Arbeitsplatz, Nationalität/Staatsbürgerschaft/Hauptwohnsitz, Einkünfte wie auch NACE-Bereich, Umfang für diejenigen, die erwerbstätig sind.

Um dieses Konzept verwirklichen zu können, müssen einige Methodikinstrumente entwickelt werden: eine spezifische Klassifikation der Lerntätigkeiten (die unter anderem Rechnung tragen sollte: den bestehenden Klassifikationen in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung<sup>xvi</sup>, den überarbeiteten Klassifikationen der Wirtschaftszweige, die auch Waren und Dienstleistungen des Bildungswesens erfassen<sup>xvii</sup>, den für Zeitbudgeterhebungen zu verwendenden Bildungsklassifikationen wie auch der Klassifikation des Berufsbildungsangebots, die im Rahmen eines LEONARDO-I-Projekts entwickelt wurde<sup>xviii</sup>); eine Typologie der Lernhindernisse und eine Typologie der erwarteten (arbeitsplatzbezogenen, gesellschaftlichen und persönlichen) Ergebnisse.

Ein ideales Design für eine entsprechende Erhebung wäre – auch wenn seine Implementierung sehr komplex wäre - die Konzeption einer Kette von miteinander verbundenen Modulen, die allmählich als Ad-hoc- oder Standard-Module in geeignete

bestehende Erhebungen einbezogen werden können. Das Ad-hoc-Modul über LLL für die LFS 2003, das erste Glied in der Kette, wird Gelegenheit bieten, die erforderlichen Methoden und Nomenklaturen zu entwickeln und einige der Begriffe zu testen. Die Einbeziehung von Kulturstatistik-Modulen sollte ebenso erwogen werden (sie werden derzeit von Eurostat zusammen mit GD EAC, UNESCO und den Mitgliedstaaten entwickelt) - audiovisuelle Leistungen im Bildungsbereich, Freizeit/Tourismus usw. Auch das Eurobarometer könnte eine nützliche und geeignete Quelle darstellen, insbesondere in Bezug auf die Einschätzung der Effektivität von Bildung und Ausbildung.

Dieses Konzept dürfte eine Untersuchung verschiedener Bevölkerungsgruppen (bildungsmäßig und sozial benachteiligte Personen, junge Menschen usw.) ermöglichen; falls mehr Angaben über bestimmte Gruppen oder Fälle benötigt werden, könnte die im allgemeinen Kontext von LLL entwickelte Methodik vielleicht als Basis für umfassendere Vergleiche genutzt werden.

Darüber hinaus sollten die Verwaltungsstrukturen, die für die Verwirklichung der Strategie der Europäischen Union für lebenslanges Lernen einzurichten sind, bereits so konzipiert werden, dass sie eine statistische Struktur umfassen, was die Erhebung von Daten an der Quelle ermöglichen würde.

## **5. FAZIT**

Auch wenn bereits einige statistische Daten über LLL vorliegen, bestehen noch beträchtliche Lücken, die bei jedem Schritt hin zur Entwicklung einer konkreten Strategie deutlich werden. Der Begriff des lebenslangen Lernens ist umfassend und lässt sich nur untersuchen, wenn die vorrangig zu erfassenden Themen genau festgelegt werden. Ebenso sollten wir uns bewusst sein, dass einige Aspekte einfach nicht messbar sind. Statistische Informationen müssen durch Kontextinformationen ergänzt werden, um so unser Verständnis zu vertiefen und die Angaben über den Lernprozess und den Lernerfolg zu den bestmöglichen Strategien in Beziehung zu setzen. Es ist wesentlich, dass Einigung über die Prioritäten beim lebenslangen Lernen erzielt und ihre Operationalisierung in Bezug auf statistische Erfordernisse erörtert wird. Die Task Force zur Messung des lebenslangen Lernens spielt bei diesem Vorgang eine wichtige Rolle. Sobald der Prozess eingeleitet ist, können Benchmarks festgelegt werden, die eine Evaluierung des Fortschritts hin zu genau festgelegten Zielen ermöglichen.

Das Ziel sollte darin bestehen, die Interessen und Bedürfnisse der verschiedenen an der Verwirklichung von LLL beteiligten Gruppierungen so zu vereinen, dass eine angemessene Darstellung und eine angemessene Überwachung einer unbestreitbar komplexen Realität möglich wird.

---

<sup>i</sup> Artikel 149 und 150 (ex-Artikel 126 und 127) EG-Vertrag.

<sup>ii</sup> Das ESS ist ein Netz sämtlicher staatlicher Stellen, die auf den verschiedenen Ebenen – auf regionaler, nationaler und Gemeinschaftsebene - für die Erstellung, Verarbeitung und Verbreitung der statistischen Informationen verantwortlich sind, die für das wirtschaftliche und soziale Leben der Gemeinschaft benötigt werden. Der Abschnitt „Bildung“ des ESS umfasst nicht nur die fünfzehn EU-Mitgliedstaaten, sondern auch die verbleibenden EFTA-Länder, die Beitrittsländer Mittel- und Osteuropas wie auch die südosteuropäischen Länder. Den Mittelpunkt des europäischen statistischen Systems in der Gemeinschaft bildet Eurostat, das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften.

---

<sup>iii</sup> Die Schlussfolgerungen der Sondertagung des Europäischen Rats vom 23.-24. März 2000 in Lissabon ersuchen (in Ziffer 36) darum, anhand zu vereinbarenden struktureller Indikatoren einen jährlichen Synthesebericht über die Fortschritte zu erstellen.

<sup>iv</sup> Jedes Jahr erstellt die Kommission auf der Grundlage der entsprechenden nationalen Berichte einen Bericht über die Fortschritte, die in Bezug auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien erzielt wurden. Der gemeinsame Bericht 2000 und die Leitlinien für 2001 verweisen ausdrücklich auf die Notwendigkeit einer Entwicklung von Indikatoren, insbesondere im Bereich des lebenslangen Lernens.

<sup>v</sup> KOM (2000) 318 endg. „eLearning - Gedanken zur Bildung von morgen“.

<sup>vi</sup> Der neue europäische Bericht über Qualitätsindikatoren in der Bildung, um den die Minister von 26 europäischen Ländern 1998 in Prag gebeten haben, enthält 16 Indikatoren zur Qualität der Bildungssysteme aus 26 europäischen Ländern. Der Bericht soll als Ausgangspunkt für Diskussionen dienen, die bei der nationalen Evaluierung von Schulstandards in ganz Europa behilflich sein sollen. Er ist zu finden unter:

<http://europa.eu.int/comm/education/indic/rapinen.pdf>.

<sup>vii</sup> Jährliche gemeinsame Datenerhebung von UNESCO, OECD und Eurostat für Statistiken über Studierende, Lehrkräfte, Graduierte, Bildungsausgaben; Hauptschwerpunkt: reguläres Bildungssystem.

<sup>viii</sup> Jährliche Eurostat-Erhebung von statistischen und Kontextinformationen zur beruflichen Erstausbildung; umfasst Daten über Lehrlingsausbildung, finanzielle Aspekte und arbeitsbasierte Programme.

<sup>ix</sup> Die Arbeitskräfteerhebung der Gemeinschaft ist eine vierteljährlich durchgeführte harmonisierte Stichprobenerhebung über die Situation der Arbeitskräfte in Europa; sie ist eines der wichtigsten Instrumente zur Messung der Beteiligung an Bildung und Berufsbildung sowie des Bildungsniveaus der Erwachsenenpopulation (15 Jahre und darüber). Die Fragen zur Bildungsbeteiligung wurden kürzlich aktualisiert..

<sup>x</sup> Das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft ist eine jährlich durchgeführte Erhebung, die jeweils Daten über dieselbe Gruppe von Menschen (d. h. über das Panel) zusammenstellt, was eine Längsschnittanalyse ihrer Merkmale ermöglicht; das größte Problem dabei ist, dass der Stichprobenumfang sehr gering ist, sodass viele der Informationen über Bildung, Einstellungen und soziale Lage nicht mit sehr hohem Detaillierungsgrad kombiniert werden können.

<sup>xi</sup> Die Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS) ist eine Ad-hoc-Erhebung von Eurostat, die bisher zweimal (1994 und 2000) durchgeführt wurde; sie stellt Angaben von Unternehmen über die Ausbildung, die sie ihren Beschäftigten anbieten, zusammen.

<sup>xii</sup> Die HBS, d. h. die Erhebung über Wirtschaftsrechnungen der privaten Haushalte, ist eine jährliche durchgeführte Eurostat-Erhebung; die Gliederungstiefe der Bildungsausgaben gestattet keine eingehende Analyse der Ergebnisse.

<sup>xiii</sup> Die International Adult Literacy Survey wurde zwischen 1994 und 1998 mindestens einmal in einer Reihe von Ländern durchgeführt. Die Daten wurden von Statistics Canada und von der OECD veröffentlicht.

<sup>xiv</sup> Die Third International Mathematics and Science Survey war eine an Schulen durchgeführte Erhebung der International Association for Educational Assessment (IEA- ....) in (....). Eine neue TIMSS-Erhebung befindet sich in Vorbereitung.

<sup>xv</sup> The Programme for International Student Assessment wird im Jahr 2000 erstmals durchgeführt; dabei handelt es sich um eine an Schulen durchgeführte OECD-Erhebung, die 2003 und 2006 wiederholt werden soll; an der ersten PISA-Erhebung nehmen alle EU-Mitgliedstaaten teil.

<sup>xvi</sup> Klassifikation auf der Grundlage der ISCED97 und gemeinsam entwickelt von Eurostat, OECD und UNESCO.

<sup>xvii</sup> NACE/CPA

<sup>xviii</sup> Die Klassifikation des Berufsbildungsangebots wurde 1999 im Rahmen des Programms LEONARDO DA VINCI fertiggestellt. Sie ist zu finden unter:

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardoold/stat/trainingstatis/areas/area6.html>.