



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 28.11.2001
SEK(2001) 1939

ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

Lebenslanges Lernen – Praxis und Indikatoren

1.	EINFÜHRUNG.....	3
2.	BEISPIELE ZUR VERANSCHAULICHUNG DER PRAXIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN	3
2.1.	Bewertung des Lernens	4
2.2.	Information, Beratung und Orientierung	5
2.3.	Zeit und Geld in Lernen investieren	6
2.4.	Lernende und Lernangebote zusammenführen.....	7
2.5.	Grundqualifikationen	12
2.6.	Innovative Pädagogik.....	13
3.	LERNENDE ORGANISATIONEN UND LOKALE LERNZENTREN.....	16
4.	INDIKATOREN FÜR LEBENSLANGES LERNEN.....	17
4.1.	Einführung	17
4.2.	Ausarbeitung von Indikatoren.....	18
4.3.	Ressourcen	24
4.4.	Fazit.....	25

BEGRÜNDUNG

1. EINFÜHRUNG

Das vorliegende Arbeitspapier enthält zusätzliche Informationen zu der Mitteilung der Kommission „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ (KOM(2001) 678 endg.) (im Folgenden „die Mitteilung“ genannt). Es besteht aus drei Teilen. Abschnitt 2 enthält eine Auswahl von Beispielen zur Veranschaulichung der Praxis für lebenslanges Lernen in ganz Europa, die entsprechend den Aktionsschwerpunkten der Mitteilung zusammengestellt wurden. Abschnitt 3 befasst sich (detaillierter als die Mitteilung) mit zwei wichtigen Instrumenten der Vermittlung lebenslangen Lernens: den lernenden Organisationen und den lokalen Lernzentren. Abschnitt 4 schließlich enthält weitere Informationen über die Entwicklung von Indikatoren, die zur Überwachung der Umsetzung lebenslangen Lernens in ganz Europa genutzt werden können.

2. BEISPIELE ZUR VERANSCHAULICHUNG DER PRAXIS FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Die aufgeführten Beispiele der Praxis für lebenslanges Lernen wurden den einzelstaatlichen Berichten, den Berichten europäischer NRO und anderen Quellen entnommen, insbesondere der gemeinsamen Cedefop/Eurydice-Veröffentlichung „National actions to implement lifelong learning in Europe“ – alle haben wesentlich zur Anhörung zum Memorandum über lebenslanges Lernen beigetragen¹. Die ausgewählten Beispiele sollen zeigen, wie das lebenslange Lernen von verschiedenen Akteuren umgesetzt wird, und gleichzeitig erläutern, was die Aktionsschwerpunkte konkret bedeuten. Dabei hoffen wir, dass die auf nationaler, regionaler oder lokaler, jedoch nicht unbedingt auf europäischer Ebene innovativen Beispiele Anregungen für die Umsetzung lebenslangen Lernens vermitteln können. Im Moment vermeiden wir, sie als „Beispiele guter Praxis“ zu bezeichnen, da einige von ihnen erst seit kurzem umgesetzt werden oder noch keine Daten über die Produkte und Ergebnisse vorliegen.

Wie in der Mitteilung dargelegt, wird die Kommission zusammen mit den Mitgliedstaaten und anderen Akteuren weiter an der Entwicklung eines systematischeren Ansatzes zur Bestimmung und Verbreitung bewährter Verfahren arbeiten, einem wichtigen Instrument des offenen Koordinierungsverfahrens. Vor allem soll dabei eine europäische Datenbank für lebenslanges Lernen eingerichtet und eine „Peer Review“ bei Vertretern der Mitgliedstaaten oder Praktikern des lebenslangen Lernens zur Erleichterung der Bewertung und zur Verbreitung bewährter Verfahren herangezogen werden.

2.1. Bewertung des Lernens

Änderungen bei den Rechtsvorschriften zum Bildungs- und Berufsbildungssystem ermöglichen die Anerkennung des nichtformalen und informellen Lernens

Im italienischen Bildungs- und Berufsbildungssystem werden inzwischen aufgrund von Übereinkünften zwischen Regierung und Sozialpartnern zunehmend Kompetenzen anerkannt, die durch nichtformales und informelles Lernen erworben wurden. Das Beschäftigungsförderungsgesetz beinhaltet ein Konzept des lebenslangen Lernens, dem zufolge die Kompetenzen ungeachtet der Art des Erwerbs zertifiziert werden können. Die am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen sollten ebenso bewertet und möglicherweise anerkannt werden wie die in formalen Einrichtungen erworbenen Kompetenzen. (Italien)

Niederländisches Wissenszentrum für die Anerkennung früherer Lernerfahrungen

Die niederländische Regierung hat in Zusammenarbeit mit Berufszweigen und -bereichen die Initiative „EVC-Wissenszentrum“ eingeleitet. Dabei geht es um eine überarbeitete Fassung der EVC-Verfahren (EVC: *Erkenning van Verworven Competenties* – Anerkennung früherer Lernerfahrungen) für die Evaluierung von Kenntnissen und Kompetenzen, die in nichtformalen und informellen Lernkontexten erworben wurden, und für deren Anerkennung in Form von offiziellen Bescheinigungen oder Diplomen. Das Zentrum ist für die Förderung der EVC-Politik in den Fachverbänden durch Bereitstellung von Informationen und Entwicklung der Verfahren zuständig. Es vermittelt keine Qualifikationen, sondern erhebt, verarbeitet und verbreitet Informationen über das System; es fungiert als Katalysator, indem es das Interesse von Einzelpersonen im Namen der Berufszweige und -bereiche fördert und seine eigenen EVC-Verfahren festlegt. (Niederlande)

Dokumentation des nichtformalen und informellen Lernens in der Hochschulbildung

In Norwegen ermöglicht es eine Gesetzesänderung Bewerbern von über 25 Jahren, ohne höheren Sekundarabschluss an einer Universität oder Hochschule zu studieren. Anhand der nichtformalen und informellen Lernerfahrungen der Betroffenen bestimmen die einzelnen Einrichtungen, ob die Bewerber zu den entsprechenden Studienprogrammen zugelassen werden können. Die Bewerber wiederum erwerben mit Ablegung einer Prüfung für einen Studiengang die formalen allgemeinen Zugangsqualifikationen. Die frühere Lernerfahrung des Bewerbers kann zu einer Verkürzung des Studiengangs oder zu einer Befreiung von Prüfungen führen. *Für Herbst 2001 haben sich im Rahmen dieser Regelung 4 700 Personen an Universitäten und Hochschulen beworben.* (Norwegen)

2.2. Information, Beratung und Orientierung

„La cité des métiers“

Die „Cité des Métiers“ (Stadt der Berufe) ist ein Informations- und Beratungszentrum für Berufe und Berufsleben, dessen Fachkräfte allen Bürgern Orientierungsleistungen anbieten: Jugendlichen und Erwachsenen, Studierenden und Arbeitnehmern, während der gesamten Schulzeit und des gesamten Berufslebens. Die „Cité des Métiers“ ist ein Dienstleistungsmodell für Bürgerinnen und Bürger, kostenlos, basierend auf dem Grundsatz, dass auf die individuelle Nachfrage jedes Einzelnen einzugehen ist, mit einer einzigen Anlaufstelle, die unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten an einem Ort spezialisierte Einrichtungen und Gremien sowie Produktion vereint. (Frankreich)

„Prescriptions for Learning“ (Lernrezepte)

Dieses Projekt richtet sich an Menschen, die in einem stark von sozialer Ausgrenzung betroffenen Viertel von Nottingham Arztpraxen aufsuchen. Es geht aus von der Verbindung zwischen schlechtem Gesundheitszustand, Armut und niedrigem Bildungsniveau sowie von der Feststellung, dass sich die psychische und physische Gesundheit von Erwachsenen verbessert, wenn sie wieder lernen. Ein Lernberater in den drei Allgemeinpraxen arbeitet mit den Menschen, erleichtert den Zugang zu geeigneten Lernangeboten und bietet laufend Unterstützung, um Merkfähigkeit, Leistung und Weiterentwicklung zu maximieren. Die Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Gesundheitsbereich hat das in der Gesundheitsversorgung tätige Personal stärker für den Nutzen des Lernens sensibilisiert und durch die Arbeit mit Lernanbietern Hindernisse abgebaut, die dem Lernen entgegenstanden. Das Projekt konnte „schwer zu erreichende“ Zielgruppen, von denen viele kaum oder überhaupt nicht über formale Qualifikationen verfügten, ansprechen. Bei jeder Bezugnahme auf das Projekt wurde über positive gesundheitliche Auswirkungen berichtet, beispielsweise mehr Selbstbewusstsein, körperliche Aktivität und Intensivierung der sozialen Netze. Eine längerfristige Evaluierung wird bewerten, ob dieses Modell Merkfähigkeit und Leistung verbessern hilft und zu weniger Besuchen in Arztpraxen sowie zu einer geringeren Einnahme von Medikamenten wie Antidepressiva und Beruhigungsmitteln führt. (UK)

„Der Lernvermittler“

Im Baskenland wird derzeit ein neues Berufsprofil, das des „Lernvermittlers“, entwickelt. Diese Fachkraft mit sozialwissenschaftlichem Abschluss spezialisiert sich auf Personalwirtschaft, in Verbindung mit Berufsberatungsdiensten. Zunächst soll es im Baskenland acht Lernvermittler geben, die Informationen über Lernangebote auf lokaler Ebene zusammenstellen und potenziellen Lernenden dabei behilflich sind, ihren Lernbedarf zu bestimmen, sowie die entsprechenden Träger kontaktieren und ermutigen, geeignete Lernlösungen anzubieten. (Spanien)

Das „Opintoluotsi-Projekt“ – interaktives Gateway für Bildungsfachkräfte

Als allen Bürgern zur Verfügung stehendes interaktives Gateway für Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten will das Opintoluotsi-Projekt umfassende und zuverlässige Informationen über alle staatlich kontrollierten Bildungsangebote liefern. Das Personal verschiedener Bildungseinrichtungen macht sich mit der Nutzung des Instruments vertraut, die Website dient als Ressourcenzentrum, das dem mit Berufsberatung befassten Personal den Austausch von Fachkenntnissen und den Zugang zu einer virtuellen Bibliothek ermöglicht. (Finnland)

2.3. Zeit und Geld in Lernen investieren

Vorschullehrplan

In Schweden müssen die Kommunalbehörden allen Kindern, deren Eltern arbeiten oder studieren, einen Vorschulplatz anbieten, sobald sie 1 Jahr alt sind. Ziel der Einführung des ersten Vorschullehrplans im Jahr 1998 war es, mehr Nachdruck auf Bildungsaspekte zu legen und enge Verbindungen zwischen der Vorschulerziehung für Kinder im Alter von 6 Jahren und der Pflichtschule herzustellen. Kinder im Alter von 4-5 Jahren sollen mindestens 525 Stunden Vorschulunterricht im Jahr erhalten. Um die Beteiligung zu fördern, gewährt die schwedische Regierung denjenigen Stadtgemeinden Beihilfen, die reduzierte Aufnahmegebühren für alle entsprechenden Tätigkeiten einführen. (Schweden)

Gutscheinsystem in der Hochschulbildung

Die Niederlande haben ein Gutscheinsystem in der Hochschulbildung eingeführt; damit sollen die Studierenden mehr Freiheit bei der Wahl von Studiengängen erhalten. Ein Student, der mit einem bestimmten Studiengang beginnen will, erhält Gutscheine für das „Recht zu lernen“, die in den betreffenden Einrichtungen einzulösen sind. Das Gutscheinsystem beinhaltet, dass die Hochschulbildung anders finanziert wird. Derzeit werden die Einrichtungen direkt von der Regierung finanziert, bei Anwendung des Gutscheinsystems werden die Zahlungen von den Studierenden kommen; man hofft, dass das System die Einrichtungen zu attraktiven Bildungsangeboten ermutigen wird, da logischerweise Einrichtungen, die von einer Finanzierung durch ihre Studenten abhängen, mehr auf deren Bedürfnisse und Vorlieben eingehen werden. Seit September 2001 werden Versuche in den „HBO-Einrichtungen“, den nichtuniversitären berufsvorbereitenden Hochschuleinrichtungen, durchgeführt. (Niederlande)

Steuerabzüge für die Bildungsinvestitionen von Einzelpersonen

Alle Lernenden in Estland, die für ihre Bildung (oder die Bildung ihrer Kinder) bezahlen, können einen Einkommenssteuerabzug in Höhe von 26% der Kosten beantragen. (Estland)

2.4. Lernende und Lernangebote zusammenführen

Offene Universität/Fernuniversität

In Griechenland verfügt die Offene Universität/Fernuniversität, die 1998 lediglich zwei Pilotprojekte anbot, inzwischen über 5 000 Studierende im Alter von über 23 Jahren, für die etwa 20 auf ihre Erfordernisse abgestimmte Studiengänge bereitstehen. Sie werden von Tutoren-Beratern begleitet, verwenden Material, das eigens konzipiert wurde, um ihre Beteiligung und Interaktion zu fördern, und erhalten Unterstützung von Beratungszentren in sechs Städten. Für 2001 werden 10 000 Studenten erwartet. (Griechenland)

Finglas Community Learning Network (Bildungsnetz der Gemeinde Finglas)

Das Projekt zielte zunächst darauf ab, Finglas im Norden Dublins zu einer „lernenden Gemeinschaft“ zu entwickeln. Dabei wurde gleichermaßen Nachdruck auf die Bildungs- und die Sozialaspekte des lebenslangen Lernens gelegt, das als Lebensart und weniger als begrenzter Teilbereich der allgemeinen und beruflichen Bildung definiert wurde. Das Projekt ist auf Freizeit und Arbeit, auf alte und junge, begabte und geforderte Lernende ausgerichtet und maximiert die Nutzung der IKT. Es gab den Anstoß zur Entwicklung von Kompetenzen im Bereich des lebenslangen Lernens, indem es die Ressourcen einer umfassenden lokalen Partnerschaft zusammenführte. Auch förderte es die Nutzung der Informationstechnologie auf allen Ebenen der Gemeinde und verknüpfte Finglas mit ähnlichen „elektronischen Dörfern“ in der gesamten Welt. In den Partnerstandorten wurden zwanzig Computer und zwei Sätze von Geräten für Videokonferenzen installiert, die den Bürgern einen kostenlosen Zugang zu Ausbildungs- und Internet-Ressourcen ermöglichen.

Das Angebot umfasst:

Das Projekt zielte zunächst darauf ab, Finglas im Norden Dublins zu einer „lernenden Gemeinschaft“ zu entwickeln. Dabei wurde gleichermaßen Nachdruck auf die Bildungs- und die Sozialaspekte des lebenslangen Lernens gelegt, das als Lebensart und weniger als begrenzter Teilbereich der allgemeinen und beruflichen Bildung definiert wurde. Das Projekt ist auf Freizeit und Arbeit, auf alte und junge, begabte und geforderte Lernende ausgerichtet und maximiert die Nutzung der IKT. Es gab den Anstoß zur Entwicklung von Kompetenzen im Bereich des lebenslangen Lernens, indem es die Ressourcen einer umfassenden lokalen Partnerschaft zusammenführte. Auch förderte es die Nutzung der Informationstechnologie auf allen Ebenen der Gemeinde und verknüpfte Finglas mit ähnlichen „elektronischen Dörfern“ in der gesamten Welt. In den Partnerstandorten wurden zwanzig Computer und zwei Sätze von Geräten für Videokonferenzen installiert, die den Bürgern einen kostenlosen Zugang zu Ausbildungs- und Internet-Ressourcen ermöglichen.

Das Angebot umfasst:

- Kostenlosen Zugang zu IKT-Lerneinrichtungen;
- selbstgesteuerte computerunterstützte Ausbildung;
- Fernunterricht über Videokonferenzen;
- eine gemeinschaftliche Website, die Projekten und Unternehmen der Gemeinde die Möglichkeit bietet, für Aktivitäten lokal und global im Internet zu werben;
- aktive Rentner/Pensionäre, die den „europäischen Computerführerschein“ (ECDL) erworben haben und nun der Bevölkerung von Finglas bei der Benutzung der Computer in der öffentlichen Bibliothek behilflich sind;
- einen „Training Development Officer“, der koordiniert, schult und bei der Aufstellung von Entwicklungsplänen für die Standorte der Projektmitglieder behilflich ist. (URBAN-Projekt, Irland)

Regionale Lernzentren

In der Region Saalfelden/Salzburg in Österreich wird im Augenblick eine besondere Art von regionalem Lernzentrum entwickelt. Das Zentrum soll den regionalen Bedarf durch Ausarbeitung von Programmen decken, die den Zugang benachteiligter Menschen zu weiterführender Bildung und Berufsbildung, insbesondere nach Abschluss der Pflichtschule, in Regionen mit nur wenigen Ausbildungsangeboten verbessern sollen. Ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstütztes regionales Pilotausbildungszentrum soll eingerichtet und im Zeitraum 2001-2006 erprobt werden. Dabei sollen besonders Selbstlern- und Online-Fernkurse, Programme der „zweiten Chance“ und Weiterbildungsmöglichkeiten entwickelt werden, die in Zusammenarbeit mit regionalen Bildungszentren an Universitäten bereitgestellt werden sollen. (Österreich)

Entwicklung des „kompetenzorientierten Ansatzes“ (*démarche compétence*) in der Unternehmensgruppe Usinor

Ende der achtziger Jahre begann der französische Stahlkonzern Usinor mit der Entwicklung eines kompetenzorientierten Ansatzes, wobei unter Kompetenz „validiertes Know-how“ zu verstehen ist. Der Schwerpunkt lag nicht mehr auf Arbeitsplätzen in einer starren hierarchischen Struktur, sondern vielmehr auf Arbeitsaufgaben („métiers“) – mit einem stetigen Anstieg bei Qualifikationen und Löhnen/Gehältern. Der kompetenzorientierte Ansatz wurde in die Unternehmensstrategie einbezogen und musste von den Führungskräften auf allen Ebenen übernommen werden. Er hat sich inzwischen sowohl in Bezug auf die Zufriedenheit des Personals als auch auf die Unternehmensleistung als erfolgreich erwiesen. Kennzeichnend dafür ist:

- Integration des Ansatzes in die Gesamtstrategie des Unternehmens;
- Einbeziehung der Führungskräfte des Unternehmens;
- Vereinbarung von Instrumenten für die Bestimmung der Kompetenzen;
- Einbeziehung aller Interessengruppen im Unternehmen in Konzeption und Implementierung der Instrumente;
- Übernahme des Ansatzes durch obere und mittlere Führungskräfte;
- Entwicklung von Verfahren für die Evaluierung und Überwachung der Kompetenzen des Personals;
- Abstimmung von Unternehmensorganisation und kompetenzorientiertem Ansatz;
- Herausstellung anderer Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung (als Weiterbildung);
- Berücksichtigung der Auswirkungen des Ansatzes auf die Personalverwaltung. (Frankreich)

„Radiometer“ – ein Unternehmen, das Ausbildung in seine tägliche Produktionsplanung integriert

Management und Arbeitnehmer des dänischen Medizintechnik-Unternehmens Radiometer haben gemeinsam ein innovatives Lernkonzept genehmigt:

- Die „Job-2-Idee“: Jeder Beschäftigte erhält die Möglichkeit, sich für eine Tätigkeit in einer anderen Abteilung des Unternehmens zu qualifizieren (auch durch formales und informelles Lernen). Dies verhilft dem Unternehmen zu flexibleren Arbeitskräften, deren Produktionskapazität es stetig nutzen kann. Andererseits erhält der Beschäftigte einen sicheren Arbeitsplatz. Dies erhöht generell die Bereitschaft zur Ausbildung und vermittelt den einzelnen Beschäftigten mehr Selbstvertrauen.
- In enger Zusammenarbeit mit einem lokalen Zentrum für Erwachsenenbildung bietet das Unternehmen den Beschäftigten Lese- und Schreibkurse, Sprachkurse und IKT-Kurse an. Die Lese- und Schreibkurse in Dänisch finden während der Arbeitsstunden statt, für die Kurse in den Fremdsprachen dagegen gilt eine 50/50-Regelung (zu gleichen Teilen während der Arbeitszeit und in der Freizeit).
- Die IKT-Kompetenzen wurden durch eine „Heim-PC-Vereinbarung“ intensiviert; dabei erhalten die Beschäftigten einen Steuernachlass für einen zu Hause zu nutzenden PC, wenn sie bereit sind, diesen für die Teilnahme an einem Fernkurs zu verwenden.

Hierbei wird jedes Jahr mit den einzelnen Beschäftigten ihre berufliche und persönliche Entwicklung erörtert. Fast alle Arbeiter beteiligen sich an formaler Bildung und Ausbildung (durchschnittlich 5 Tage im Jahr). 95% der Arbeiter schrieben sich für das Heim-PC-Programm ein und verpflichteten sich zu 100 Stunden IKT-Ausbildung, in erster Linie zu Hause. Die Zusammenarbeit auf allen Unternehmensebenen führt nicht nur zu mehr Ausbildung, sondern auch zu mehr Flexibilität, Motivation und einer „ganzheitlichen“ Sicht der Personalentwicklung. Alle Manager müssen die – positive und negative – Auswirkung des Ausbildungsansatzes auf die Arbeit akzeptieren und Verständnis dafür zeigen, da die Bereitschaft der Beschäftigten zur Teilnahme an der Ausbildung entscheidend von ihnen abhängt. (Dänemark)

The Union Learning Fund and Learning Representatives (Bildungsfonds und Bildungsbeauftragte der Gewerkschaften)

Dieser Fonds wurde 1998 eingerichtet; er soll es den Gewerkschaften in England ermöglichen, stärker auf Arbeitgeber, Arbeitnehmer und sonstige Gruppen einzuwirken, damit diese sich am Arbeitsplatz weiterbilden bzw. ihre Funktion als lernende Organisationen ausbauen. Seither wurden etwa 2 000 „Union Learning Representatives“, hauptsächlich über den Fonds, ausgebildet. Eine Evaluierung hat gezeigt, dass sie wesentlich zur Förderung des Lernens und der Weiterentwicklung am Arbeitsplatz beigetragen haben, insbesondere bei Arbeitskräften mit niedrigem Kompetenzniveau. Jedoch haben Studien auch gezeigt, dass eine Ausweitung der Rolle dieser Bildungsbeauftragten durch eine fehlende formale Anerkennung deutlich erschwert wird. Dementsprechend führt die Regierung derzeit Anhörungen zu dem Vorschlag durch, die Bildungsbeauftragten der Gewerkschaften in den Arbeitsstätten formal anzuerkennen, einschließlich eines Anspruches auf bezahlte Freistellung, um ihre Erstausbildung zu absolvieren und danach ihre Aufgaben wahrzunehmen. Dadurch würden sie an Profil gewinnen und könnten effektiver arbeiten. Als Beispiel ließe sich ein Projekt anführen, das der Fonds im Werk von Birds Eye Walls in Humberside unterstützt; es ermöglicht hauptsächlich teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen den Erwerb formaler außerberuflicher Qualifikationen. Die Arbeitskräfte werden aufgefordert, an einer Bewertung teilzunehmen, und schreiben sich dann mit Hilfe eines Bildungsbeauftragten für die geeignetsten lokalen Kurse ein. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Kurse zu Zeiten stattfinden, die Schichtarbeitern mit Familien eine Teilnahme möglich machen – insbesondere, weil viele Arbeitskräfte deshalb einen Kurs absolvieren wollen, weil sie mit der Erziehung ihrer Kinder Schritt halten wollen. (UK)

Strategischer Plan Kempen („SPK“) - 50 Großunternehmen helfen Klein- und Mittelbetrieben bei der Expansion

Das „Plato-Programm“ zielt auf eine intensive Unterstützung ab; dabei stehen Großunternehmen sämtlichen oder einzelnen KMU bei allen Managementaspekten zur Seite. Die großen Mentorenunternehmen stellen einen oder zwei Manager auf Teilzeitbasis zur Verfügung, die – auf Kosten des SPK – einen Intensivkurs in allgemeinem Management und Gruppendynamik anbieten. Die ausgewählten KMU werden in Gruppen von etwa 12 KMU-Unternehmensleitern und zwei Managern-Ausbildern unterteilt. Der Kurs, der sich über zwei Jahre erstreckt, verfügt über vier Komponenten: Gruppensitzungen, individuelle Unterstützung, Seminare und informelle Tätigkeiten wie Betriebsbesichtigungen und Empfänge. „Plato“ regt die Unternehmensleiter ständig dazu an, das Management ihres Unternehmens z. B. in Bezug auf Personalpolitik, Finanzen und Marketing zu verbessern. Zwischen den Teilnehmern und den mitwirkenden Organisationen wird ein effizientes Netz eingerichtet, so dass das Projekt eine Lernerfahrung für die KMU und für die Großunternehmen darstellt. Dies hat zu einer positiven Dynamik in der Region geführt. (Belgien)

2.5. Grundqualifikationenⁱⁱ

„Aktive Staatsbürgerschaft und nichtformale Erwachsenenbildung in Europa“

Das auf Studierende und Anbieter von Erwachsenenbildung abzielende Projekt soll zu einem „Handbuch in aktiver Staatsbürgerschaft“ führen, das innerhalb und außerhalb der Partnerschaft von Schulen in Dänemark, Finnland, Frankreich und Ungarn an Organisationen und Länder verteilt werden wird; auch soll ein Katalog von „bewährten Verfahren“ für Vermittlung und Erlernen einer aktiven Staatsbürgerschaft produziert werden, der über das Internet verbreitet werden soll. Schließlich werden im Rahmen des Projekts Menschen in den vier Ländern zu ihrem Verständnis von Demokratie und aktiver Staatsbürgerschaft befragt, um Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den Ländern festzustellen. (Europäisches Projekt).

Schule der „zweiten Chance“ in Marseille

Diese in einem „Problemgebiet“ (Bégude) gelegene Schule steht arbeitslosen Jugendlichen ohne Abschluss offen. Die Schüler wechseln zwischen dem Besuch des Unterrichts und der Arbeit in einem Unternehmen. Der Lehrplan konzentriert sich darauf, die Jugendlichen auf die Arbeit vorzubereiten und ihre Selbstachtung zu stärken. Das Ausbildungsprogramm umfasst Kommunikationsfähigkeiten, Informatik, Logik und Mathematik, Englisch, Sport und soziale Fähigkeiten. (Europäisches Pilotprojekt, Frankreich).

ALBA-Projekt – Eingliederung von gering qualifizierten Frauen in den Arbeitsmarkt

Das derzeit in mehreren autonomen Gebieten durchgeführte ALBA-Projekt bietet gering qualifizierten Frauen Ausbildungsmöglichkeiten und fördert ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt, durch Vermittlung von Grundbildung in Verbindung mit beruflicher Erstausbildung. Das Projekt wurde 1998 im Rahmen des Programms LEONARDO DA VINCI eingeleitet. (Spanien, LEONARDO-Projekt).

„Lernkultur Kompetenzentwicklung“ – Lernen am Arbeitsplatz

Die Ziele dieses vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gestarteten Forschungs- und Entwicklungsprogramms sind die Konzeption permanenter und effizienter Lernstrukturen auf der Grundlage des Lernens am Arbeitsplatz, die Stärkung der individuellen beruflichen Kompetenz und die Konsolidierung von Strategien des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit. Das Programm will in erster Linie eine Lernkultur fördern, die nicht nur für die Lernenden, sondern auch für die Unternehmen von Vorteil ist, indem sie deren Wettbewerbsposition verbessern hilft. Das Programm umfasst außerdem Projekte zur Verbesserung der Transparenz, der Berufsberatung und der Qualitätssicherung bei Einrichtungen der berufsbegleitenden Weiterbildung, gleichzeitig erprobt es neue Formen der Zertifizierung, einschließlich der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen. Für die Durchführung dieser Projekte im Zeitraum 2001-2007 sind jährlich etwa 18 Millionen EUR (aus Mitteln der Bundesregierung und des Europäischen Sozialfonds) vorgesehen. (Deutschland, ESF)ⁱⁱⁱ

Access of Persons with Learning Disability to Information and Communication Technologies (ALDICT) – Zugang von Menschen mit Lernbehinderungen zu den Informations- und Kommunikationstechnologien

Dieses Projekt ist für Menschen mit geistiger Behinderung bestimmt, die häufig die verschiedenen europäischen Systeme von grafischen Symbolen zur Kommunikation einsetzen. Die Symbolsysteme helfen Menschen mit geistiger Behinderung, Begriffe und geschriebene Wörter zu verstehen, und können zum „Schreiben“ eines aus Symbolen bestehenden Textes verwendet werden. Ausgehend von dem Programm „Writing with Symbols 2000“ hat das ALDICT-Projekt ein E-Mail-Programm für Menschen mit geistiger Behinderung entwickelt. Darin gibt es keinen geschriebenen Text, die Benutzeroberfläche besteht ausschließlich aus grafischen Symbolen. Die Benutzer stellen mit Hilfe eines der verfügbaren Systeme von Kommunikationssymbolen E-Mail-Botschaften zusammen und verschicken diese, indem sie einfach ein Bild des Empfängers oder ein Symbol für diesen Empfänger anklicken. Das Programm beinhaltet eine automatische Übersetzung; damit werden die Botschaften zwischen verschiedenen Symbolsystemen und mehreren europäischen Sprachen übersetzt. Das Programm wurde inzwischen von mehr als 100 Benutzern mit geistiger Behinderung in Frankreich, Deutschland, Portugal und dem UK im Feldversuch erprobt. Die Benutzer konnten E-Mails austauschen und erstmals selbständig über Sprachengrenzen hinweg kommunizieren.

http://www.widgit.com/html/products/s_intercomm.html (Belgien)

2.6. Innovative Pädagogik

„mySchool.lu – Un portail pour l'Education“ (Bildungsportal)

Für das Jahr 2001 hat das Zentrum für Bildungstechnologie (CTE) die Durchführung des Projekts „mySchool.lu – Un portail pour l'Education“ vorgeschlagen. Dank dieses Projekts kann auf Landesebene ein leistungsfähiges Kommunikationsinstrument geschaffen werden, mit dem die gesamte Schulgemeinschaft (Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Schulklassen, Arbeitsgruppen, Ausschüsse, Verwaltung, Ministerien usw.) erreicht und die Nutzung der IKT als Lehrmittel in allen Zweigen des Bildungssystems noch stärker gefördert werden kann. Eine für die pädagogische und technologische Betreuung zuständige Stelle könnte Informationen über die in den Schulen angewandten neuen IKT-Methoden liefern und so zur ständigen Fortbildung der Lehrkräfte beitragen. (Luxemburg)

„Bridging the Gap“ (Überwindung der Kluft) – Nachhaltiges lebenslanges Lernen für benachteiligte Menschen

„Bridging the Gap“ ist ein Projekt, das von 2001 bis 2005 läuft und die Bildungserfahrung junger Menschen in Cork verbessern soll. Ein Grundprinzip des Projekts besteht darin, dass die Frage des erreichten Bildungsstands unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens behandelt werden sollte. Das Projekt will Veränderungen bei der Qualität der Lernerfahrungen junger Menschen aus benachteiligten Gebieten herbeiführen. Es wird derzeit in enger Zusammenarbeit mit Schulen und anderen lokalen Stellen durchgeführt. In Verbindung mit staatlich geförderten Initiativen, die die Bildungschancen für alle optimieren sollen, zielt „Bridging the Gap“ darauf ab, Cork zum Kompetenzzentrum für die Eingliederung im Bildungswesen zu machen. Schulen, Gemeinschaften und Einzelpersonen sollen bei der Verfolgung ihrer Ziele unterstützt werden. Auch öffentlich-rechtliche und gemeinnützige Einrichtungen werden ihre Sachkenntnis und Erfahrung einbringen und zusammen auf eine gemeinsame Strategie hinarbeiten. Indem es sich auf bereits abgeschlossene erfolgreiche Projekte stützt, will das Vorhaben ein Qualitätsmodell guter Praxis entwickeln, das sich positiv auf die Schulerfahrung der Lernenden auswirken soll. Insgesamt wurden dreißig Grundschulen und zehn weiterführende „benachteiligte“ Schulen um eine Teilnahme gebeten. Die anfängliche Forschungs- und Entwicklungstätigkeit umfasst die Erhebung und Analyse von Daten; Besprechungen mit wichtigen Akteuren in Schulen, Gemeinschaften und relevanten Stellen; eine Round-Table-Konferenz über die Probleme und möglichen Lösungen; sowie die Ausarbeitung einer Strategie und eines Aktionsplans für die späteren Projektphasen. (Irland)

„Learning Exchange“ (Lernbörse) – Austausch von Kenntnissen und Fähigkeiten zwischen Einzelpersonen

„Learning Exchange“ ist ein Informationssystem, das über das Internet und mehr als 20 staatliche Medien – Zeitungen, Zeitschriften und Fernsehsender – eine Verbindung zwischen Einzelpersonen herstellt, die ihr Wissen untereinander austauschen wollen. Entscheidend für dieses Projekt war die Unterstützung der Massenmedien. Derzeit gibt es drei lokale „Lernbörsen“ mit etwa 6 700 Benutzern, die Wissen anbieten oder suchen, beispielsweise im Bereich Sprachen, Mathematik, Musik, Informatik und Wirtschaft. (Slowenien)

„Offene sokratische Schule“

Projekte in ganz Europa, ausgehend von EU-finanzierten Modellvorhaben, die abzielen auf: neue pädagogische Fähigkeiten, umfassende Nutzung von Multimedia und Internet durch Schüler und Lehrer, Neugestaltung von Stundenplänen und Raumbelagung, Arbeit an Projekten, mit neuen Aufgaben für Lehrer im Bereich der fachlichen Unterstützung von Einzelpersonen und Gruppen, persönliche Beratung und Orientierung. Ein Papier über den Erfahrungsaustausch zwischen allen Projekten in Europa liegt vor: „Lehren, Lernen, Information: Für eine offene sokratische Schule, Bericht über das Ampere-Seminar“, Februar 1997, herausgegeben von der Europäischen Kommission Luxemburg, 1998. (SOKRATES-Projekt)

Wissen und Kompetenz in der Erwachsenenbildung

Hierbei handelt es sich um ein Programm für Lehrer, Ausbilder und sonstiges Personal, das in der Erwachsenenbildung tätig ist. Das Projekt wurde von der finnischen Vereinigung für Erwachsenenbildung 1998 gestartet und erstreckt sich über fünf Jahre. Es geht von der Annahme aus, dass sich die Entwicklung der Erwachsenenbildung auch in einem eigenständigen Berufsstand widerspiegeln sollte. Unter diesem Gesichtspunkt wurden Kurse konzipiert, die nicht nur für die persönliche Entwicklung der Ausbilder, sondern auch für die Entwicklung einer speziellen beruflichen Gemeinschaft sorgen sollen. Das Projekt will Untersuchungen einleiten, die mit dieser Bildungsform vertraut machen sollen, auch will es die bisher nicht sehr umfassende einschlägige Forschung fördern und die entsprechenden beruflichen Qualifikationen verbessern helfen. (Finnland)

Ressourcenzentrum für das Lernen

Das Inofor (Instituto para Inovação na Formação) hat ein Ressourcenzentrum für das Lernen eingerichtet, das die Kompetenzen der mit Bildung und Berufsbildung Befassten verbessern und sicherstellen soll, dass ihre Qualifikationen einer lernenden Gesellschaft angemessen sind. Das Zentrum soll Raum für die Beratung und die Erprobung neuer Ausbildungsmethoden sowie den Erfahrungsaustausch und die praktische Unterstützung von Berufsbildungsfachkräften bieten. Es wird der Dreh- und Angelpunkt eines Netzes von neuartigen Zentren sein, die einander ergänzen und von speziellen Ausbildungsgremien gefördert werden. Die Bescheinigungen, die die Lehrbefähigung der Ausbilder akkreditieren, sind auf einen Zeitraum von fünf Jahren begrenzt und gewährleisten so die ständige Verbesserung der Ausbildungsqualität. (Portugal)

3. LERNENDE ORGANISATIONEN UND LOKALE LERNZENTREN

Im vorliegenden Abschnitt werden die Hauptmerkmale von „lokalen Lernzentren“ und „lernenden Organisationen“ beschrieben; beide werden als wesentlich erachtet, wenn es gilt, Lernende und Lernangebote zusammenzuführen und damit zu effektiven Möglichkeiten für lebenslanges Lernen auf lokaler Ebene und am Arbeitsplatz beizutragen.

EINRICHTUNG LOKALER LERNZENTREN^{iv}

Mehrzweck-Lernzentren können das Lernen innerhalb der Gemeinschaften fördern und die negative Spirale der Benachteiligung unterbrechen. Solche Zentren sollten vor allem auf die lokalen und regionalen Gegebenheiten abgestimmt sein, jedoch werden folgende Aspekte als bereichsübergreifend betrachtet:

- Die Zentren sollten dort eingerichtet werden, wo sich die potenziellen Lernenden täglich aufhalten; dies betrifft formale wie auch weniger formale Kontexte, wie Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Bibliotheken, Arbeitsplatz, Freizeit- und Einkaufszentren sowie Wohnsiedlungen. Öffentliche Bibliotheken sind besonders gut dafür geeignet, den Zugang zur IKT und sonstigen Ressourcen zu ermöglichen, wobei die Bibliothekare als Mittler fungieren. Der Standort sollte auch anderen Faktoren Rechnung tragen, die sich auf den Zugang auswirken, wie z. B. Verkehrsverbindungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
- **Die Dienste, die mit dem Lernen in Verbindung stehen und es fördern, sollten über eine einzige Anlaufstelle angeboten werden**, beispielsweise: Einrichtungen für die Entwicklung der IKT-Fertigkeiten und das e-Learning insgesamt; Präsenzunterricht einschließlich „Schnupperkurse“; Unterstützung von Lernenden mit besonderen Bedürfnissen, z. B. bei Lernbeeinträchtigungen oder sonstigen Benachteiligungen, Unterstützung beim Erwerb von Grundfertigkeiten, Sprachkenntnissen oder Allgemeinwissen; Information, Beratung und Orientierung bei Bildungs- und verwandten Fragen; und Möglichkeit zur Kommunikation zwischen Lernenden und Praktikern über Lernbedarf, Interessen und Erfahrungen.
- Die Zentren sollten über entsprechende finanzielle Mittel wie auch vielseitig qualifizierte Praktiker aus öffentlichen, privaten und gemeinnützigen/gemeinschaftlichen Partnerorganisationen verfügen. Dabei sollte die Wahrnehmung und Weiterentwicklung von Aufgaben erleichtert werden, die Berufsgruppen und -bereiche überschreiten. Eine Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistern (z. B. aus Gesundheitswesen, Freizeit und Bürgerberatung) erhöht die Wirksamkeit proaktiver Unterstützungsleistungen und fördert das Lernen in größerem Maßstab.

ENTWICKLUNG LERNENDER ORGANISATIONEN

Jede staatliche, private oder gemeinnützige Einrichtung kann sich das Ziel setzen, zu einer lernenden Organisation zu werden; das folgende Beispiel gilt für ein Unternehmen.

- Ein wesentlicher erster Schritt ist die Bewertung des vorhandenen Kompetenzniveaus und des Lernbedarfs auf der Ebene des Einzelnen und des Unternehmens; sie führt zu **Kompetenzentwicklungsplänen für alle Beschäftigten** und einen Gesamtplan **auf Unternehmensebene**. Der letztgenannte Plan sollte mit den Arbeitnehmervertretern ausgehandelt werden und sich zu einem wesentlichen Teil der Unternehmensplanung entwickeln.
- Die Entwicklungspläne haben **angemessene Lernressourcen** in Bezug auf die Finanzierung der Lernmöglichkeiten (z. B. extern, intern, e-Learning, Lernen am Arbeitsplatz, Mentoring/Coaching-Systeme, Selbststudium mit entsprechender Betreuung in Bibliotheken/Lernräumen) und die aufzuwendende Zeit (z. B. flexible Arbeitszeiten, Zeitkonten, Bildungsurlaub) vorzusehen.
- **Das Lernen sollte besser mit der Arbeit verknüpft sein**, so dass die Beschäftigten aus ihrer Arbeit lernen sowie durch Lernen besser arbeiten können. In diesem Kontext sind die Beschäftigten sowohl als potenzielle „Lehrer“ als auch als Lernende zu sehen. Wenn der Arbeitsplatz Lernumfeld ist, ist ein regelmäßiges Feedback anzustreben.
- Lernende Unternehmen sollen sicherstellen, dass **die neu erworbenen Kompetenzen der Beschäftigten** bei ihrer laufenden Tätigkeit sowie durch Anerkennung der nicht-formalen und informell erworbenen Kompetenzen beim innerbetrieblichen Aufstieg oder der Stellenbesetzung **berücksichtigt werden**.
- Lernende Unternehmen sollten **Verbindungen zu anderen lernenden Organisationen oder Lernpartnerschaften** herstellen, um gute Praxis einbringen bzw. nutzen zu können. Viele Unternehmen ermutigen auch ihre Beschäftigten, aus Erfahrungen als **Freiwillige oder Staatsbürger** in der Gemeinschaft und aus anderen Lebensbereichen zu lernen.

4. INDIKATOREN FÜR LEBENSLANGES LERNEN

4.1. Einführung

Vergleichbare Daten und statistische Erhebungen sind wesentlich für die Entwicklung und Umsetzung kohärenter und umfassender Strategien des lebenslangen Lernens. Statistiken in diesem Bereich sind ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit sowohl von Politikern, die kurze und stark abstrahierte Informationen benötigen, als auch von Forschern, die Politikern und der breiten Öffentlichkeit Konzepte und ausführliche Analysen zur Verfügung stellen^v.

Statistiken und Indikatoren tragen zur **Methode der offenen Koordinierung** bei, die auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens die wirksame Überwachung des Fortschritts anhand vereinbarter Ziele fördern sollte; den Vergleich und das Verständnis

verschiedener nationaler und lokaler Systeme; die Ermittlung wirksamer politischer Strategien sowie gemeinsamer Probleme und Prioritäten durch Austausch von Wissen, „gute“ Praktiken und Erfahrung.

Statistiken und Indikatoren, die zur Überwachung des Fortschritts bei der Umsetzung politischer Ziele dienen, sind bereits heute auf europäischer Ebene ein wesentlicher Bestandteil von Initiativen zum lebenslangen Lernen, insbesondere im Zusammenhang mit der europäischen Beschäftigungsstrategie^{vi}, der europäischen Sozialagenda^{vii}, der Mitteilung über die Qualität der Arbeitsplätze^{viii} sowie dem Follow-Up zum Bericht über die konkreten Ziele^{ix}. Drei wichtige Indikatoren, die das lebenslange Lernen betreffen, sind auch in der Mitteilung über Strukturindikatoren 2001 enthalten^x. Außerdem wird in der Mitteilung ein **Rahmen für lebenslanges Lernen** für die Politik in den Bereichen Bildung und Ausbildung sowie eLearning eingeführt, wobei diese synergetisch mit wichtigen Faktoren der Jugend, Beschäftigung, sozialen Eingliederung und Forschungspolitik zusammengefasst werden. Darüber hinaus wird eine neue **benutzerorientierte Perspektive** des lebenslangen Lernens eingenommen, was bedeutet, dass systembasierte statistische Verfahren überprüft werden müssen. Daher wird in der Mitteilung die Ausarbeitung **neuer Indikatoren** im Rahmen des lebenslangen Lernens vorgeschlagen. In diesem Papier wird dargelegt, wie dabei vorzugehen ist.

Laufende Arbeiten zur Verbesserung der statistischen Informationen

Die **Arbeitsgruppe zur Messung des lebenslangen Lernens** hat zusätzlich zu den Statistiken, die zur Bildung von Indikatoren in den genannten Politikbereichen, Strategien und Plänen herangezogen werden, entsprechende bestehende Quellen statistischer Informationen und Bereiche ermittelt, die kurz- und mittelfristig auf Gemeinschaftsebene weiterentwickelt werden sollten. In diesem Zusammenhang ist das *Ad-hoc*-Modul zum lebenslangen Lernen der Erhebung über Arbeitskräfte^{xi} für 2003 in Vorbereitung, und die harmonisierte europäische Erhebung zur Erwachsenenbildung wird für 2005 vorgeschlagen. Darüber hinaus hat der **Arbeitsausschuss "Indikatoren für die Qualität des lebenslangen Lernens"** (nachstehend "Arbeitsausschuss" genannt), der auf Ersuchen von Bildungsministern von Mitglieds- und Beitrittsstaaten ins Leben gerufen wurde, ebenfalls eine Reihe von Bereichen festgelegt, die zu untersuchen sind^{xii}.

Durch diese Arbeit wurden mehrere Informationslücken ermittelt. Daraus ergibt sich, dass manche wichtige Punkte vermutlich sehr schwer messbar sind. **Qualitative Informationen** werden an sich einen großen Teil der künftigen Entwicklungen im Bereich der Messung des lebenslangen Lernens ausmachen.

4.2. Ausarbeitung von Indikatoren

Grundprinzipien des lebenslangen Lernens

In der Mitteilung werden die drei Grundprinzipien genannt, die kohärente und umfassende Strategien des lebenslangen Lernens untermauern^{xiii}. Zunächst muss die **zentrale Stellung des Lernenden** die Entwicklung und Umsetzung des lebenslangen Lernens leiten, und sie impliziert nach dem Grundsatz der **Chancengleichheit**, dass Daten erhoben werden, die alle potenziellen Lernenden repräsentieren. Dies bedeutet, dass die Erfassung der statistischen Daten ausgedehnt werden muss auf ältere

Menschen, die derzeit von manchen Erhebungen ausgeschlossen sind; auf Einwanderer; auf Menschen mit Lernproblemen, die derzeit häufig von systembasierten Erhebungen ausgeschlossen werden. Besondere Aufmerksamkeit ist auf kleine Unternehmen zu richten, die derzeit ebenfalls von den meisten unternehmensbezogenen Erhebungen ausgeschlossen werden. Mit dem Grundsatz der **hohen Qualität und Relevanz** werden Überlegungen hinsichtlich der Wirksamkeit von Lerninvestitionen eingeführt und spezifische Indikatoren erforderlich, mit deren Hilfe Zusammenhänge zwischen Input und Output/Ergebnismaßen aufgezeigt werden können.

Die Indikatoren, die nach diesen Grundsätzen zu erarbeiten sind, werden unten erläutert. Unter jedem "Aktionsschwerpunkt" der Mitteilung^{xiv} ist ein Indikator für die Überwachung des Fortschritts in einem Kasten dargestellt; darüber hinaus werden weitere Indikatoren für Systemvergleich, Ermittlung wirksamer Politiken und Förderung des Austauschs vorbildlicher Praktiken, Wissen und Erfahrung dargelegt (der Titel des Indikators ist in *Kursivschrift* hervorgehoben). Zwar bezieht sich jeder Indikator auf einen speziellen prioritären Aktionsbereich, viele von ihnen gelten jedoch für mehrere der Prioritäten.

In verschiedenen Bereichen besteht ein unterschiedlicher Bedarf an weiteren Entwicklungen, und es gibt im Großen und Ganzen drei verschiedene Situationen. Was die Beteiligung und Verwirklichung anbelangt, gibt es verhältnismäßig angemessene Indikatoren. Zu den Geldinvestitionen sind relativ brauchbare Statistiken vorhanden, es müssen jedoch geeignete Indikatoren erarbeitet werden, mit deren Hilfe man diese nutzen kann. In den meisten übrigen Bereichen besteht eindeutig ein Mangel an Statistiken und Indikatoren.

Allgemeiner Hintergrund

Mehrere Indikatoren tragen dazu bei, dass der Gesamtrahmen für das lebenslange Lernen und seine Bedeutung in der heutigen Gesellschaft als wesentliches Instrument zur Förderung der Beschäftigung und Beteiligung sowie zur Bekämpfung und Verhinderung von Ausgrenzung gesteckt wird. Mit Hilfe vorhandener Indikatoren wird das Ausmaß gemessen, in dem gut ausgebildete Menschen auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen haben; derartige Messungen beziehen sich vor allem auf erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten, die auf formalen Qualifikationen sowie auf der Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen nach Abschluss einer ersten Ausbildung fußen. Mit Hilfe von in letzter Zeit entwickelten Erhebungen werden die Wirksamkeit **nichtformalen Lernens**^{xv} am Arbeitsplatz sowie die Ausbildungsmöglichkeiten für arbeitslose Menschen bewertet. Ebenso sind "Übergangsindikatoren" – wenn sich Menschen von einer Lebenssituation in eine andere begeben – besonders relevant. Diese gelten für Zielgruppen^{xvi}, z. B. Schulabgänger, Menschen, die den Wirtschaftssektor wechseln oder ins Ausland gehen, sowie Frauen, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Das Ad-hoc-Modul der Erhebung über Arbeitskräfte^{xvii} zum Thema Übergänge war ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Verständnis der Beziehungen zwischen Lernen und Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit.

Bewertung des Lernens

<u>Überwachungsindikator</u>
<i>Anzahl der Abschlüsse nach Studienbereich</i>

Der Arbeitsausschuss ermittelte die Bereiche **Anerkennung und Zertifizierung** sowie **Qualitätssicherung** und **Kohärenz des Lernangebotes** – im Hinblick auf dessen Bereitstellung und auf die Gesamtstrategie - als die Hauptbereiche, in denen Qualitätsindikatoren zur Bewertung des Lernens entwickelt werden müssen.

In diesem Bereich, in dem kaum oder gar keine quantitativen Daten vorliegen, ist es dringend erforderlich, dass Maßnahmen zum gründlichen **Verständnis der Zertifizierungssysteme** in verschiedenen Ländern und Lernzusammenhängen entwickelt werden. Die Erhebungen von Daten über Zertifizierungsanbieter nach Studienbereich des Cedefop werden dazu einen wertvollen Beitrag leisten. Untersucht man dann die Inanspruchnahme solcher Anbieter (was vermutlich spezifische Erhebungen erforderlich machen wird), müsste man Informationen über folgende Punkte erhalten: *Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen, die mit Qualitätssicherungssystemen arbeiten; Verhältnis der Anzahl von Abschlüssen nach Studienbereichen bei nichtformalen Lernmaßnahmen zur Anzahl von Abschlüssen, die bei formalem Lernen (Hochschulabschlüsse) usw. verliehen werden.*

Um Informationen über die Inanspruchnahme von Lernangeboten zu erhalten, könnte man auf Verwaltungsquellen zurückgreifen, und die Erhebung zur Erwachsenenbildung könnte **Informationen aus der Perspektive der Lernenden zu Einstellungen und Motivation zum Lernen** sowie zum Anteil der Lernmaßnahmen liefern, die (potenziell) zu einem Abschluss führen. Außerdem könnte man Informationen über die *Wirksamkeit von Ausbildungsmaßnahmen aus Sicht der Arbeitgeber hinsichtlich der Bindung von Personal, der Produktivität, der Gewinne, der Management-Fähigkeiten, Fehlzeiten, Anpassungsfähigkeit (insbesondere an Innovationen), des tätigkeitsbezogenen Wissens, der Problemlösungsfertigkeiten, persönlicher und sozialer Fertigkeiten* durch unternehmensbezogene Erhebungen sammeln (wie z. B. durch die Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen – CVTS). Derartige Erhebungen liefern nützliche Informationen, obwohl die Daten nur mit großer zeitlicher Verzögerung und in unregelmäßigen Abständen zur Verfügung stehen.

Als Maß für die **Wirksamkeit des Lernens** und somit als Schritt hin zu Bewertung des Lernens könnte der *Anteil der Beschäftigten an denjenigen Menschen dienen, die weniger als 12 Monate zuvor eine Ausbildung im Rahmen eines Programms für Arbeitslose abgeschlossen haben (aus der Arbeitsmarktpolitik-Datenbank)*. Was die **Attraktivität des Lernens** anbelangt, könnte der vorhandene Indikator *Einkommen nach Bildungsniveau* ebenso ein nützliches Maß darstellen.

Information, Beratung und Orientierung

Überwachungsindikator

Anzahl der Besuche („Visits“) auf gemeinschaftlichen und nationalen Portalen über Arbeitsplätze und Lernmöglichkeiten (einschließlich EURES)

Beratung ist ein entscheidender Faktor, wenn es darum geht, Menschen in die Lage zu versetzen, **individuelle Lernwege zu erarbeiten**, wobei sowohl die **Verbreitung von Informationen** auf allen Ebenen als auch die Auswirkungen von Bedeutung sind, die die Beratung auf die **Auffassungen über das Lernen** haben kann. Der Arbeitsausschuss ermittelte darüber hinaus, dass die **Beratung und Orientierung** einer der Bereiche des lebenslangen Lernens ist, in dem **Qualität** von größter Wichtigkeit ist. In diesem Bereich liegen auf EU-Ebene praktisch keine Indikatoren vor.

Bestehende Kontextinformationen über Beratungs- und Orientierungsvereinbarungen auf verschiedenen geografischen Ebenen müssen ergänzt werden um Informationen darüber, **wie bewusst** den Menschen **die Lernmöglichkeiten sind**, und über die **Zufriedenheit** mit den Beratungsdiensten. Im Rahmen einer Klassifikation des Lernangebots und der Lernaktivitäten sollte eine **Klassifikation der Aktivitäten der Bildungsträger (einschließlich der Beratungsaktivitäten)** entwickelt werden. Um effektiv zu sein, sollte die Datenerhebung in diesem Bereich sowohl auf Einzelpersonen als auch auf Beratungszentren gerichtet sein.

Dies könnte dann auf der Grundlage verwaltungstechnischer Informationen aus den Mitgliedstaaten auf "**physische**" **Strukturen/Dienste** ausgeweitet werden. Dazu wird es erforderlich sein, Kontextinformationen über *die Art der angebotenen Beratung* zu sammeln, bevor man sich um Maße für die Inanspruchnahme der Beratung kümmert (z. B. die *Häufigkeit der Inanspruchnahme von Beratungsstrukturen*). Aus Sicht des **einzelnen (potenziellen) Lernenden** könnten über die Erhebung zur Erwachsenenbildung Informationen über den *Anteil der Menschen, die mit der angebotenen Beratung zufrieden sind*, sowie den *Anteil der Lernenden nach Art der Lernmaßnahme und nach Art der Beratung/Information (keine, Schule, lokales Zentrum, Internet)* gewonnen werden.

Zeit und Geld in Lernen investieren

In diesem Bereich liegen viele Maße vor.

In der Mitteilung werden bestehende Überwachungsindikatoren vorgeschlagen.

Der Arbeitsausschuss betonte, dass der ganze Bereich der **Investitionen in das lebenslange Lernen** von entscheidender Bedeutung sei. Seit langem liegen Indikatoren für die öffentlichen Ausgaben für **formales Lernen** auf jährlicher Basis vor (*öffentliche Bildungsausgaben* (aus dem Gemeinsamen Fragebogen Unesco-OECD-Eurostat – UOE)). Informationen über *private Ausgaben für Bildung* (UOE) sind ebenfalls verfügbar. Was das **nichtformale Lernen** anbelangt, wurden in jüngerer Zeit Fortschritte erzielt. Die CVTS liefert Daten über die **finanziellen Investitionen** von Unternehmen in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter (*Ausgaben für Bildung/Ausbildung in Unternehmen in Prozent der Arbeitskosten*) sowie über die

zeitlichen Investitionen, ausgedrückt als *Anteil der Arbeitszeit, die vom Personal für Ausbildung verwendet wird (CVTS)*. Solche Daten könnten auch auf jährlicher Basis über die strukturelle Unternehmensstatistik (SUS) erhoben werden. Außerdem stehen Informationen über die *Haushaltsausgaben für Bildung zur Verfügung (Erhebungen über Wirtschaftsrechnungen in der EU - HBS)*, über *Ausgaben für die Ausbildung arbeitsloser Menschen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen (LMP)* sowie über *Nutzen und Kosten des Lernens (OECD)*.

Nützlichere Indikatoren sind *die für den Unterricht in unterschiedlichen Fächern des Lehrplans eingeplante Zeit (Eurydice)* sowie die *bezahlte Arbeitszeit, die von Einzelpersonen in Unternehmen für Ausbildung verwendet wird (CVTS)*. Die Erhebung zur Erwachsenenbildung würde die Qualität der Informationen über Ausmaß und Intensität der Teilnahme an verschiedenen Arten von Lernmaßnahmen verbessern. Die ausführlichsten Informationen über persönliche zeitliche Investitionen könnten durch die Zeitbudgeterhebung (TUS) gewonnen werden, bei der sowohl das Lernen innerhalb als auch außerhalb der Arbeitszeit abgedeckt werden könnte, wenngleich dies mittelfristig nicht als gangbare Lösung erscheint.

Daher ist es bereits möglich, eine schon fast vollständige Bewertung der finanziellen Investitionen zu liefern, dennoch sollten Indikatoren festgelegt werden. Andererseits sollten die Daten über zeitliche Investitionen wie oben bereits erwähnt weiter entwickelt werden.

Lernende und Lernangebote zusammenführen

In diesem Bereich liegen praktisch keine Indikatoren auf EU-Ebene vor, und es ist noch zu früh für einen Vorschlag für Überwachungsindikatoren. Ob die Zugänglichkeit von Lernmöglichkeiten gemessen werden kann, hängt in starkem Maße von der **Situation des Lernenden** und dem entsprechenden **Lernkontext** ab. So ist z. B. in ländlichen Gebieten die räumliche Entfernung von Lernzentren ein entscheidender Faktor, und bei Menschen mit Behinderungen kommt es mehr darauf an, inwiefern der Lernkontext der Behinderung des Lernenden Rechnung tragen kann. Indikatoren können ein objektives Bild davon vermitteln, in welchem Ausmaß Menschen vom Lernen ausgeschlossen sind. Will man dieses Thema jedoch ausführlich untersuchen, sind eingehende Studien sowie *Ad-hoc-Studien* erforderlich. Außerdem müssen Quellen gefunden werden, die etwas über den Anteil der Weiterbildungsträger aussagen, welche Kinderbetreuung und/oder Lernen zu flexiblen Zeiten anbieten.

Sind solche Anbieter einmal ermittelt, wären auch Informationen über den *Anteil an Weiterbildungsträgern, die Kinderbetreuung und/oder Lernen zu flexiblen Zeiten anbieten*, ebenfalls nützlich. Informationen über die *wahrgenommenen Barrieren/Hindernisse für das Lernen* aus Sicht des Einzelnen (einschließlich Entfernung und Behinderung) könnten durch die Erhebung zur Erwachsenenbildung gewonnen werden. Aus Daten über die *Einstellung von Arbeitgebern zur Weiterbildung (CVTS)* könnten die Hindernisse oder Anregungen auf Unternehmensebene ermittelt werden.

Grundqualifikationen

In der Mitteilung werden bestehende Überwachungsindikatoren vorgeschlagen.

Zum jetzigen Zeitpunkt bestehen die meisten Statistiken über Kompetenzerwerb aus Raten der **Teilnahme** an formalen Lehrgängen und formalen **Bildungsabschlüssen**. Mit dem auf den Lernenden ausgerichteten Ansatz des lebenslangen Lernens und der Betonung auf nichtformalem und informellem Lernen verschiebt sich jedoch der Fokus hin zum Lernenden und seinem Lernweg. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Kompetenzen gerichtet, die durch nichtformales und informelles Lernen sowie durch formales Lernen erworben wurden; außerdem auf den (fortlaufenden) Prozess des Kompetenzerwerbs und (vorläufige) Ergebnisse.

Der Arbeitsausschuss befasste sich in besonderem Maße mit diesem Bereich und schlug vor, Indikatoren für Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten für neue Kompetenzen für die **Wissensgesellschaft**, wie z. B. das Lernen, wie man lernt, aktive Bürgerschaft, kulturelle und soziale Kompetenzen sowie Zugang und Beteiligung im Allgemeinen zu entwickeln. In diesem Bereich stehen viele Indikatoren zur Verfügung, wenngleich es noch an Maßen für das Kompetenzniveau mangelt.

Kompetenzbewertungsindikatoren sind erforderlich, um dem Erwerb von Kompetenzen außerhalb des formalen und nichtformalen Lernens Rechnung zu tragen. Für die Bewertung der Kompetenzen Erwachsener in Bereichen wie Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten und – wenn auch in geringerem Ausmaß – in Fächern wie Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Fremdsprachen und das Lernen, wie man lernt, gibt es unterschiedliche nationale und internationale Konzepte. Diese Initiativen sollten im Hinblick auf einen Konsens über einen **Gesamtansatz auf europäischer Ebene** unterstützt werden.

Zu den Indikatoren, die in diesem Zusammenhang bereits in verschiedenen Politikbereichen verwendet werden, zählt der *Anteil der Bevölkerung zwischen 18 und 24 Jahren, der ein Bildungsniveau von weniger als dem Sekundarbereich II hat und nicht an Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt* (Erhebung über Arbeitskräfte). Er bezieht sich auf Schulabbrecher und sollte um Indikatoren für die Teilnahme von Erwachsenen und den Indikator *Teilnahme von Erwachsenen an Bildung und Ausbildung* (Erhebung über Arbeitskräfte) ergänzt werden. Letzterer könnte im Rahmen der Erhebung zur Erwachsenenbildung verbessert werden. Informationen über den *Anteil der 15-Jährigen nach Kompetenzniveau im Lesen, Rechnen und in Wissenschaften (Internationale Schulleistungsstudie - PISA)* könnten in den meisten Fällen Einsichten in den Kompetenzerwerb am Ende der Pflichtschulbildung liefern. Die Forschung könnte sich auf Daten über Fremdsprachenkenntnis, Medienkompetenz, Problemlösen sowie das Lernen, wie man lernt konzentrieren, die derzeit nicht vorliegen. Es sind jedoch annähernde Informationen über die *Teilnahme an Bildungsmaßnahmen nach Lernbereich* (UOE) sowie über die *Teilnahme am Fremdspracherwerb in Schulen* (Eurostat) verfügbar.

Innovative Pädagogik

In der Mitteilung werden bestehende Überwachungsindikatoren vorgeschlagen.

Die größte Lücke in diesem Bereich besteht bei den qualitativen Informationen und der Forschung über die Entwicklung von Lehr- und Lernmethoden innerhalb und außerhalb von Bildungs- und Ausbildungssystemen. Der Arbeitsausschuss schlug Indikatoren in den Bereichen Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften sowie IKT beim Lernen vor.

Manche Input-Maße, z. B. die bestehende *Anzahl der Schüler je am Internet angeschlossenen Computer* (Eurobarometer), können als wichtig erachtet werden, andere, wie der *Anteil der Schulen, die mit privaten Organisationen in Partnerschaft stehen* und die *Verfügbarkeit und Nutzung pädagogischer Inhalte und Software in den einzelstaatlichen Sprachen*, könnten entwickelt werden. Die *Aufnahme von IKT in die Lehrergrundausbildung* (Eurydice) oder die *Teilnahme von Lehrern an Weiterbildungsmaßnahmen (einschließlich IKT-Ausbildung)* könnten Angaben über das Potential von Bildungsträgern liefern, innovative Werkzeuge und Methoden zu verwenden (einschließlich IKT). In diesem Zusammenhang könnten auch das *Lernen nach Art der Ausbildung* (erhältlich durch CVTS) oder andere entsprechende Informationen nützlich sein, die möglicherweise von einer künftigen Erhebung zur Erwachsenenbildung geliefert werden, welche die Untersuchung der Formen von Kompetenzentwicklung ermöglicht.

4.3. Ressourcen

Die Entwicklung neuer Daten, Indikatoren und Quellen des lebenslangen Lernens sowie die Prüfung und Überarbeitung bestehender Werkzeuge bedeutet eine zusätzliche Belastung für die teilnehmenden Staaten, zumindest kurz- und mittelfristig. Denn neue Ansätze werden zuerst auf nationaler Ebene, (z. B. im Rahmen von Pilotprojekten) entwickelt, und auf diese Erfahrung wird dann zurückgegriffen, wenn Erhebungen auf europäischer Ebene durchgeführt werden.

Die Erstellung der Indikatoren und die Überwachung des Arbeitsfortschritts wird im Prinzip durch das Netz von Sachverständigengruppen beaufsichtigt, das zur Umsetzung des Berichts über die konkreten künftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung aufgebaut wurde. Die Sachverständigengruppen werden auch bei der Bestimmung guter Praktiken für die Verbreitung in den Mitgliedstaaten eine wichtige Rolle spielen.

Auf europäischer Ebene werden das Programm LEONARDO DA VINCI (vor allem die Aktivitäten auf dem Gebiet Vergleichsmaterial), das Forschungsrahmenprogramm (insbesondere, was die sozioökonomische Forschung angeht) und Eurostat vermutlich die wichtigsten Instrumente zur Finanzierung der statistischen Entwicklung (in den Bereichen Berufsbildung, allgemeine Bildung, Forschung und amtliche Statistiken) bleiben. Auch Cedefop und Eurydice leisten entscheidende Unterstützung, vor allem durch die Bereitstellung qualitativer Informationen.

4.4. Fazit

Die auf europäischer Ebene vorliegenden Statistiken zum lebenslangen Lernen konzentrieren sich derzeit auf die Lernsysteme; sie erfassen in erster Linie das formale Lernen in Einrichtungen für allgemeine und berufliche Erstausbildung, einige auch auf das nichtformale Lernen in Unternehmen. Der in der Mitteilung vorgeschlagene Schwerpunkt des Lernenden und des Lernprozesses bedeutet, dass die **Informationen bei den einzelnen Personen** eingeholt werden müssen. Einige der erforderlichen Angaben lassen sich aus den im europäischen statistischen System vorhandenen Quellen ableiten, jedoch **werden zur Vervollständigung des Bildes neue Quellen benötigt**. Mehrere Mitgliedstaaten haben dies erkannt und dementsprechend nationale Erhebungen zur Bewertung der Kompetenzniveaus und der Lernprozesse, insbesondere bei Erwachsenen, eingeleitet. Die Arbeitsgruppe „Statistik der allgemeinen und beruflichen Bildung“ überwacht die gemeinsame fachliche Arbeit in den europäischen Ländern, die eine bessere Nutzung der vorhandenen Quellen ermöglichen und, wenn möglich, neue Initiativen in die Wege leiten soll.

Derzeit auf europäischer, nationaler und internationaler Ebene (hier insbesondere bei OECD und UNESCO) unternommene Anstrengungen zeigen, dass hinsichtlich der zu messenden Aspekte des lebenslangen Lernens ein breiter Konsens besteht. Damit gibt es einen genau umrissenen Bereich, innerhalb dessen die **Komplementarität der nationalen Initiativen** sicherzustellen und die **Vergleichbarkeit der Indikatoren zwischen den Ländern** zu verbessern ist.

Die ersten beiden Schritte zur Ausweitung des grundlegenden Wissens über die Lernenden wurden bereits vorgeschlagen und sollten gefördert werden. Im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten für die Entwicklung des **Ad-hoc-Moduls zum lebenslangen Lernen** in der Arbeitskräfteerhebung (LFS) 2003 werden Mitgliedstaaten und sonstige beteiligte europäische Länder zusammen Prioritäten und Durchführbarkeit bewerten. Dies stellt einen wichtigen Schritt in Richtung auf die **Erhebung über Erwachsenenbildung** dar, den die Kommission für 2005 vorgeschlagen hat, und die einige der weiter oben genannten Schlüsselindikatoren bereitstellen würde. Zusätzlich wurde der Standpunkt der Arbeitgeber mit Einleitung einer dritten Erhebung über die Weiterbildung im Unternehmen (CVTS) erfasst.

Eine wesentliche Voraussetzung für diese Arbeiten ist eine Fortsetzung und Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, der Kommission und sonstigen europäischen und internationalen Institutionen, die in jüngster Vergangenheit für die Entwicklung der statistischen und analytischen Instrumente kennzeichnend war. Die Kommission sollte sich insbesondere darum bemühen, wenn möglich Synergien mit der OECD zu entwickeln, um so das Potential transnationaler Datenerhebungen voll zu nutzen und den biografischen Erfassungsbereich der europäischen Erhebungen auszuweiten.

Literaturhinweise

2001 Europäische Kommission, Mitteilung: „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“.

2001 S. Pilos (Eurostat): „Bericht der Task Force zur Messung des Lebenslangen Lernens“, Eurostat-Arbeitspapier, auch CEIES-Papier.

2001 Europäische Kommission, Vermerk für die Konferenz der europäischen Bildungsminister, Riga – Lettland, Juni 2001: „Wichtige Politikbereiche für die Qualität des lebenslangen Lernens“ (auch in Parma vorgelegt, aber nicht auf der Webseite).

2001 W. Hörner (Statistisches Bundesamt), CEIES-Papier zur statistischen Erfassung des Lebenslangen Lernens aus der Sicht des Statistikproduzenten.

2001 T.S. Murray (Statistics Canada), CEIES-Papier: „Standpunkt der Produzenten“.

Die CEIES-(Seminar-)Papiere sind zu finden unter: http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/ceies/library?l=/seminars/measuring_lifelong

2001 Papier der Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses (Indikatoren für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2001 - EMCO/19/310501/REV1)

2001 Begleitdokument zum gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2001: Anhang zu den Schlüsselindikatoren SEC (2001) 1398 vom 12.9.2001).

ⁱ National actions to implement Lifelong Learning in Europe (einzelstaatliche Maßnahmen zur Umsetzung lebenslangen Lernens in Europa), Cedefop und Eurydice, 2001 (liegt in Englisch und Französisch vor). Auch im Internet verfügbar:

<http://www.eurydice.org/Documents/Survey3/en/FrameSet.htm>

ⁱⁱ Wie in der Mitteilung dargelegt, umfassen die Grundqualifikationen **grundlegende Fähigkeiten** (Lesen, Schreiben und Rechnen), **soziale und (inter-)kulturelle Fähigkeiten** (Fähigkeit zu Teamarbeit und Kommunikation), Kenntnis der kulturellen Vielfalt und des kulturellen Erbes, Fremdsprachen, Werte wie Demokratie, Toleranz, Respekt für andere und für die Umwelt), **persönliche Fähigkeiten** (Motivation und Lernfähigkeit, Selbständigkeit, Einfühlungsvermögen, Selbstachtung, Problemlösung, Risikobereitschaft, Kreativität, Unternehmergeist, Kritikfähigkeit, Bewältigung von Veränderungen) und **IKT-Fähigkeiten** (grundlegende IKT-Fertigkeiten, IKT-Kommunikationsfähigkeit und „technologische Kultur“).

ⁱⁱⁱ “National actions to implement Lifelong Learning in Europe”, S. 33.

^{iv} **Im Anschluss** an den Europäischen Rat von Lissabon wurden in den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2001 lokale Mehrzweck-Lernzentren befürwortet, auch der Aktionsplan eLearning umfasste Empfehlungen zur Entwicklung und Vernetzung entsprechender Zentren. In jüngster Zeit enthielt der Bericht “e-Inclusion”, der mit Unterstützung der Gruppe hochrangiger Experten für die beschäftigungspolitische und soziale Dimension der Informationsgesellschaft (ESDIS) erstellt wurde, einen Abschnitt über öffentliche Internet-Zugangsstellen (PIAP).

^v Eine ausführlichere Beschreibung des Informationsbedarfs ist bei Murray (2001) zu finden.

^{vi} Die Gruppe "Indikatoren" des Beschäftigungsausschusses entwickelt gemeinsame Indikatoren zur Überwachung der Umsetzung der Leitlinien im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie.

-
- vii Die Untergruppe "Indikatoren" des Ausschusses für Sozialschutz erstellt derzeit einen Bericht für den Europäischen Rat von Laeken mit einem Verzeichnis gemeinsam vereinbarter Indikatoren zur sozialen Eingliederung.
- viii Mitteilung der Kommission "Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität" (KOM(2001) 313).
- ix **Vgl. Mitteilung der Kommission „Entwurf des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung des Berichts über die konkreten zukünftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung" (KOM(2001) 501 endg.).**
- x **KOM (2001) 619.**
- xi Dabei handelt es sich um die Hauptquelle der meisten Informationen über das Lernen bei Einzelpersonen.
- xii Die Arbeit der Arbeitsgruppe und des Arbeitsausschusses wurde auch auf dem **Seminar über die Messung des lebenslangen Lernens** in Parma im Juni 2001 vorangetrieben. Dieses Seminar wurde gemeinsam veranstaltet vom Beratenden Ausschuss für statistische Informationen im Wirtschafts- und Sozialbereich (CEIES), von Eurostat und der Generaldirektion Bildung und Kultur.
- xiii Siehe Abschnitt 1.4 der Mitteilung.
- xiv Siehe Abschnitt 3 der Mitteilung.
- xv Siehe Abschnitt 1.4 und Glossar der Mitteilung.
- xvi Siehe auch Abschnitt 2 der Mitteilung: "Kohärente und umfassende Strategien für lebenslanges Lernen: Den Zugang zu Bildungsangeboten verbessern".
- xvii Das Ad-hoc-Modul zu den Übergängen, eine Reihe retroaktiver Fragen, zählt gelegentlich zur Erhebung über Arbeitskräfte. Es wurde im Jahr 2000 ausgeführt und soll 2004 wiederholt werden.