

Praktische Überlegungen für die Entwicklung und Umsetzung einer LLL-Strategie in Österreich

Lorenz Lassnigg (lassnigg@ihs.ac.at)

August 2009

Inhalt

1. Die Grundkonzeption des Strategievorschlages	4
1.1. Strategische Orientierung und Umsetzung	6
1.2. Weitergehende Interpretation und Konkretisierung der Leitlinien	8
1.3. Umsetzung	10
2. Überlegungen zur Konkretisierung der strategischen Orientierung und Umsetzung	11
2.1. Ziele, Verantwortung und Organisation als strategische Dimensionen	11
2.1.1. Zieldimensionen gleichgewichtig berücksichtigen und operationalisieren	11
2.1.2. Verteilung der Verantwortlichkeiten unter Berücksichtigung von Chancengleichheit und Gerechtigkeit	11
2.1.3. Organisation der Strategie: wirksame Governancestrukturen entwickeln	13
2.2. Bereitstellung, Finanzierung und Qualitätssicherung als Dimensionen der Umsetzung	14
2.2.1. Bereitstellung und Finanzierung: Entscheidende Aspekte der Governancestrukturen	14
2.2.1.1. Bereiche mit divergierenden Positionen: Hochschulfinanzierung und Zuständigkeiten bzw. Förderformen in der EB/WB	16
2.2.1.2. Vernachlässigte Aspekte: Nachhaltigkeit und ältere Bevölkerung	18
2.2.2. Qualitätssicherung	19
3. Inhaltliche Konkretisierung: Herausforderungen im Bereich der Leitlinien	19
3.1. Nachfrageseitige Leitlinien: Lernende im Mittelpunkt und Lebensphasenorientierung	19
3.1.1. Lernende im Mittelpunkt: Methoden und Zielgruppen	19
3.1.1.1. Prioritäten und Mitteleinsatz	22
3.1.2. Lebensphasen	23
3.1.3. Herausforderungen für die nachfrageseitigen Leitlinien: Zielgruppenspezifische Anforderungen im Lebensverlauf	27
3.2. Die angebotsseitigen Leitlinien „Guidance“, „Beteiligung“ und „Kompetenzorientierung“	30
3.2.1. Guidance	30
3.2.2. Beteiligung	31
3.2.3. Kompetenzorientierung	32
4. Ein Umriss für Konkretisierungsvorschläge zur Umsetzung der Leitlinien	33
4.1. Nachfrageorientierte Leitlinien	37
4.1.1. Lebensphasenorientierung	38
4.1.2. Lernende in den Mittelpunkt	41
4.1.2.1. Lehr-Lernmethoden: Lehrende und Lernarchitekturen	42
4.1.2.2. Angebots- und Förderstrukturen: Chancengleichheit, umfassende Angebote, lernfreundliche Arbeitsplätze, Anerkennung informeller Lernergebnisse	43

4.2. Angebotsorientierte Leitlinien.....	52
4.2.1. Lifelong Guidance.....	52
4.2.2. Kompetenz- und Ergebnisorientierung	55
4.2.3. Förderung der Teilnahme am lebenslangen Lernen	57
5. Überlegungen zum Umsetzungsprozess	66
5.1. Vorgangsweise.....	66
5.1.1. Rahmenbedingungen.....	66
5.1.2. Organisation	67
5.1.3. Finanzierung.....	67
5.1.5. Projekte	68
5.2. Ein möglicher Bauplan für eine Gesamtstrategie	70
5.3. Überlegungen zu speziellen Umsetzungsbedingungen und möglichen Ergebnissen nach Teilbereichen	81
5.3.1. Themenbereiche	81
5.3.2. Instrumente.....	86
5.3.2.1. Bündelung von wichtigen Instrumenten für die LLL-Strategie	86
6. Anhang.....	87
6.1. Checkliste für Indikatoren für die einzelnen Leitlinien	88
6.2. Bisherige Benchmarks.....	91
 Abbildungen	
Abb.1: Gesamtstrategie schematisch.....	5
Abb.2: Strategische Orientierung und Umsetzung.....	7
Abb.3: Konkretisierung der Leitlinien	9
Abb.4: Anforderungen für LLL nach Zielgruppen-Merkmalen und Lebensphasen	28
Abb.5: Schematisierung der Umsetzungsdimensionen, Stichworte.....	37
Abb.6: Synopse Leitlinie ‚Lebensphasenorientierung‘: Maßnahmenbereiche	41
Abb.7: Synopse Leitlinie ‚Lernende im Mittelpunkt‘	48
Abb.8: Ziele nach Lebensphasen und Zielgruppen	50
Abb.9: Synopse Leitlinie ‚Guidance‘	54
Abb.10: Synopse Leitlinie ‚Kompetenzorientierung‘	57
Abb.11: Synopse Leitlinie ‚Beteiligung‘	62
Abb.12: Ziele für Guidance und Kompetenzorientierung.....	64
Abb.13: ‚Bauplan‘ Gesamtstrategie, Ziele und Instrumente	69

Praktische Überlegungen für die Entwicklung und Umsetzung einer LLL-Strategie in Österreich¹

Lorenz Lassnigg (lassnigg@ihs.ac.at)

August 2009

Dieser Beitrag greift bisher erreichte Strukturierungen in den Entwicklungen der österreichischen LLL-Strategie auf, insbesondere die fünf Leitlinien, und verbindet diese mit weitergehenden praktischen Überlegungen. Es handelt sich um einen Vorschlag für den politischen Diskurs, der von den verschiedensten an der Entwicklung einer wirksamen LLL-Strategie Interessierten aufgegriffen, mit den eigenen Erfahrungen und Interessen verbunden, weitergedacht und in entsprechender Form wieder in die Strategie eingebracht werden kann. Die Überlegungen gehen von zwei Einschätzungen aus:

- Erstens, dass die bisher vorhandenen Vorschläge wesentliche ihre Wirksamkeit beeinträchtigende systematische Lücken enthalten, und
- zweitens, dass eine konsequente ‚technokratische‘ und ‚positivistische‘ Zielorientierung bei all ihren Problemen und Begrenzungen zu einer Weiterentwicklung der Strategie beitragen kann.

Auch wenn sie letztlich nicht als Strategie umgesetzt wird, so kann sie zumindest heuristischen Wert haben, und wichtige Aspekte offen legen, die sonst im Nebel einer rhetorischen ‚Pragmatik‘ verschwinden. Das dahinterliegende Muster ist also eine Art ‚Gedankenexperiment‘: Wenn man A ‚Strategie‘ sagt, was muss man dann B berücksichtigen? Der Versuch, dieses Experiment durchzuführen, stellt sich leider als ein sehr mühsames und trockenes Unterfangen heraus, wie an den folgenden Ausführungen unschwer zu erkennen ist.

Die Überlegungen dieses Beitrages beruhen auf umfangreichem Material, das an anderen Stellen dargelegt ist (<http://www.equi.at/de/team/Lorenz+Lassnigg>). Zur leichteren Fassbarkeit und aufgrund der praktischen Absicht wird hier auf die Nachweise verzichtet.

¹ Der Autor ist den KollegInnen aus der ExpertInnengruppe zur LLL-Strategie, Lynne Chisholm, Martin Lehner, Werner Lenz und Rudolf Tippelt für viele Diskussionen und Anregungen zu Dank verpflichtet – alle Fehler, utopischen Vorstellungen und unerfüllbaren Wünsche an die Rationalität der Politik verbleiben zu 100% bei ihm; das Papier ist jenen zukünftigen StudentInnen gewidmet, die vielleicht einmal die vergangenen Möglichkeiten und Diskurse studieren werden.

1. Die Grundkonzeption des Strategievorschlages

Es wird davon ausgegangen, dass eine konsequente Strategie aus drei Elementen bestehen muss, von denen jedes unverzichtbar ist, und soweit entwickelt werden muss, dass klare Vorstellungen für die Umsetzung präsentiert werden können. Diese drei Elemente sind die Folgenden (vgl. Abb.1):

I. Eine Vision und ihre Konkretisierung: *Ziele, Verantwortung und Organisation*. Diese erfordert als strategische Orientierung die Festlegung von nicht-trivialen zu erreichenden Zieldimensionen (für triviale Ziele braucht man keine Strategie), sowie die Verteilung und Übernahme von Verantwortlichkeiten und die Entwicklung von Organisationsstrukturen zur Umsetzung der Strategie;

II. Die inhaltliche Konkretisierung: *die Leitlinien* der bisherigen Strategievorschläge. Als Umriss für diese können die fünf Leitlinien gesehen werden (in Kurzform: Lernende im Mittelpunkt, Lebensphasenorientierung, Guidance, Kompetenzorientierung, Teilnahme);

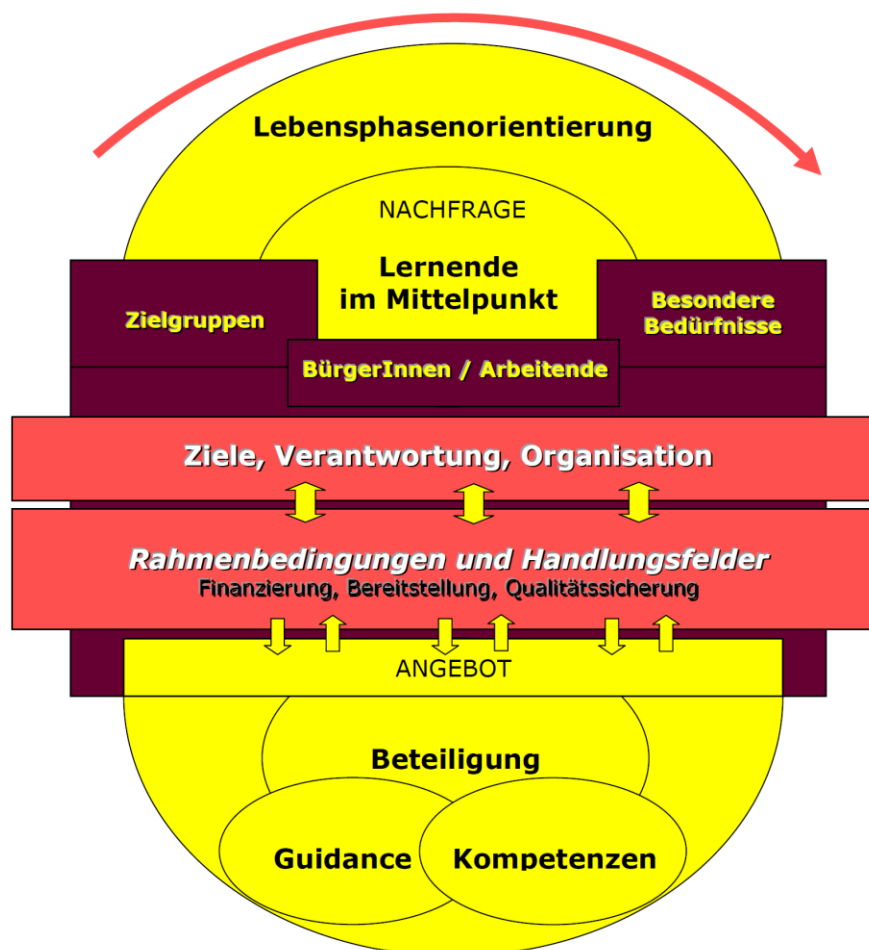
III. Die Konkretisierung der *politischen Rahmenbedingungen und Handlungsfelder für die Umsetzung*: Dies umfasst die Finanzierung, geeignete Vorkehrungen für die Bereitstellung der erforderlichen Maßnahmen und Infrastrukturen und die Ergebnissicherung.

In den bisherigen Vorschlägen und Überlegungen zur LLL-Strategie werden vor allem die *Inhalte* in Form der Leitlinien (also Pkt.II) ausgeführt und bis zu einem gewissen Grad entwickelt, es ist jedoch nur begrenzt *eine Vision* mit entsprechenden Zielsetzungen und Verantwortlichkeiten vorhanden (Pkt.I.) und insbesondere fehlt bisher das dritte Element einer Konkretisierung der *politischen Rahmenbedingungen und der Umsetzungsbedingungen* (Pkt.III.) noch weitgehend. Ein Mangel der bisherigen Überlegungen besteht auch darin, dass die fünf Leitlinien aufgereiht nebeneinander stehen, und in keinen systematischen Zusammenhang gebracht werden, dies macht sie schwer fassbar.

Eine Strategie-Entwicklung enthält etwas ‚paternalistisches‘ und ‚herrschaftliches‘, wenn sie für ‚die Anderen‘ etwas anstrebt, und die Vielfalt an Ansprüchen und Vorschlägen in eine umsetzbare Struktur zu bringen versucht. Dies ist auch ein wichtiger Punkt der politischen Auseinandersetzungen: Inwieweit werden die demokratischen Prozeduren eingehalten und inwieweit werden die verschiedenen Interessen ausgewogen berücksichtigt? Als Hauptgefahren in den Debatten werden gesehen, dass sich bestimmte machtvollen Interessen

der ‚kapitalistischen‘ Wirtschaft in Form des marktwirtschaftlichen ‚neoliberalen Diskurses‘ einseitig durchsetzen. Eine umfassende Fassung der Zieldimension, die nicht nur die *wirtschaftlichen*, sondern auch die *sozialen, politischen und kulturellen* Interessen gleichgewichtig berücksichtigt, ist daher für ihre allgemeine Akzeptanz entscheidend. Wenn dies nicht in der Zielfunktion explizit geschieht, wird die Strategie notwendigerweise verzerrt sein und so wahrgenommen werden. Dabei ist es wichtig, festzulegen, was ‚gleichgewichtig‘ in der Konkretisierung bedeutet. Als Arbeitshypothese könnte man nach dem Prinzip vorgehen, dass – bei zu knappen Ressourcen – ganz einfach gleich viele Mittel für die vier Dimensionen zu veranschlagen sind. Damit müssen aber konsequenterweise auch die Dimensionen ausreichend genau operationalisiert werden. Diese Gleichgewichtigkeit wird versucht, den Überlegungen zugrunde zu legen (wenn sie auch nicht operationell expliziert wird).

Abb.1: Gesamtstrategie schematisch



Quelle: Eigene Darstellung

Die Abb.1 gibt einen Überblick über die angesprochenen drei Grundelemente der Strategie. Im Folgenden werden diese schrittweise näher strukturiert und detailliert. Die *Leitlinien* werden in einen systematischen Zusammenhang gebracht und auf ihre wesentlichen Inhalte kondensiert. Es wird eine Unterscheidung zwischen eher *nachfrageseitigen*, an den Interessen und Bedürfnissen der potentiell Lernenden orientierten, Leitlinien (Lernende im Mittelpunkt, Lebensphasenorientierung) und *angebotsseitigen*, an den Erfordernissen der Bereitstellung von Orientierungs-, Lern- und Förderangeboten orientierten, Leitlinien (Guidance, Kompetenzorientierung und Beteiligung) vorgeschlagen. Bei der Leitlinie ‚Lernende im Mittelpunkt‘ wird eine Differenzierung nach weiteren Merkmalen vorgenommen (Zielgruppen, besondere Bedürfnisse, BürgerInnen und Arbeitende).

Die Leitlinien werden ergänzt durch die beiden anderen Grundelemente der *strategischen Orientierung* (Pkt.I) und der *Rahmenbedingungen und Handlungsfelder der Umsetzung* (Pkt.III), symbolisiert durch die beiden querliegenden Riegel. Das erste dieser beiden Elemente, die strategische Orientierung, symbolisiert, dass eine Strategie AkteurInnen braucht, die damit etwas erreichen wollen und sich dafür in Bewegung setzen, und sich organisieren. Diese müssen daher Bestandteile der Strategie sein. Um von einer Strategie sprechen zu können, muss diese auch einen Zusammenhang haben, der in der zu erreichen Vision besteht. Der Kern der *strategischen Orientierung* besteht also aus der Festlegung von Ziel- und Aufgabendimensionen, die durch einen Vorschlag für die Zuordnung von Verantwortlichkeiten und Überlegungen zur Organisation der Strategie ergänzt werden. Die Strategie erfordert für ihre Umsetzung neben der breit geteilten Absicht der vielen verschiedenen AkteurInnen zur Kooperation auch wirksame *Mechanismen der Koordination*.

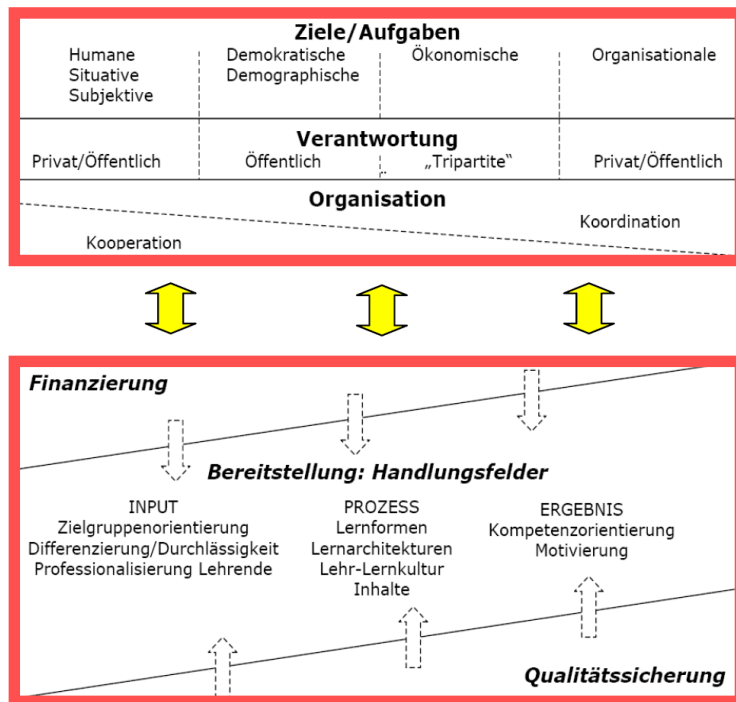
Das zweite dieser Elemente, die *Rahmenbedingungen und Handlungsfelder der Umsetzung*, umfasst neben den Bedingungen der Umsetzung auch die Mittel, die für die Erreichung der Ziele erforderlich sind. Im Bereich der Umsetzung werden als Kern einige Handlungsfelder im Ablauf des Implementationszyklus Input-Prozess-Ergebnis spezifiziert, und durch die zentralen Dimensionen der Finanzierung und Ergebnissicherung ergänzt.

1.1. Strategische Orientierung und Umsetzung

Die oben genannten Grundelemente I. und III. der zu entwickelnden LLL-Strategie, die *strategische Orientierung* im Hinblick auf Ziele, Verantwortung und Organisation der

Strategie (I.) sowie die Dimensionen der *Umsetzung* (III.) werden in Abb.2 in ihren inhaltlichen Ausprägungen zusammengefasst. Diese Elemente haben in der bisherigen Konsultation viel weniger Aufmerksamkeit bekommen als die Leitlinien, müssen jedoch als Rückgrat der Strategie angesehen werden, wenn diese wirksam sein soll.

Abb.2: Strategische Orientierung und Umsetzung



Quelle: Eigene Darstellung

Es wurde bereits eingangs darauf hingewiesen, dass in einer ausgewogenen Strategie bei den *Zielen* aufgrund der umfassenden gesellschaftlichen Anforderungen an das Lernen weit über die ökonomischen Ziele hinausgegangen werden muss, ohne jedoch damit die ökonomische Dimension zu vernachlässigen. Eine gewisse Kritik ist auch bereits in verschiedenen Stellungnahmen zum Konsultationsprozess ersichtlich, der zufolge die bisherigen Vorschläge zur LLL-Strategie die außerökonomischen Bereiche vernachlässigen würden.

Als weiterer wichtiger Bestandteil der strategischen Orientierung ist eine Klärung und Vereinbarung über die *Verantwortlichkeiten* der verschiedenen involvierten AkteurInnen für die Verwirklichung der Ziele nötig. Es besteht im Rahmen der Konsultation Einigkeit, dass zentrale AkteurInnen des LLL die BürgerInnen und Arbeitenden, die Unternehmen, die AnbieterInnen von Lern- und Bildungsmöglichkeiten, die SozialpartnerInnen als VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen und die verschiedenen

Bereiche der öffentlichen Hand sind, und dass die Verantwortlichkeiten zwischen diesen AkteurInnen geteilt werden sollen. *Es ist jedoch nötig über diese Feststellung hinaus Vorschläge zur Konkretisierung dieser Verantwortlichkeiten zu machen.*

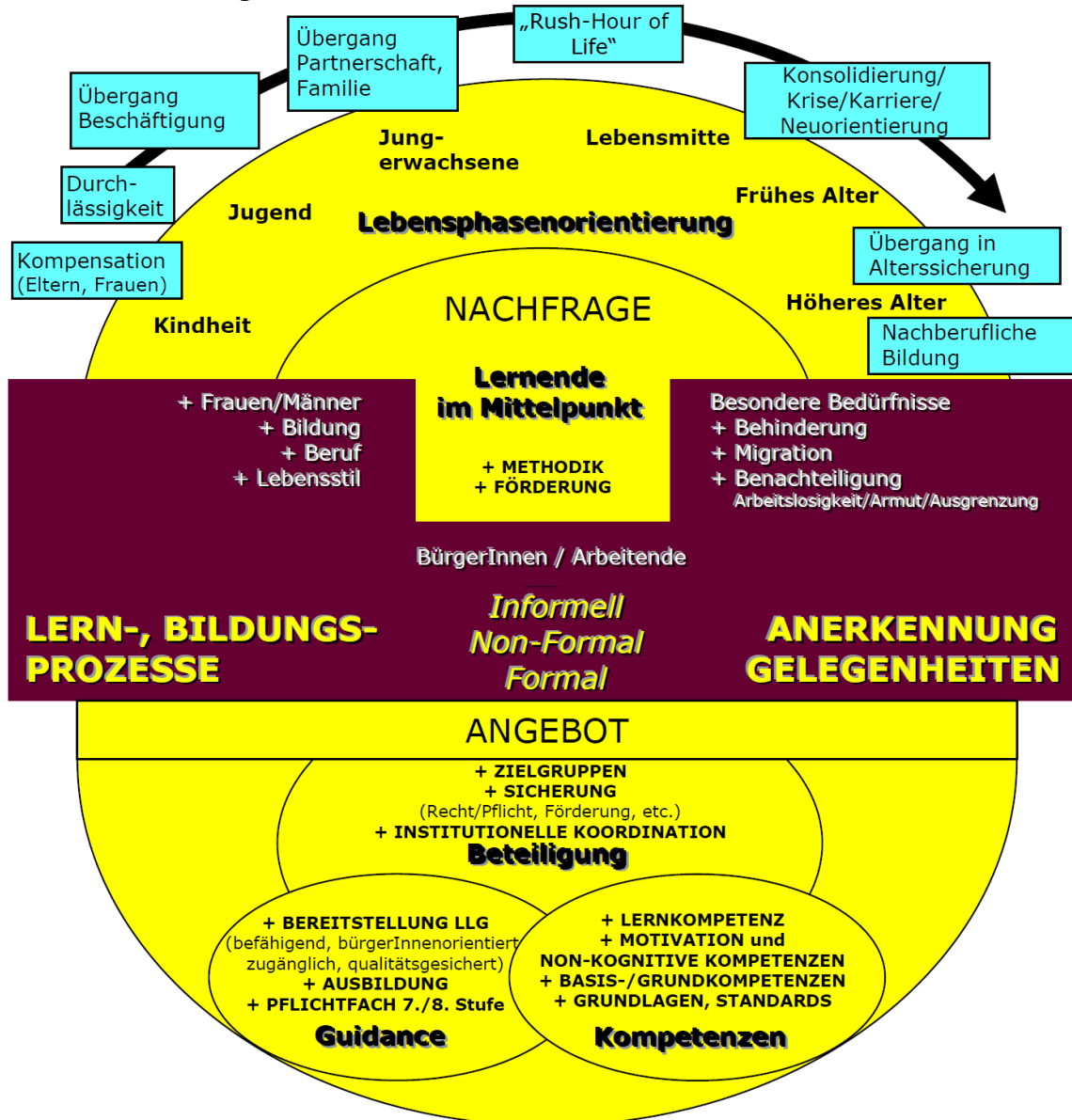
Es ist im Rahmen der Konsultation auch klargestellt, dass die Verantwortlichkeiten *kooperativ* übernommen und festgelegt werden sollen –ergänzend ist festzuhalten, dass die Übernahme der Verantwortlichkeiten auch *koordiniert* werden muss, eine Umsetzung der Strategie ist sonst nicht möglich. Darüber, wie dies geschehen soll, bestehen im Rahmen der bisherigen Konsultation keine klaren Vorstellungen, daher müssen sich die AkteurInnen geeignete Koordinationsstrukturen und –mechanismen geben. Dazu gibt es Vorschläge, aber die Konsultation gibt hier nur wenige Anregungen. Man kann verschiedene Varianten herausarbeiten. *Wenn die Strategie kooperativ umgesetzt werden soll, muss die Entwicklung geeigneter Koordinationsmechanismen ein erster wesentlicher Schritt für die Umsetzung sein.*

1.2. Weitergehende Interpretation und Konkretisierung der Leitlinien

Im Folgenden werden der Leitlinien in einer zusammenhängenden Systematik verortet. Der Grundgedanke dieser Systematik besteht darin, den Zusammenhang der fünf grundlegenden inhaltlichen Dimensionen klarer und fassbarer zu machen, als dies bei der bisherigen einfachen Aneinanderreihung geschieht.

Die Ausprägungen und Aufgabenstellungen der fünf Leitlinien werden in Abb.3 illustriert. Wie gesagt wird eine Unterscheidung zwischen ‚nachfrageseitigen‘ und ‚angebotsseitigen‘ Leitlinien getroffen. Die *nachfrageseitigen* Leitlinien beziehen sich direkt auf die Verwirklichung der Interessen und Bedürfnisse der BürgerInnen und Arbeitenden, auf die durch geeignete Angebote reagiert wird bzw. werden soll. Die *angebotsseitigen* Leitlinien betreffen Aspekte der Bereitstellung von Lernmöglichkeiten, also wie und wo entsprechende Angebote zu entwickeln sind und die AnbieterInnen wenn nötig dabei unterstützt werden müssen, damit die nachfrageseitigen Interessen und Bedürfnisse befriedigt werden können. Es werden in der Darstellung jeweils gleich die Spezifika der jeweiligen Leitlinien in Stichworten angegeben, die in der weiteren Darstellung dann weiter ausgeführt werden.

Abb.3: Konkretisierung der Leitlinien



Quelle: Eigene Darstellung

Die Leitlinie „Lernende im Mittelpunkt“ kann in zwei grundlegende operative Dimensionen differenziert werden: erstens eine sinnvolle *Strukturierung der Lernenden nach Zielgruppenmerkmalen* und der zu beachtenden besonderen Bedürfnisse, und zweitens die *Entwicklung von methodischen Instrumentarien*, die diese Bedürfnisse wirksam abdecken können. Auf dieser Basis können angemessene Lernmöglichkeiten und geeignete Förderungen im Falle von Barrieren und Hindernissen der Beteiligung entwickelt werden. Durch die „Lebensphasenorientierung“ ergeben sich für die Lernenden weitere typische Konstellationen und Herausforderungen im Lebensverlauf, die zu berücksichtigen sind. Hier

wird der Ablauf von der frühkindlichen Entwicklung bis zum höheren Alter mit wichtigen phasenspezifischen Herausforderungen kombiniert.

Die weiteren drei ‚angebotsseitigen‘ Leitlinien umfassen unterschiedliche Aspekte, die bei der Bereitstellung von Angeboten zu berücksichtigen sind. „*Guidance*“ hat durch geeignete und ausreichende Angebote für Orientierung der Zielgruppen in ihren vielfältigen Konstellationen zu sorgen, die „*Beteiligung*“ ist durch entsprechende Förderstrategien zu fördern und zu sichern, und die „*Kompetenzorientierung*“ verbindet Nachfrage und Angebot, indem sie die Lernprozesse auf ihre angestrebten Ergebnisse hin ausrichtet. Die angebotsseitigen Leitlinien greifen also die Herausforderungen auf, die durch die Nachfrageseite gegeben sind, und beantworten diese durch geeignete Vorkehrungen. Die Beteiligung ist hier die umfassendste Dimension, die jene Vorkehrungen umfasst, die die Zugänglichkeit für die Zielgruppen nach Lebensphasen sichern sollen.

1.3. Umsetzung

Im Bereich der Umsetzung können die Handlungsfelder für die Bereitstellung der Lern- und Bildungsmöglichkeiten nach dem Implementationszyklus Input-Prozess-Ergebnis herausgearbeitet werden.

Für die Bereitstellung müssen die *erforderlichen finanziellen Mittel* veranschlagt und aufgebracht werden. Dies kann nur geschehen, wenn die Ziele und Mittel entsprechend konkretisiert sind. Wenn es sich um eine Gesamtstrategie handelt, dann müssen auch die erforderlichen Mittel für die Gesamtstrategie abgeschätzt und veranschlagt werden. Dies ist als wesentlicher Bestandteil der Strategie zu sehen, wurde aber bisher aber nur sehr ansatzweise behandelt. *Die Aufbringung der Mittel ist gewissermaßen auch die Materialisierung der Verantwortlichkeiten.* Im vorliegenden Text, werden wesentliche Vorarbeiten, Strukturierungen und Priorisierungsvorschläge für diese Aufgabe geleistet, für eine tatsächliche Abschätzung der erforderlichen Mittel bleibt jedoch noch einiges zu tun.

Im Gegenzug zu den Investitionen ist die *Qualitätssicherung* der Bereitstellung in allen Handlungsfeldern – die in den Leitlinien nicht direkt enthalten ist – als wesentlicher übergreifender Bestandteil der Umsetzung der Strategie zu sehen: „Value for Money!“ Letzteres ist in der Koordination zu berücksichtigen.

Auf die Grundelemente I ‚Vision‘ und III ‚Umsetzung‘ wird im folgenden etwas näher eingegangen.

2. Überlegungen zur Konkretisierung der strategischen Orientierung und Umsetzung

2.1. Ziele, Verantwortung und Organisation als strategische Dimensionen

Diese strategischen Dimensionen „zweiter Ordnung“ liegen wie gesagt außerhalb der Leitlinien, sie bestimmen jedoch grundlegend über die Gestaltung und Umsetzung der Strategie und sind daher eine wichtige Ergänzung zu den vorliegenden Vorschlägen.

2.1.1. Zieldimensionen gleichgewichtig berücksichtigen und operationalisieren

Dabei ist die Definition der grundlegenden Zieldimensionen wesentlich, die grundsätzlich in der Strategie gleich zu gewichten sind, um den verschiedenen gesellschaftlichen Anforderungen an das lebenslange Lernen gerecht zu werden. Vereinfachend können diese Ziele in vier Gruppen zusammengefasst werden, Ökonomie, gesellschaftliche Integration (und Bekämpfung von Ausgrenzung), Zivilgesellschaft und politisches Engagement, sowie allgemeine kulturelle Ziele der menschlichen Entwicklung. Diese Ziele betreffen unterschiedliche AkteurInnen in unterschiedlicher Weise und erfordern daher jeweils spezifische Überlegungen. Daher sollen sie auch jeweils gesondert behandelt und expliziert werden.

2.1.2. Verteilung der Verantwortlichkeiten unter Berücksichtigung von Chancengleichheit und Gerechtigkeit

Darüber hinaus erfordert eine Strategie eine grundlegende Einigung über die Verteilung von Verantwortlichkeiten zwischen den verschiedenen beteiligten AkteurInnen. Lernen ist zwar eine grundlegende menschliche Lebenstätigkeit, es kann und soll Freude machen, es bringt Vorteile und Erträge, aber es erfordert auch Aufwand, Anstrengungen und Investitionen, insbesondere wenn es in organisierter Form in formalen oder non-formalen Settings stattfindet. Eine Grundidee des lebenslangen Lernens besteht darin, dass die gesellschaftliche Dynamik eben neue und höhere Anforderungen des Lernens für uns alle stellt, *eine gesicherte Grundtatsache unserer Gesellschaft besteht aber auch darin, dass die Möglichkeiten und*

Gelegenheiten für das Lernen unterschiedlich verteilt sind und unterschiedlich wahrgenommen werden. Im Prinzip gilt auch, dass diejenigen, die mehr lernen als andere daraus auch Vorteile beziehen, die sie über andere erheben können. Wesentlich für die Verteilung der Verantwortung ist daher, dass die Möglichkeiten der Beteiligung und des Zuganges nicht durch das System der Bereitstellung rationiert werden, so dass manche ihre Vorteile monopolisieren oder gar andere von Lernmöglichkeiten ausschließen können.

Anknüpfend an die Unterscheidungen von Zielgruppen können unterschiedliche Positionen der Verantwortlichkeit identifiziert werden, wobei teilweise auch die Verteilung der Vorteile und Aufwendungen eine Rolle spielt, da es letztlich um die Verantwortung für Investitionen geht. Dabei ist es sinnvoll, zwischen den folgenden AkteurInnen zu unterscheiden:

- BürgerInnen
- ArbeitnehmerInnen/ArbeitgeberInnen
- Öffentliche Hand
- Anbieter von Lern- und Bildungsmöglichkeiten

Die Verantwortung der öffentlichen Hand erfordert im Zusammenhang mit der Entwicklung der Strategie besondere Aufmerksamkeit, da es im vorhandenen Bildungssystem bereits eine bestimmte Verteilung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten gibt, die jedoch noch nicht auf das lebenslange Lernen ausgerichtet ist. Das System des LLL erfordert daher eine neue Gestaltung der öffentlichen Verantwortung. Vor allem an zwei Gesichtspunkten sind neue Überlegungen nötig: Erstens bei der Neu-Orientierung der Erstausbildung an der Schaffung von Voraussetzungen für das lebenslange Lernen und zweitens bei der Gestaltung der öffentlichen Verantwortung für den Bereich der Weiterbildung und Erwachsenenbildung (EB/WB).

Im Bereich der Erstausbildung geht es vor allem darum, dass die Grundlagen für LLL gelegt werden. Dabei können mehrere Aspekte unterschieden werden:

- die Inhalte
- die Methoden
- die formale Durchlässigkeit
- die reale Chancengleichheit

Im Bereich der EB/WB ist die öffentliche Verantwortung bisher sehr schwach ausgeprägt, und diese wird im wesentlichen über Förderungen auf verschiedenen Ebenen (EU, Bund, Länder, Gemeinden) und in verschiedenen Institutionen (VHS, AMS etc.) ausgeübt.

Es erscheint angebracht, in den vier gebündelten Zielbereichen eine unterschiedliche Verteilung der Verantwortung anzustreben:

- Die Ziele der Integration sowie der Beteiligung an der Zivilgesellschaft liegen in der öffentlichen Verantwortung
- Die wirtschaftlichen Ziele sind in der gleichermaßen geteilten Verantwortung von ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und öffentlicher Hand zu erfüllen
- Die kulturellen Ziele sind von den BürgerInnen mit Unterstützung durch die öffentliche Hand zu erfüllen

2.1.3. Organisation der Strategie: wirksame Governancestrukturen entwickeln

Eine spezielle Problematik betrifft die Organisation der Strategie. Es besteht große Einigkeit darüber, dass die Strategie auf kooperativem Wege von den bestehenden Organisationen und Institutionen organisiert werden soll. Es ist jedoch auch klar, dass es einer Koordination bedarf, die im Prinzip auf sehr unterschiedlichen Wegen organisiert werden kann:

- auf demokratischem Wege über gesetzliche Beschlüsse im Parlament
- im Rahmen der Exekutive in einem Ressort oder in Kooperation verschiedener Ministerien
- über Kooperation der Länder, ev. mit dem Bund
- über den Aufbau von eigens dafür vorgesehenen Koordinationsstrukturen, dafür gibt es Vorschläge im Rahmen der Strategieentwicklung (LLL-Rat, EB-Rat), die auch von den Sozialpartnern aufgegriffen wurden
- über formelle Kooperationen von AkteurInnen, beispielsweise der Anbieter (KEBÖ) und der Unterstützer
- über informelle Netzwerke zwischen den verschiedenen AkteurInnen und deren Unterstützung durch die öffentliche Hand
- im Prinzip besteht auch eine Möglichkeit darin, die Organisation konsequent auf die Wirksamkeit des Marktmechanismus auszurichten, auch dafür müssten passende Strukturen geschaffen werden, die Markt-Rhetorik reicht nicht.

Eine voluntaristische fallweise und punktuelle öffentliche Unterstützung spezifischer Vorhaben kann nicht als ausreichende Koordination einer LLL-Strategie angesehen werden. Über die Vor- und Nachteile geeigneter Koordinationsformen ist eine ernsthafte Arbeit und Expertise nötig, die bisher nicht geleistet wurde. Fest steht, dass eine Strategie die diesen

Namen verdient, einer geeigneten Koordination bedarf. Geeignete Strukturen müssen also im Vorfeld entwickelt werden.

Eckpunkte der Koordination sind erstens die Festlegung von Zielen und operationalisierten Aufgaben in einem spezifizierten Zeithorizont, zweitens eine Verpflichtung der jeweils zuständigen AkteurInnen ihre Aufgaben zur Erreichung dieser Ziele zu erfüllen, drittens eine objektivierte Beobachtung der Zielerfüllung, und viertens eine Rückmeldung an die AkteurInnen und darüber und die Formulierung von weiteren oder korrigierenden Schritten.

2.2. Bereitstellung, Finanzierung und Qualitätssicherung als Dimensionen der Umsetzung

Diese Aspekte werden in den bisherigen Vorschlägen teilweise behandelt, und in manchen Gesichtspunkten besteht auch Konsens, es gibt jedoch zentrale Aspekte, über die Divergenzen bestehen und wichtige Fragen, die bisher eher nicht berücksichtigt werden. Um die Vorkehrungen für die Umsetzung zu schaffen, wäre hier in vielen Aspekten eine weitere Klärung wichtig.

2.2.1. Bereitstellung und Finanzierung: Entscheidende Aspekte der Governancesstrukturen

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie sind die Formen der Bereitstellung der Lernangebote und ihrer Finanzierung. Diese Fragen können als Zwischenglied zwischen den Festlegungen der Ziele, Verantwortlichkeiten und Organisationsformen einerseits, und den inhaltlichen Konkretisierungen der Leitlinien andererseits gesehen werden.

Eine grundlegende Lücke in den bisherigen Vorschlägen besteht darin, dass der Umfang der erforderlichen Aufwendungen nicht thematisiert wird, und auch keine Kriterien dafür angegeben werden, welche Investitionen mit welchen Erwartungen getätigt werden sollen. Diese entscheidende Lücke muss geschlossen werden.

Im vorhandenen Bildungswesen besteht eine große Vielfalt verschiedener Formen der Bereitstellung und Finanzierung:

- im *Schul- und Hochschulwesen* besteht öffentliche Bereitstellung und Finanzierung, auch das Privatschulwesen wird groß teils öffentlich finanziert

- in der *betrieblichen Lehre* erfolgt die Bereitstellung grundsätzlich durch die Betriebe, flankiert durch die öffentliche Hand in Form der Berufsschule, die Kosten teilen sich die Lehrlinge und die Betriebe, ein zunehmender Anteil wird auch durch öffentliche Förderungen bzw. das AMS getragen
- in der *EB/WB* gibt es viele verschiedene Formen der Bereitstellung und Finanzierung, über die nur ein unzureichender Überblick besteht, und wo auch die Interpretationen divergieren.

Vordergründig werden die Leistungen im Bereich der EB/WB marktförmig bereitgestellt, jedoch zum Großteil nicht durch gewinnorientierte Organisationen, und mit unterschiedlichen Anteilen von gemischter Kostenträgerschaft. Die wichtigsten Anbieter sind die Unternehmen für die (inner)-betriebliche WB, die VHS und die Bildungswerke für vorwiegend allgemeine EB, die halböffentlichen nicht gewinnorientierten Institutionen der Sozialpartner, und private gewinnorientierte Unternehmen. Die Finanzierung und Kostenträgerschaft ist in diesem System oft nicht leicht zu erfassen. Grundsätzlich ist zwischen den direkten Kosten der Ausbildung und den Opportunitätskosten (insbesondere durch entgangene Einkommen und/oder entgangene Produktionsbeiträge) zu unterscheiden. Letztere können nur indirekt erfasst/geschätzt werden, sie machen aber den größten Teil der Investitionen aus, und es gibt große Unsicherheitsspielräume insbesondere bei der Beurteilung der Verteilung der Produktivitätsgewinne/verluste. Nach vorhandenen Informationen tragen die Unternehmen vermutlich den größten Teil der Kosten, ein weiterer sehr bedeutender Träger der Finanzierung ist das AMS, die Beiträge der Privatpersonen sind sehr schwer zu schätzen, und die Beiträge der öffentlichen Hand sind gering. Diese erfolgen größtenteils durch Förderungen und sind in hohem Maße von EU-Programmen getragen bzw. beeinflusst.

Es besteht großer Konsens, dass an der grundsätzlichen Struktur der Bereitstellung und Finanzierung festgehalten werden soll. Es gibt aber auch eine Reihe von Vorschlägen für Modifikationen oder neue Weichenstellungen:

- Im Bereich der *Erstausbildung* besteht Konsens, dass an der öffentlichen Finanzierung festzuhalten ist, es bestehen aber Randbereiche, wo neue Festlegungen zu treffen wären. Darunter fallen erstens der Bereich der vorschulischen Angebote, und zweitens der Bereich der Angebote zum Nachholen von Abschlüssen aus der Erstausbildung.
- Im Bereich der *beruflichen Weiterbildung* besteht weitgehender Konsens darüber, dass die ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und die Öffentlichkeit davon profitieren, und dass daher auch die Aufwendungen auf diese drei Gruppen aufgeteilt werden sollen. Da es jedoch

schwierig ist, die Verteilung des Nutzens im Einzelnen zu erfassen, wird eine Aufteilung zu gleichen Teilen vorgeschlagen. In Österreich ist es jedoch bis dato aufgrund unzureichender Informationen schwierig, die Aufteilung der bisherigen Aufwendungen zu berechnen. Zwei Lücken sind besonders hervorzuheben: Die Aufwendungen der ArbeitnehmerInnen sind unzureichend erfasst, und es ist auch zu bewerten, wie die Aufwendungen des AMS zugeordnet werden sollen. Wenn man diese entsprechend ihrer Aufbringung den Beitragenden zurechnet, dann wären insbesondere die öffentlichen Mittel bedeutend zu erhöhen um gleiche Beteiligung zu erreichen.

- Im Bereich der *allgemeinen Erwachsenenbildung* besteht am wenigsten Überblick über den Status-quo, und es ist auch die Abgrenzung dieses Bereichs nicht immer einfach. Die Institutionen werden öffentlich subventioniert und die Teilnahme ist auch beitragsfinanziert. In diesem Bereich besteht der größte Klärungsbedarf über die Ziele und Verantwortlichkeiten, wenn eine Strategie zu wirksamen Ergebnissen kommen soll.

Aus den internationalen Erfahrungen gibt es viel Grund anzunehmen, dass die Institutionen der allgemeinen Erwachsenenbildung, die meistens eine mehr oder weniger große Nähe zu den kommunalen Strukturen haben („Community Education“), so etwas wie den sozialen Nährboden für das LLL im Erwachsenenbereich bilden. Die tendenzielle Konkurrenz oder Entgegensetzung zwischen der allgemeinen und beruflichen EB/WB und die Forcierung der letzteren auf Kosten der ersteren würde dann zur Austrocknung dieses Nährbodens führen. Alle Systeme mit hoher LLL-Beteiligung von Erwachsenen verfügen über stark ausgebaute kommunale Systeme von EB-Anbietern und auch im marktorientierten Vereinigten Königreich, wo eine starke Ausweitung der Beteiligung zu verzeichnen ist, ist der Ansatz der lokalen Entwicklung und der Community Education ein wesentlicher Bestandteil der LLL-Strategien. Die Marktorientierung, die stark mit der Forcierung der beruflichen Weiterbildung einhergeht, birgt ebenfalls die vorhersehbare Gefahr der Austrocknung dieses sozialen Nährbodens, indem der marktwirtschaftliche Ansatz eben Information, ausreichende Anreize/Erträge und Eigenbeteiligung voraussetzt, was aber alles bereits mit ‚Bildungsnähe‘ verbunden ist – wo diese nicht gegeben ist, funktionieren marktwirtschaftliche Anreize unzureichend.

2.2.1.1. Bereiche mit divergierenden Positionen: Hochschulfinanzierung und Zuständigkeiten bzw. Förderformen in der EB/WB

Es gibt einige Bereiche mit Unsicherheiten oder mehr oder weniger stark divergierenden Positionen. Hier ist zunächst der Bereich der *Hochschulen* zu nennen, wo stark divergierende Positionen zu Fragen der Finanzierung und Bereitstellung bestehen. Erstens ist umstritten, inwieweit eine sinnvolle Finanzierung des Hochschulwesens aufgrund der hohen individuellen Erträge auch individuelle Finanzierungsbeiträge umfassen sollte, zweitens gibt es offene Fragen zu den Zugangsmöglichkeiten zur formalen Hochschulbildung auf Basis der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen. Andererseits sind die Hochschulen ein sehr aktiver Akteur in der Entwicklung und Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten, und sie haben sich auch sehr aktiv am Konsultationsprozess beteiligt.

Ein weiterer Bereich von Unsicherheiten und divergierenden Positionen betrifft die *Zuständigkeiten und Fördermechanismen im Bereich der Erwachsenenbildung*. Grundsätzlich stehen verschiedene Forderungen im Raum, dass die Mittel für EB erweitert werden sollten. Eine Gruppe von Institutionen in der KEBÖ bekommt Subventionen, die auf Leistungsvereinbarungen umgestellt wurden, andere Institutionen sind jedoch in diese Gruppe nicht einbezogen. Im Bereich des AMS gibt es Maßnahmen und AnbieterInnen die vielfach auch Aufgaben im öffentlichen Interesse erfüllen, die teilweise über die engen arbeitsmarktpolitischen Aufgaben und Mittelwidmungen hinausgehen. Im Bereich der EB-Förderung der Länder werden teilweise in Kooperation mit anderen Institutionen sehr unterschiedliche Bedingungen für ähnliche Ziele festgestellt, die im Sinne der Gleichbehandlung vereinheitlicht werden sollten. Schließlich hat es sich in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe als sehr schwierig herausgestellt, gemeinsame Förderstrategien zwischen den verschiedenen Gebietskörperschaften für gemeinsam als wichtig erkannte Ziele zu entwickeln.

Eine LLL-Strategie, die diesen Namen verdient, erfordert bei diesen offenen Problemen gemeinsame und kooperative Lösungen. Vorschläge zu diesen Fragen betreffen vor allem zwei Aspekte: erstens die Verwendung von Infrastruktur- und Institutionenförderung vs. Projekt- und Subjektförderung und zweitens den Einsatz von projektförmiger Förderung mit Matching der Budgetmittel nach dem Muster der EU-Programme. Hier stehen sich Zielsteuerung einerseits und hohe Transaktionskosten mit geringer Nachhaltigkeit

andererseits gegenüber. Im Bereich der Förderformen sollte eine gewisse Rehabilitierung der Institutionenförderung gegenüber dem starken Gewicht der Marktmechanismen und Projektförderungen ins Auge gefasst werden. Gerade im Sinne einer wirksamen Erweiterung des Zuganges zum LLL für die benachteiligten und bildungsfernen Zielgruppen ist eine attraktive Basisversorgung mit Lern- und Bildungsangeboten vordringlich, ebenso für die gesellschaftliche Wertsteigerung und Motivierung. Qualität hat ihren Preis, sie muss aber auch gebracht werden. Daher ist die Wirksamkeit der Aufwendungen auch durch entsprechende Qualitätssicherung und durch Monitoringsysteme zu belegen.

2.2.1.2. Vernachlässigte Aspekte: Nachhaltigkeit und ältere Bevölkerung

Einige Aspekte, die mittel- oder längerfristig sehr wichtig sind, werden nicht diskutiert bzw. sind offen. Erstens die Rolle, die das lebenslange Lernen für die Förderung der *Nachhaltigkeit* in der Gesellschaft spielen kann (Stichwort: Nachhaltigkeitsstrategie). Dies wird durch die gegenwärtige Krise noch unterstrichen, die bei allen gravierenden Problemen auch Chancen für Umorientierungen bietet. In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen nach der möglichen Rolle der öffentlichen Bildungsaufträge. Hier sind insbesondere Zielsetzungen im Bereich der Zivilgesellschaft betroffen. Zweitens stellen sich im Zusammenhang mit der „*alternden Gesellschaft*“ ernsthafte Fragen nach erforderlichen öffentlichen Bildungsaufträgen (Stichwort: Grünbuch Ältere). Hier wird zwar auf einer abstrakten Ebene oft auf die Notwendigkeit des Weiterlernens hingewiesen, es bestehen jedoch nur wenige Vorstellungen über konkrete Notwendigkeiten und Maßnahmen. Drittens gibt es in spezifischen Bereichen Fragen nach der Einbettung von Lernangeboten in weitergehende Aktivitäten, die insbesondere auch eine Verbindung von informellem Lernen mit formalen und non-formalen Angeboten betreffen (Stichwort: Sozialkapital). Hier gibt es oft Schnittstellen zu AMS-Maßnahmen. Dies betrifft den Bereich *sozialer Ausgrenzung* im weitesten Sinne, wo es Hinweise darauf gibt, dass Mangel an Bildung zwar zur Ausgrenzung führt, die Integration aber dann über Bildung nicht bewerkstelligt werden kann, sondern ein breiteres Spektrum an Unterstützungen erfordert. Auch im Bereich der *Jugendlichen* mit Integrationsproblemen sind umfassende Angebote erforderlich, die bisher nicht ausreichend vorhanden sind. Für alle diese Aspekte gibt es im angelsächsischen Bereich die gerade im Zusammenhang mit LLL-Strategien (z.B. Schottland) stark betonte Tradition der Community Education, die den kommunalen Bereich der sozialen Gemeinschaft als zentralen Anbieter von niederschweligen LLL-Angeboten nutzt. In Österreich gibt es diese Tradition bestenfalls

sehr ansatzweise (teilweise VHS) und oft in Verbindung mit kirchlichen oder religiösen Angeboten. Für eine wirksame Entwicklung in den Bereichen der genuin öffentlichen demokratischen und demografischen Zielsetzungen, wie auch zur Heranführung der benachteiligten und bildungsfernen Zielgruppen an das LLL – und vielleicht auch für die Verbindung zwischen Erstausbildung und dem LLL – könnte die Entwicklung eines Sektors von Community Education unter der Verantwortung der Kommunen ein erfolgversprechender Ansatz sein. Hier könnte auch an den verschiedenen vorhandenen Initiativen und Ansätzen angeknüpft werden, die in diesen Bereichen tätig sind: von den Initiativen für Basisbildung und Grundbildung für MigrantInnen über die zivilgesellschaftlichen NGOs bis zu den vorgeschlagenen Stiftungen für Ältere. Schließlich gibt es den Bereich der *KMUs*, wie auch der UnternehmerInnen selbst, die nach neueren Forschungsergebnissen von den traditionellen Förderungen non-formaler Bildung nicht profitieren können und alternativer Förderungen bedürfen.

2.2.2. Qualitätssicherung

Ein wesentlicher Gesichtspunkt im Bereich der Umsetzung ist die Qualitätssicherung, zu der es in den verschiedenen Bereichen des Bildungswesens rege Entwicklungen gibt, von den Bildungsstandards im Schulwesen, über die Leistungsvereinbarungen und Evaluierungen im Hochschulwesen bis zu den Qualitätssicherungsinstrumenten in der EB/WB. Auch in der betrieblichen Lehre wird dieser Aspekt bereits andiskutiert. Die Umsetzung der LLL-Strategie sollte all diesen Entwicklungen noch einen wesentlichen weiteren Impetus geben, indem sinnvolle Maßnahmen in allen Bereichen v.a. im Zusammenhang mit Förderungen entwickelt und eingesetzt werden sollen.

3. Inhaltliche Konkretisierung: Herausforderungen im Bereich der Leitlinien

3.1. Nachfrageseitige Leitlinien: Lernende im Mittelpunkt und Lebensphasenorientierung

3.1.1. Lernende im Mittelpunkt: Methoden und Zielgruppen

Der wesentliche Inhalt der Leitlinie „Lernende im Mittelpunkt“ kann auf zwei operative Dimensionen konzentriert werden: Erstens die Entwicklung und Durchsetzung von *Methoden und Lernarchitekturen*, die auf das lebenslange Lernen ausgerichtet sind und somit die

Potentiale der Lernenden aufgreifen und zu ihrer Weiterentwicklung beitragen; zweitens müssen *Barrieren des Lernens* beseitigt werden, und wo nötig Förderungen eingesetzt werden, die wirksam helfen können, diese Barrieren zu überwinden.

Speziell im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung wird im letzten vorliegenden OECD-Review bedeutender Entwicklungsbedarf in der Methodik gesehen. Auch für das Schulwesen haben verschiedene Gutachten und ExpertInnengremien weitgehend übereinstimmend großen Entwicklungsbedarf in methodischer Hinsicht konstatiert (Zukunftskommission, ExpertInnenkommission NMS, Sozialpartner, Industriellenvereinigung). Man kann den Entwicklungsbedarf in den folgenden drei ‚visionären‘ Anforderungen zusammenzufassen:

- *Freude am Lernen* (Joy of learning): Lernen ist Normalität in allen Lebensbereichen, die Übersetzung in formalisiertes Lernen funktioniert organisch, wirksam und effizient, und wird als positive Lebensbetätigung wahrgenommen;
- *Lernende Lehrende*: Insbesondere die Lehrpersonen müssen das LLL leben, Lehr-/ Lernarchitekturen und Lehr-/ Lernmethoden müssen grundlegend reformiert und weiterentwickelt werden, professionelle Standards und Evaluationskultur müssen zur selbstverständlichen Praxis werden (Good Practice-Kriterien);
- *Motivierende Lernangebote*: Die bereitgestellten Lernangebote sind gleichzeitig fordernd und motivierend für weiteres Lernen, holen die Lernenden dort ab wo sie sind und schaffen Anschlussmöglichkeiten für weiteres Lernen und verbessern die Lernkompetenzen.

Die Reaktion auf Anforderungen durch das LLL an die Methodik und die Lernarchitekturen im gesamten Bildungswesen betrifft in erster Linie *die Lehrenden*, deren Erfahrungen und Kompetenzen sich weitgehend im traditionellen selektiven und terminalen Bildungswesen entwickelt haben. Auch die *Infrastrukturen* sind noch nicht auf das LLL ausgerichtet. Aufgrund der Komplexität der Lehraufgaben ist es in diesem Bereich besonders schwierig direkte Aufgabenstellungen zu formulieren und durch Indikatoren zu operationalisieren. Die durchgreifende Entwicklung von Qualitätssicherung und Evaluierungskulturen in Bezug auf die Prozesse und Ergebnisse ist hier der entscheidende Faktor, gleichzeitig muss auf der Inputseite für ausreichende Ressourcen und insbesondere für professionelle Kompetenzen der Lehrenden gesorgt werden.

Wenn die Lernenden im Mittelpunkt der Strategie stehen sollen, müssen ihre besonderen Bedingungen und Bedürfnisse berücksichtigt werden. Eine Möglichkeit, dies zu tun, ist die Unterscheidung von *Zielgruppen*. Dies ist mit den Problemen der Zuschreibung und Stigmatisierung verbunden, erscheint aus pragmatischen Gründen aber dennoch als wichtiges Element bei der Verwirklichung der Bedürfnisse der Lernenden. Insbesondere berücksichtigen eindimensionale Zielgruppenformulierungen nicht die vielfältigen Überschneidungen der Merkmale („Intersektionalität“), die erst die realen Problemsituationen ergeben. Zur Konkretisierung wird vorgeschlagen, von drei Gruppen von Merkmalen auszugehen: (1) Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf und Lebensstil; (2) besondere Bedürfnisse; (3) gesellschaftliche Lage und Beschäftigungsposition einerseits als BürgerIn und andererseits als ArbeitnehmerIn oder ArbeitgeberIn. Durch die Kombination dieser drei Dimensionen erhält man eine sehr feine Aufgliederung, die einen Überblick über unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen ermöglicht. Zu diesen Merkmalen gibt es empirisch belegte Befunde, die den folgenden Darstellungen zugrunde liegen (aber nicht im Detail ausgeführt werden).

(1) *Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf und Lebensstil*. Die Erstausbildung begründet im Bereich der österreichischen Berufsbildung eine sehr starke Geschlechtersegregation, die bei Frauen den Zugang in technische Studien und Berufe und bei Männern den Zugang in Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsberufe stark verringert; geringe Bildung ist insbesondere bei Frauen ein Merkmal, das die spätere Bildungsbeteiligung wesentlich verringert; auch die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten durch verschiedenste institutionelle Regelungen und fehlende vorschulische Betreuungseinrichtungen führt zur mehrfachen Vernichtung von beruflichen Qualifikations- und Qualifizierungspotentialen von Frauen. Das Alter als wichtiges Merkmal für das LLL wird durch die Lebensphasenorientierung in differenzierter Weise erfasst. Die Merkmale Bildung, Beruf und Lebensstil beeinflussen über verschiedene Kanäle grundlegend den Zugang zu weiteren Lernmöglichkeiten. Mehr oder weniger Bildung schafft/beeinträchtigt weitere Lernvoraussetzungen und wirkt motivierend oder demotivierend; Berufe und Arbeitsbedingungen bieten oder beeinträchtigen weitere Lernmöglichkeiten und Lebensstile und Milieus schaffen positive oder negative Motivationen und Anreize für weiteres Lernen.

(2) *Besondere Bedürfnisse*. Besondere Bedürfnisse überschneiden sich mit den bereits genannten Merkmalen teilweise stark, insbesondere mit geringem Bildungsstand und

unqualifiziertem Beruf oder mangelnder Berufserfahrung: Dimensionen, die eine breite Diversität von unterschiedlichen Bedürfnissen begründen sind Formen der Behinderung, Migrationshintergrund und verschiedene Formen sozialer Benachteiligung oder Ausgrenzung wie Krankheit, Armut, (Langzeit)-Arbeitslosigkeit oder Beschäftigungslosigkeit. Ein wesentliches Problem besteht darin, dass für Personen mit besonderen Bedürfnissen bereits in der Erstausbildung in vielfacher Hinsicht keine ‚Chancengleichheit‘ besteht, so dass zusätzliche bildungsbedingte Nachteile entstehen. Im weiteren Lebensverlauf findet ein Zugang in Bildungsmaßnahmen – wenn überhaupt – im Wesentlichen erst im Rahmen von AMS-Maßnahmen statt, wenn bereits Arbeitslosigkeit eingetreten ist, wobei dann die Erfahrungen mit den Lernmöglichkeiten für die Betroffenen dann auch oft nicht sehr motivierend sind.

(3) *BürgerInnen, ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.* Die gesellschaftliche Lage als BürgerIn konstituiert Lernbedürfnisse und Interessen, die über die wirtschaftlichen Aspekte der Beschäftigung hinausgehen. Es ist wesentlich, dass diese eigens expliziert werden. Die Beschäftigungsposition als ArbeitnehmerIn oder ArbeitgeberIn bzw. als Selbständige, sowie auch die Anbindung an das Beschäftigungssystem und die dadurch begründeten Ansprüche bzw. Nicht-Ansprüche an Sozialleistungen (z.B. atypische Beschäftigung oder Standardbeschäftigung) konstituiert wiederum unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen: Dies sind Merkmale, die in Österreich den Zugang zum LLL wesentlich beeinflussen (berufliche Weiterbildung durch Sozialpartner, AMS-Maßnahmen etc.). Die Berufstätigkeit macht den größten Teil der Lebensbetätigung in vielen Lebensphasen aus, *daher ist hier die Bereitstellung und Wahrnehmung von Lernmöglichkeiten für das LLL fundamental.* Dies gilt insbesondere zunächst für das *informelle Lernen*, das durch entsprechende Arbeitsstrukturen und Entwicklungsangebote gefördert wird, und das auch als wichtige Basis und Voraussetzung für die Wahrnehmung von *non-formalen* und *formalen* Angeboten zu sehen ist. In diesem Bereich kommt den ArbeitgeberInnen eine Schlüsselposition zu indem sie gleichzeitig als Nachfragende und als Anbieter von LLL auftreten, ohne aber Teil des Bildungswesens zu sein. Als Nachfragende treten sie auf, indem veränderte Anforderungen von ihren Beschäftigten Weiterlernen in allen Formen erfordern. Als Anbietende treten sie auf, indem sie ihren Beschäftigten mehr oder weniger (oder im Extremfall auch keine) Lernmöglichkeiten zur Verfügung stellen können, einerseits durch die Schaffung lernintensiver Arbeitsplätze und –strukturen, andererseits durch direkte Bereitstellung oder Förderung von Bildungsmaßnahmen.

3.1.1.1. Prioritäten und Mitteleinsatz

Bei der Formulierung von Aufgabenstellungen im Hinblick auf die Zielgruppen geht es um das Verständnis der spezifischen merkmalsbezogenen Barrieren und darauf aufbauend um die Entwicklung von Förderungen, die geeignet sind, diese Barrieren abzubauen oder zu verringern. Aufgrund der vielfältigen Barrieren ist es erforderlich, Prioritäten zu formulieren und auch den Mitteleinsatz sinnvoll zu planen. Dabei sind *gerechte Verteilungsprinzipien* und *ökonomische Effizienzgesichtspunkte* zu beachten, die politische Entscheidungen erfordern. Man kann davon ausgehen, dass je höher die Barrieren sind, je höher wird der erforderliche Mitteleinsatz sein, um eine vergleichsweise geringere zusätzliche Beteiligung zu erreichen. Wenn aber dadurch der gesellschaftliche Integrationsgrad steigt, können sich die unmittelbar höheren ökonomischen Kosten durch mittel- oder längerfristige soziale Erträge rechtfertigen. Wesentlich für eine konsequente Konkretisierung der LLL-Strategie ist aber jedenfalls, den Finanzbedarf detailliert abzuschätzen.

Eine Möglichkeit der politischen Prioritätensetzung wäre, sich hier an Minimalprinzipien der Gerechtigkeit zu orientieren und sich jedenfalls auf die nachweisliche Beseitigung gesellschaftlich inakzeptabler Barrieren zu konzentrieren: erstens Basisbildung auf ausreichendem Kompetenzniveau, zweitens ausreichende Grundbildung für MigrantInnen, drittens ein Abschluss der Pflichtschule und der Sekundarstufe II mit ausreichendem Kompetenzlevel. Darüber hinaus könnten allgemeinere Förderungen vorgesehen werden, die geeignet sind, die anderen relativ ‚niedrigeren‘ Barrieren wirksam zu verringern. Hier könnte ein Kriterium für Prioritäten darin bestehen, den jeweils dringendsten vorhandenen Bedarf (ev. mit den relativ höchsten Barrieren) zu befriedigen. Dafür wäre eine valide Bedarfserhebung und eine Abschätzung der Barrieren erforderlich.

3.1.2. Lebensphasen

Eine zweite Dimension neben den Zielgruppenmerkmalen, die auf die Bedürfnisse der Lernenden einen bedeutenden Einfluss hat, ist ihre Position im Lebenslauf. Dieser Gesichtspunkt wird durch die Leitlinie der „Lebensphasenorientierung“ angesprochen. Diese Leitlinie hat die höchste Komplexität von allen fünf Leitlinien, und sie spezifiziert die Bedürfnisse der Zielgruppen näher, und verbindet sie auch mit bestimmten institutionellen und gesellschaftlichen Gegebenheiten. Eine Grunddimension ist das Alter, in dessen Verlauf

sich typischerweise bestimmte Aufgaben des Lebenszyklus bündeln, die auch die Beteiligung im Bildungswesen beeinflussen.

- Im *vorschulischen Alter* werden die Grundlagen für das Lernen gelegt, und es ist heute klar, dass die Anregungen in dieser Periode für die weiteren Chancen bestimmend sind. Die Kinder sind von den Anregungen in ihrem familiären Umfeld abhängig und es ist Aufgabe der öffentlichen Hand, für Benachteiligungen in diesem Bereich zu kompensieren. Hier wird der Grundstein für das lebenslange Lernen (oder Nicht-Lernen) gelegt, und eine LLL-Strategie erfordert *wesentliche Weiterentwicklungen der Angebote und institutionellen Strukturen*. Die Kinder brauchen soziale Erfahrungen, und organisierte Anregungen für Lernprozesse, insbesondere auch im non-kognitiven Bereich.

- Im Bereich der *Pflichtschule* müssen die Grundkompetenzen erworben werden. Auch hier bestehen wesentliche Herausforderungen für eine LLL-Strategie, da bisher beträchtliche Anteile eines Jahrganges in Österreich keine ausreichenden Grundkompetenzen erwerben können.

- Die Schule und Erstausbildung legt die Grundlagen für die weiteren Lernerfahrungen und –gelegenheiten während der Bildungslaufbahn. Hier muss *Chancengleichheit* in dem Sinne hergestellt werden, dass die Bildungslaufbahnen von den sozialen Hintergrunderfahrungen entkoppelt werden, damit mangelnde Lernanregungen in der Schul- und Ausbildungszeit nicht das weitere Leben der Kinder und Jugendlichen beeinträchtigen. Hier bestehen weitere Herausforderungen für die österreichische LLL-Strategie, da *die Hintergrundfaktoren nach wie vor einen bedeutenden Einfluss haben*. Es müssen insbesondere Möglichkeiten geschaffen werden, um frühen Schulabbruch zu vermeiden. Aber auch die starke geschlechtsspezifische Segregation der Berufsbildung stellt ein Problem bei der Bereitstellung von Lernmöglichkeiten in den weiterführenden Schulen und der Lehre dar.

- In der Periode des *Überganges von der Schule in Beschäftigung* sind viele Jugendliche mit Barrieren und mangelnden Möglichkeiten konfrontiert. In Österreich gibt es für die erste Schwelle dieses Überganges ein ausgebautes System von Übergangshilfen (das gegenwärtig zur ‚Ausbildungsgarantie‘ weiterentwickelt wird), jedoch gibt es auch viele Jugendliche, die durch dieses System *nicht ausreichend erfasst werden*. Dann gibt es weitere gravierende Probleme an der *zweiten Schwelle*, wo die Arbeitslosigkeit der 20-24-Jährigen steigt, und die

Beschäftigungsintegration nur sehr langsam vor sich geht. Insbesondere Jugendliche, die keine (ausreichenden) Abschlüsse erworben haben, brauchen neue Angebote im Rahmen einer *erweiterten Jugendpolitik*, die auch die breiteren gesellschaftlichen Ansprüche berücksichtigt. In diesem Bereich muss den vielfältigen Bedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen besser entgegengekommen werden.

- Im Falle *erfolgreicher Beschäftigungsintegration* stellen sich dann die neuen Aufgaben des jungen Erwachsenenlebens, wo sich die Anstrengungen des beruflichen Karriereaufbaus mit den Übergängen in ein eigenes Familienleben überschneiden und sich neue Lernaufgaben für die jungen Menschen stellen. Insbesondere *die jungen Frauen* sind mit schwerwiegenden Entscheidungen und Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert. Soweit Familienförderung und Kindererziehung berufliche Einschränkungen mit sich bringen, führt dies in großem Maßstab zur Vernichtung von Qualifikationen und Kompetenzen und auch zu entgangenen Lerngelegenheiten, die sowohl individuell als auch gesellschaftlich zu bleibenden Verlusten und teilweise auch zu hohen sozialen Kosten führen. Ein System des LLL muss hier ausreichende Angebote machen. Teilweise ist die Bildungsbeteiligung in dieser Periode noch hoch, aber insbesondere Frauen ohne weiterführende Bildung haben stark verminderte Chancen.

- In der nächsten Periode, die in der Lebenslaufforschung als die „*Rush-Hour of Life*“ bezeichnet wird, konzentrieren sich die Produktivitätsanforderungen des Beschäftigungslebens, die Einkommen steigen, und hier wird der *Zeitmangel* zu einer wesentlichen Einschränkung für weitere Bildungsbeteiligung. Auch differenzieren sich in dieser Periode die Karrieren und die Unterschiede in der Bildungsbeteiligung verstärken sich. Seitens der ArbeitgeberInnen werden höher qualifizierte Beschäftigte bevorzugt gefördert, und bei weniger qualifizierten ArbeitnehmerInnen konzentriert sich die Weiterbildung auf AMS-Förderungen in Perioden der Arbeitslosigkeit. Hier stellen sich für die LLL-Strategie einerseits v.a. Aufgaben, *das Zeitproblem zu mildern*, andererseits auch Gelegenheiten für *kompensatorische Angebote* zum Nachholen von Abschlüssen zu entwickeln und vorhandene Motivationen bei den weniger Qualifizierten voll auszunutzen sowie motivierende Anstöße zu geben, wo diese zum Weiterlernen führen können. In dieser Periode differenzieren sich auch die Karrierechancen bei den Frauen in Abhängigkeit von ihrer Berufsbindung besonders deutlich, und im Falle des Rückzuges von der Beschäftigung stellt sich die Frage von Angeboten, die die *Wiedereinstiegchancen* verbessern. Fragen des pfleglichen Umganges mit

den eigenen Ressourcen (Stichwort: *Gesundheit*) sind in dieser Periode wichtige Lernaufgaben in vielen Beschäftigungsbereichen.

- In der folgenden Periode der *Lebensmitte*, wo die Karrieren für viele konsolidiert sind, bzw. wo auch Benachteiligungen und Folgen von Krisen und kritischen Weichenstellungen mehr oder weniger voll zum Tragen kommen, können Lernangebote *Beiträge zur Neuorientierung* leisten. In dieser Periode ist es aufgrund des Zeitmangels, und der sich aufgrund der Bildungsvoraussetzungen differenzierenden Karrieremöglichkeiten besonders erforderlich, die Möglichkeiten der *Anerkennung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen* bereitzustellen. Auch *Wiedereinstieg* wird zu einem stärkeren Thema. In dieser Periode können auch wieder mehr Freiräume für *zivilgesellschaftliches Engagement* entstehen. Hier beginnt die Weiterbildungsbeteiligung verstärkt abzunehmen, gleichzeitig werden hier in der „alternden Gesellschaft“ die Lernanforderungen besonders stark steigen. Die LLL-Strategie muss hier dem wachsenden Entwicklungsbedarf gerecht werden.

- Mit *zunehmendem Alter* verstärken sich die Probleme, am externen Arbeitsmarkt unterzukommen gravierend, und in den gegenwärtigen Strukturen stellt sich nach wie vor oft die Alternative eines möglichst frühen Abganges aus der Beschäftigung. In dieser Periode sinkt die Bildungsbeteiligung ganz gravierend und es gibt auch hier nicht viel Ideen zur wirksamen Gestaltung des lebenslangen Lernens. In den bisherigen Vorschlägen der Konsultation *ist dieser Aspekt besonders unterbelichtet*, was auch in den Stellungnahmen moniert wird.

- In der *nachberuflichen Phase und im höheren Alter* stellen sich viele neue Herausforderungen, die auch mit der großen gesellschaftlichen Veränderungsdynamik (z.B. durch die neuen Technologien) zusammenhängen. Lernen und Bildung kann hier in vieler Hinsicht zu einem erfüllenden Leben beitragen und *die Teilnahme an der Gesellschaft*, die ja immer noch stark mit der Teilnahme am Arbeitsleben verbunden ist, fördern. Lernen und Bildung kann zur Umsetzung vieler Interessen beitragen, die im bisherigen Leben nicht befriedigt wurden, und auch durch verschiedenste kompensatorische Angebote die Lebensqualität verbessern, z.B. in Bereichen der Kultur, der Ehrenamtlichkeit und der politischen Beteiligung, sowie der Gesundheit und der Erhaltung der motorisch-kognitiven Fähigkeiten durch entsprechende Trainings. In diesem Bereich werden v.a. die *sozialen*

Erträge des Lernens im Vordergrund stehen, die aber auch in vielerlei Hinsicht gesellschaftliche Erträge abwerfen können.

3.1.3. Herausforderungen für die nachfrageseitigen Leitlinien: Zielgruppenspezifische Anforderungen im Lebensverlauf

In Abb.4 werden aufgrund des vorhandenen Kenntnisstandes die Anforderungen spezifiziert, die sich einerseits generell und andererseits lebenslaufbedingt für die Zielgruppen ergeben. Diese Anforderungen können als eine Art ‚Checkliste‘ über die Ansatzpunkte gesehen werden, die sich in der Gesamtheit für Maßnahmen einer konsequenten Strategie ergeben. Jede einzelne Zelle dieser Aufstellung kann im Prinzip durch empirische Erhebungen näher beleuchtet werden, um den Ausgangspunkt, wie auch die jeweiligen Zielfunktionen näher festzulegen. Ebenso ist jeweils im Einzelnen eine Bewertung nach Kriterien der Effizienz und Gerechtigkeit möglich.

Diese Strukturierung kann auch als Plattform für die interessierten AkteurInnen dienen, um sich im Feld zu positionieren und ihre Interessen, Forderungen und Schwerpunkte in die Entwicklung der LLL-Strategie konkret einzubringen. In der Logik der Gesamtstrategie kann auf Basis dieser spezifischen Betrachtung für jede der angebotsseitigen Leitlinien (Guidance, Teilnahme, Kompetenzen) konkretisiert werden, inwieweit jeweils spezifische Maßnahmen als Lösungen und Angebote für die ‚nachfrageseitigen‘ Anforderungen eingesetzt werden können. Dies wäre ein nächster Schritt der Strategieentwicklung, der das gesamte Feld absteckt, und auch die Zuordnung bereits vorhandener Aktivitäten ermöglicht. Insbesondere können auf dieser Basis auch die *notigen Ressourcen* identifiziert werden, die für eine Zielerreichung in einem bestimmten Ausmaß in einem bestimmten Zeitraum erforderlich wären.

Abb.4: Anforderungen für LLL nach Zielgruppen-Merkmalen und Lebensphasen

Lebensphasen, Kontexte und Herausforderungen	■ Kindheit Vorschule	■ Kindheit und Jugend Pflichtschule/ Erstausbildung	■ Jugend Übergang in Beschäftigung	■ Jung- erwachsene Übergang in Partnerschaft, Familie	■ Lebens-mitte „Rush hour of life“	■ Lebensmittel/frühe s Alter Konsolidierung/Neu-orientierung	■ Frühes Alter Arbeitsmarktproblemen	■ Höheres Alter Übergang in Alterssicherung	■ Höheres Alter Nachberufliche Bildung
	+ Grundlegung der Lernerfahrungen/ kompetenzen fürs Leben + Kompensation von mangelnden Lernanregungen	+ Erwerb der Grundkompetenzen + Durchlässigkeit und Chancengleichheit + Erwerb von Abschluß	+ Ausbildungsgarantie + Übergang auf 1. und 2. Schwelle + früher Bildungsabbruch („education first“)	+ materieller Druck durch Haushaltsgründung + Vereinbarkeit von Beruf und Familie + 2. Chance	+ Zeitproblem + Differenzierung der Lebenssituationen und –chancen + Anerkennung von informellen Kompetenzen	+ Karriereentwicklung + Bewältigung von Krisensituationen (Krankheit, Trennung, Arbeitsplatzverlust)	+ Vermeidung von Frühpension	+ Anpassungsprobleme, „Pensions-Schock“	+ Herausforderungen durch gesellschaftliche Veränderungen
Zielgruppen	Generelle Herausforderungen für die Gruppen und Merkmale								
■ Frauen/ Männer	+ Geschlechtersegregation in der Berufsbildung; + beschäftigungsfreundliches Schulwesen für Personen mit Betreuungsaufgaben; + besonders beeinträchtigter Zugang zur EB/WB für Frauen mit geringer Bildung								
■ Bildungsstand	+ Bildungsstand ist wichtigstes Merkmal für weiteres Lernen; + Bildungsferne beeinträchtigt Zugang zu EB/WB; + Bildungsstand wirkt nicht abstrakt sondern ist verbunden mit anderen gesellschaftlichen Positionierungen (LLL als BürgerIn; LLL als ArbeitendeR; Verbindung mit sozialer Benachteiligung), daher dort zu behandeln								
■ Beruf	+ berufliche Tätigkeiten machen einen großen Teil der Lebenstätigkeit aus, daher sind die Lernanregungen in diesem Bereich besonders wichtig für LLL (Benachteiligung durch lernarme Arbeitsumgebung); + informeller Kompetenzerwerb in beruflicher Tätigkeit, Verwertung bei formeller Anerkennung								
■ Lebensstil	+ unterschiedliche Lebensstile wirken als wichtiger Filter für die Wahrnehmung von Anreizen für LLL-Beteiligung (exzessiver Konsum und Ressourcenverbrauch, „Spaßgesellschaft“ etc. als Ansatzpunkte für „Bildungsmissionierung“)								
Besondere Bedürfnisse									
■ Behinderung	+ soziale Integration durch ausreichende Fördermaßnahmen ist in allen Lebensphasen anzustreben, Stigmatisierung ist zu vermeiden								
■ Migrationshintergrund	+ für Personen mit Migrationshintergrund sind die Grundkompetenzen (v.a. sprachlich, kulturell) zu sichern; + für die Nachkommen ist der Zugang und die Chancengleichheit im Schulwesen zu verbessern; + es ist für die Anerkennung von Qualifikationen zu sorgen; + Zugang zu Basisbildung ist sicherzustellen								
■ Soziale Benachteiligung	+ soziale Benachteiligung (z.B. durch Arbeitslosigkeit/ Armut/ Ausgrenzung) ist oft mit geringer Bildung und schlechten Berufschancen verbunden; + sie bedingt oft auch mangelnde Bildungschancen der Nachkommen; + Zugang zu LLL erfordert niederschwellige Angebote und Maßnahmen („Community Education“); + mangelnde Bildung führt zu Ausschluss, für Integration reicht Bildung allein nicht aus								
Gesellschaftliche Lage									
■ BürgerInnen	+ Für die Menschen als BürgerInnen stehen die allgemeinbildenden Ziele (z.B. der Lernkompetenzen oder non-kognitiven Kompetenzen) und der gesellschaftlichen/politischen Beteiligung im Vordergrund; diese Ziele sind gleich bedeutend zu werten wie die wirtschaftlichen Ziele; + als Anbieter könnten die kommunalen Gemeinschaften verstärkt auftreten; + durch diese LLL-Förderung kann die soziale Grundlage des LLL gefördert werden								
■ Arbeitende (ArbeitnehmerInnen/ ArbeitgeberInnen/ Selbständige)	+ Für die Menschen als Arbeitende ist die berufliche Weiterbildung wichtig; + der Arbeitsplatz hat mehr oder weniger Lernpotential, die hängt auch von der Gestaltung ab; + ein Großteil der beruflichen WB wird von den Arbeitgebern gefördert, wo die Anreize zu gering sind, sollte die öffentliche Hand einspringen; + bei Arbeitsplatzverlusten oder Eingliederungsproblemen fördert das AMS; + wenig qualifizierte ArbeitnehmerInnen/ in wenig qualifizierten Arbeitsplätzen sollte verstärkt WB gefördert werden; gezielte Analysen des Weiterbildungsbedarfes sind erforderlich								

Quelle: Eigene Darstellung aufgrund der Aufarbeitung des verfügbaren Materials

Forts. Abb.4: Herausforderungen für LLL nach Merkmalen und Lebensphasen

Lebensphasen, Kontexte und Herausforderungen	■ Kindheit Vorschule	■ Kindheit und Jugend Pflichtschule/ Erstausbildung	■ Jugend Übergang in Beschäftigung	■ Jung- erwachsene Übergang in Partnerschaft, Familie	■ Lebens-mitte „Rush hour of life“	■ Lebensmitte/frühes Alter Konsolidierung/ Neu-orientierung	■ Frühes Alter Arbeitsmarktproblem	■ Höheres Alter Übergang in Alterssicherung	■ Höheres Alter Nachberufliche Bildung
Zielgruppen									
■ Frauen/ Männer	+ Geschlechtersegregation			+ Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung (v.a. Frauen) + Qualifikations/Kompetenzvernichtung durch Unterbrechung, Unterbeschäftigung		+ Wiedereinstieg (Frauen)	+ Qualifikations/Kompetenzvernichtung durch Frühpension (v.a. Männer)		
■ Bildungsstand	+ Förderung/Chancengleichheit der Nachkommen bei geringem Bildungsstand/wenig qualifiziertem/lernförderlichem Beruf, wenig lernfreudigem Lebensstil der Eltern			+ Basisbildung + 2.Chance für Abschluß bei fehlendem/geringem Abschluß + Chance für Weiterentwicklung/Neuorientierung		+ Chance für Weiterentwicklung/Neuorientierung + Anerkennung von Kompetenzen + 2.Chance für Abschluß		+ Lernen/Bildung für Lebensqualität, Umgang mit Veränderung	
■ Beruf									
■ Lebensstil									
Besondere Bedürfnisse									
■ Behinderung	+ soziale Integration durch ausreichende Fördermaßnahmen ist in allen Lebensphasen anzustreben, Stigmatisierung ist zu vermeiden								
■ Migrationshintergrund	+ Förderung/Chancengleichheit der Nachkommen von Eltern mit Migrationshintergrund			+ Anerkennung von beruflichen Qualifikationen/Kompetenzen + Grundkompetenzen (Sprache, Kulturell) + Basisbildung bei wenig Qualifizierten			+ Lernen/Bildung für Integration, Lebensqualität, Umgang mit Veränderung		
■ Soziale Benachteiligung	+ Förderung/Chancengleichheit der Nachkommen von Eltern mit sozialer Benachteiligung			+ Heranführen an Lernen durch geeignete Aktivitäten/Projekte + Basisbildung					
Gesellschaftliche Lage									
■ BürgerInnen	+ soziales Lernen	+ soziales Lernen + politische Bildung + Jugendpolitik		+ Umgang mit Konflikten/Stress + Zivilgesellschaft/Nachhaltigkeit		+ Zivilgesellschaft/Nachhaltigkeit + Lernen/Bildung für Integration, Lebensqualität, Umgang mit Veränderung			
■ Arbeitende ArbeitnehmerInnen ArbeitgeberInnen Selbständige	+ non-kognitive Kompetenzen	+ Berufsorientierung	+ praktisches Lernen + betriebliche Lehre	+ Wenig Mittel/Zeit + Entrepreneurship	+ Wenig Zeit + Gesundheit + Anerkennung Kompetenzen	+ Anerkennung Kompetenzen + berufliche Neuorientierung + Entrepreneurship			

Quelle: Eigene Darstellung aufgrund der Aufarbeitung des verfügbaren Materials

3.2. Die angebotsseitigen Leitlinien „Guidance“, „Beteiligung“ und „Kompetenzorientierung“

Die angebotsseitigen Leitlinien stehen in einem stärkeren Zusammenhang zur Bereitstellung von Lernmöglichkeiten im lebenslangen Lernen. Sie sollten daher in bezug auf die beiden nachfrageseitigen Leitlinien betrachtet werden (dies kann auch in Form einer Matrix geschehen).

Im Mittelpunkt steht die „*Beteiligung*“ an Lernangeboten, wobei hier der Zusammenhang von informellem Lernen und formalen Angeboten berücksichtigt werden muss. Die „*Kompetenzorientierung*“ bezieht sich auf die Ergebnisse des Lernens, und hat gleichzeitig eine starke methodische Komponente, da auch die Gestaltung der Angebote und der Lernprozesse betroffen ist. Auch die angebotsseitige Qualität des Lernens und Lehrens ist in dieser Leitlinie angesprochen. „*Guidance*“ ist von den drei Leitlinien in operativer Hinsicht am weitesten entwickelt, indem von Europäischen und internationalen Organisationen klare Richtlinien und Eckpunkte für ein wirksames System von Guidance vorliegen. Auch in Österreich gibt es langjährige Vorarbeiten, die im Rahmen der Strategie in die Umsetzung gehen sollten.

3.2.1. Guidance

Im Bereich von „*Guidance*“ gibt es internationale und Europäische Vorschläge für die Entwicklung eines Guidance-Systems, und es gibt OECD-Bewertungen von Stärken und Schwächen, sowie weitgehende nationale Vorarbeiten für eine „*Lifelong-Guidance-Strategie (LLG)*“ und Vorschläge der Sozialpartner. Diese können in die LLL-Strategie integriert werden, und es wären Umsetzungsschritte mit Meilensteinen und Benchmarks im Einklang mit dem vorhandenen Wissen zu entwickeln. In den bisherigen Dokumenten und Stellungnahmen sind bereits Vorschläge enthalten, die jedoch noch wenig konkret ausgeführt sind. Es gibt mittlerweile weitere Ansätze der Konkretisierung und diese sollten im Sinne der Europäischen Vorschläge für „*Lifelong Guidance*“ weitergetrieben werden.

Die Eckpunkte dieser Vorschläge beziehen sich auf die Aspekte Befähigung (Empowerment), BürgerInnenorientierung (v.a. Unabhängigkeit), Zugänglichkeit und Qualitätssicherung. Diese Aspekte sind klar und könnten in Zielsetzungen und Benchmarks übersetzt werden.

Kernpunkte sind hier eine *zugängliche Infrastruktur* und *Qualitätsgesichtspunkte* für die Guidance-Angebote. Die *Professionalität der BeraterInnen* ist ein wesentliches Element.

Die Schwerpunkte liegen hier bisher auf Input- und Prozess-Gesichtspunkten, die Ergebnisse von Guidance sind als Qualitätsdimension bisher noch wenig untersucht. Wenn man die professionalisierten Beratungsdienstleistungen im hoch- und höchstqualifizierten Management-Bereich und die dort angewendeten Methoden als Referenz heranzieht, so entsteht ein Eindruck vom maximalen Anspruchsniveau an Beratungsleistungen. Wenn man nur ein wenig in diese Richtung tendiert, so ist gegenüber dem bisherigen Stand noch ein weiter Weg zu gehen.

3.2.2. Beteiligung

Im Bereich der „*Beteiligung*“ und Zugänglichkeit sind die geeigneten Bedingungen für die verschiedenen Zielgruppen zu analysieren und herzustellen. Wesentliche Elemente sind die Vorkehrungen für die Sicherung der Zugänglichkeit (Festlegung der Rechte/Pflichten, Fördergrundsätze und -bedingungen etc.). Eine wichtige Voraussetzung für die Herstellung der Zugänglichkeit von Lernmöglichkeiten im Lebensverlauf ist die *institutionelle Koordination*. Dies gilt sowohl für die Zusammenhänge zwischen Erst- und Weiterbildung, als auch für die Fördermöglichkeiten und AkteurInnen in der Erwachsenenbildung.

Bei der Herstellung von Zugänglichkeit darf die Aufmerksamkeit nicht nur auf das Lernen in non-formalen und formalen Angeboten konzentriert werden, wesentlich ist die Gestaltung der Möglichkeiten des *informellen Lernens*. Dies ist in den bisherigen Überlegungen in Österreich weitgehend vernachlässigt worden. Informelles Lernen findet ständig mehr oder weniger bewusst und mit mehr oder weniger positivem Ertrag statt. Menschliches Dasein ist auf Lernen angewiesen und die Menschen sind lernende Wesen. Das Bewusstsein dieser informellen Lernprozesse ist eine wesentliche Grundlage der Lernkompetenz. Daher besteht eine wichtige Grundlage des Zuganges zum LLL, dass diese Prozesse genutzt werden um die Zugänglichkeit zu erweitern.

Als wichtiger Hebel für die Nutzung und Bewusstmachung des informellen Lernens sind entsprechende Methoden und Vorkehrungen der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen zu sehen. Hier müssen die ApplikantInnen sich ein Bild darüber verschaffen,

was sie können, und dafür ist es nützlich zu reflektieren, was sie wie und wo gelernt haben (hier besteht eine wichtige Verbindung zur Entwicklung der Lernkompetenz).

Als wesentliche Kontexte für informelles Lernen können neben den Lernmöglichkeiten im formalen und non-formalen Bildungswesen v.a. die Arbeitswelt und die sozialen Gemeinschaften gesehen werden. Neben den Lehrenden in den expliziten Bildungsinstitutionen kommt auch den GestalterInnen der Arbeitswelt und der sozialen Gemeinschaften hier eine Schlüsselrolle zu.

- In der *Arbeitswelt* machen die KMUs die große Mehrheit aus, in denen mangels Ressourcen und Möglichkeiten für formales Lernen die Nutzung des informellen Lernens den Haupthebel für den Ansatz des LLL ausmacht. Die ArbeitgeberInnen und auch die AusbilderInnen haben daher de facto eine wichtige Verantwortung für die lernfreundliche (oder eben auch nicht-lernfreundliche) Gestaltung der Arbeitswelt und für die Förderung des Lernens.
- In den *sozialen Gemeinschaften* sind es vor allem jene Organisationen, die sich für das Engagement in verschiedensten gesellschaftlichen Fragen und Problemlagen bilden und insbesondere in Form von NGOs organisierten Ausdruck finden, die eine wesentliche Rolle bei der Förderung des informellen Lernens einnehmen können.
- Schließlich ist die Nutzung des informellen Lernens auch eine wichtige Frage der Methodik *in den Bildungsinstitutionen*.

Für öffentliche Interventionen und Förderungen im Bereich der Beteiligung und Zugänglichkeit geht es vor allem um vier Herausforderungen: Erstens, Gestaltung der Erstausbildung in einer Form, dass die jungen Menschen nicht für das Lernen verloren gehen; zweitens Erreichung und Motivierung der Menschen, die für das Lernen verloren gegangen sind; drittens Förderung der Gestaltung der Kontexte der Arbeitswelt und der sozialen Gemeinschaft in lernfreundlicher Form, und viertens Entwicklung und Schaffung von Möglichkeiten der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen.

3.2.3 Kompetenzorientierung

Die „*Kompetenzorientierung*“ lenkt die Aufmerksamkeit auf die Lernergebnisse. Diese sind in der LLL-Strategie in mehrfacher Hinsicht zu beachten: Erstens sollen die organisierten Lernangebote im formalen und non-formalen Bereich ergebnisorientiert gestaltet werden.

Dies umfasst v.a. methodische und institutionelle Anforderungen an die Lehr-Lern-Prozesse. Zweitens müssen die im informellen Lernen erworbenen Kompetenzen anerkannt werden, um auch als Basis in organisierten Lernprozessen dienen zu können. Drittens müssen auf inhaltlicher Ebene in allen Lernangeboten von der Erstausbildung an bedarfsorientiert jene Kompetenzen ganz stark in den Vordergrund gerückt werden, die als Grundlage für das lebenslange Lernen erforderlich sind: die Lernkompetenz, die non-kognitiven Kompetenzen (insbesondere Motivation) und für manche Zielgruppen besonders die Basis- und Grundkompetenzen. Viertens besteht eine wichtige Herausforderung darin, die für die verschiedenen Zielbereiche erforderlichen Kompetenzen herauszufinden und zu formulieren (Kompetenzbedarf), und sie insbesondere in eine in Lern- und Bildungsangeboten umsetzbare Form zu bringen.

Dies gilt nicht nur für die beruflichen Kompetenzen, sondern insbesondere auch für die viel stärker vernachlässigten allgemeinen Kompetenzen (Lernkompetenz, soziale und personale Kompetenzen, etc.) und für die gesellschaftlich bedeutsamen Kompetenzen (z.B. im Hinblick auf die Verwirklichung von Nachhaltigkeit oder sozialer Integration). Für alle diese Bereiche sind Vorkehrungen für die Feststellung von Kompetenzbedarf zu treffen, von denen aus auch die Dringlichkeit von Interventionen festgestellt werden kann. Bei den allgemeinen Kompetenzen können aus den vergleichenden Erhebungen (v.a. PISA) bereits wichtige Schlüsse gezogen werden, im Bereich der gesellschaftlichen Kompetenzen gibt es ebenfalls Erhebungen (Civic Education) oder Vorarbeiten (Nachhaltigkeitsstrategie), und im Bereich der beruflichen Kompetenzen bestehen österreichische Qualifikationsprognosen und Ansätze der Entwicklung von Antizipationssystemen, wie auch aktuelle Europäische Projektionen (Skillsnet).

4. Ein Umriss für Konkretisierungsvorschläge zur Umsetzung der Leitlinien

Vorkehrungen zur Umsetzung der fünf Leitlinien bilden den Kern der LLL-Strategie. Die Grundlagen hierzu – inklusive Vorschläge für Indikatoren und Benchmarks – bieten sowohl das Konsultationspapier *Wissen – Chancen - Kompetenzen* als auch die Stellungnahmen zum Konsultationspapier. Diese Vorschläge erfahren hier eine thematische Fokussierung, eine gezielte Prioritisierung und eine operative Spezifizierung.

Im vorstehenden Abschnitt 3 wurden die Herausforderungen für eine LLL-Strategie skizziert. Es ist klar, dass die Umsetzung eines umfassenden Systems des LLL ein *langfristiges Unterfangen* darstellt. Manche Länder (z.B. Schottland) arbeiten bereits seit einem Jahrzehnt systematisch an diesen Aufgaben. Es geht also darum, eine längerfristige Strategie zu entwickeln und dabei ist es besonders wichtig, die ersten Schritte zukunftsweisend zu setzen um möglichst Weichenstellungen zur späteren Erreichung der weiteren Entwicklungen vorzunehmen. Dabei ist davon auszugehen, dass beides wichtig ist und von vornherein berücksichtigt werden muss, das Kurzfristige und das Längerfristige.

Die bisherigen Vorschläge des Konsultationsprozesses und der SozialpartnerInnen geben bereits ein Grundgerüst an Konkretisierungsvorschlägen, die auch teilweise quantitative Vorgaben und Benchmarks enthalten. Der darin vorgesehene Zeithorizont liegt zwischen 2008 und 2020, manche Benchmarks enthalten keine Zeitangaben. Vor allem drei konkrete Weiterentwicklungen gegenüber den bisherigen Vorschlägen wären für eine umsetzbare Strategie zentral:

- Erstens fehlen in vielen Aspekten die *Basiswerte*, bzw. sind diese sehr allgemein und vage angegeben. Dies ist der schwachen verfügbaren Informationsbasis geschuldet, es muss aber dafür gesorgt werden, dass dies aufgefüllt wird.
- Zweitens ist bei den längerfristigen Benchmarks die Angabe von *Zwischenschritten* erforderlich. Es erscheint sinnvoll, die Strategie in zeitlicher Hinsicht stufenweise so aufzubauen, dass insgesamt eine zeitliche Periodisierung erfolgt, etwa in Fünfjahresschritten nach dem Motto: Unmittelbar ist Folgendes umzusetzen, bis 2015 sollte dann weitere Schritte gesetzt werden, um dann bis 2020, oder auch darüber hinaus bestimmte Ziele zu erreichen (der Zeithorizont hängt von der Ambition und den verfügbaren Mitteln ab).
- Drittens sind auf dieser Basis die angestrebten Veränderungen zu quantifizieren und in finanzielle Erfordernisse und Verantwortlichkeiten für die Aufbringung der Mittel umzusetzen.

Um diese Erfordernisse zu erfüllen, ist noch einige Arbeit nötig. Im Vergleich zu den bisherigen zu sehr „pragmatischen“ Zugangsweisen bei der Formulierung der Benchmarks sollte hier mehr an Grundlagenarbeit investiert werden, da es bei der Konzeption der LLL-Strategie um eine Gelegenheit für langfristige bildungspolitische Weichenstellungen geht – nicht zuletzt soll damit auch vermieden werden, dass die Zeitschiene der Benchmarks bereits

überschritten ist, wenn die Strategie überhaupt erst in das Stadium der Umsetzung geht (was bisher teilweise der Fall war).

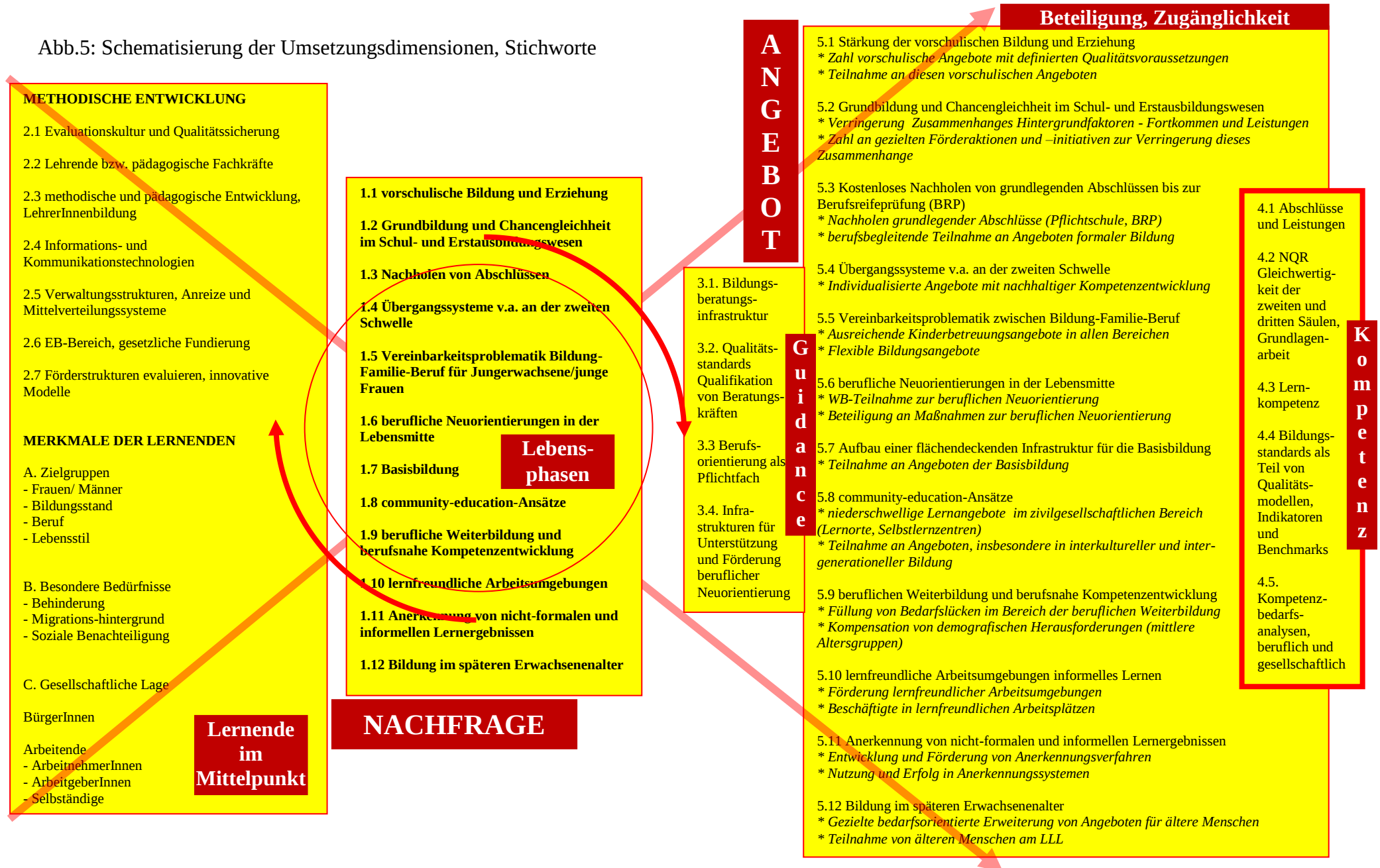
Im Folgenden wird versucht, eher qualitative Zielwerte für die verschiedenen Leitlinien in einer konsistenten zeitlichen Struktur anzugeben. Die zeitliche Struktur umfasst insgesamt einen Zeitraum von 10 Jahren, und visiert dann auch eine weitere Entwicklung darüber hinaus an, die weitgehend einer Eigendynamik folgen sollte, wenn die Infrastrukturen und die damit verbundenen Anreize und Verhaltensänderungen einmal in Gang gesetzt sind. Für die verschiedenen Zielbereiche wird als Erstes eine *Basisperiode* angesetzt, in der die wesentlichen Entwicklungsschritte für den Auf- und Ausbau der erforderlichen *Infrastrukturen* gesetzt werden können. Je nach Intensität und bestehenden Strukturen und Angeboten kann diese Periode zwischen einem und fünf Jahren angesetzt werden. Um die Gesamtstrategie umzusetzen sollten in allen Bereichen Schritte gesetzt werden, damit nicht zu große Divergenzen zwischen verschiedenen Aufgabenstellungen und Teilbereichen entstehen. Daher wird vorgeschlagen, dass 2015 zumindest erste Fortschritte in allen Bereichen feststellbar sein sollten.

Des weiteren ist es im Rahmen der ‚Vision‘ notwendig, die grundsätzlich angestrebten Zielwerte auszuloten und festzulegen. Soll Österreich den Durchschnitt erreichen oder übertreffen (wozu in vielen Aspekten keine Strategie nötig ist), oder werden Spitzenwerte angestrebt? Oder sollen für die verschiedenen Bereiche spezifische ‚funktionale‘ Ziele entwickelt und angestrebt werden, die „österreichgerecht“ sind? So könnte etwa in den weiteren fünf Jahren 2015 bis 2020 auf den wesentlichen Indikatoren eine Position zumindest über dem EU- oder OECD-Durchschnitt angestrebt werden (hier würde sich „automatisch“ eine Auswahl von Prioritäten in den Bereichen, wo Österreich besonders weit hinten ist, z.B. in den frauenspezifischen Aspekten, oder in der sozialen Chancengleichheit und der Nutzung der Kompetenzen der MigrantInnen) ergeben. In der Folgezeit nach 2020 könnte auf Spitzenwerte abgezielt werden. Letzteres ernsthaft anzustreben würde jedenfalls einen nennenswerten Mitteleinsatz erfordern – wenn man es nicht anstrebt, dann soll man das auch so sagen (um sich nicht mit „Weltklasse“-Sprüchen, „Top-Ten-Regionen“ etc. ad absurdum zu führen).

Im Zusammenhang mit der Formulierung von Grundkompetenzen wurde von manchen ForscherInnen postuliert, dass die Formulierung von Grundkompetenzen, und damit auch die Entwicklung der Vorkehrungen diese zu erreichen, eng mit der Frage nach der Lebensqualität zusammenhängt, und damit auch mit der Frage, wie wir in der Gesellschaft leben wollen. Dies könnte als Ausgangsposition genommen werden, und im Einklang mit der Wohlfahrtstheorie davon ausgegangen werden, dass die wirtschaftlichen Ziele wichtig sind, aber nicht als Selbstzweck, sondern als Mittel zu einem guten Leben.

Im Folgenden werden Konkretisierungen für die verschiedenen Leitlinien versucht. Abb.5 gibt das konzeptionelle Grundschema und die wichtigsten Dimensionen für die verschiedenen Leitlinien in Form von Überschriften wieder (nur bei der ‚Beteiligung‘ sind in verkürzter Form auch die inhaltlichen Aspekte angeführt). In den folgenden Ausführungen werden nähere Argumentationen und Begründungen angeführt, und jeweils Vorschläge für Indikatoren und Benchmarks bei den einzelnen Überschriften gemacht.

Abb.5: Schematisierung der Umsetzungsdimensionen, Stichworte



4.1. Nachfrageorientierte Leitlinien

4.1.1. Lebensphasenorientierung

Im Bereich der Lebensphasenorientierung geht es darum, die Anforderungen an ein LLL-System anzugeben, wie sie sich aus typischen Konstellationen und Bedarfslagen im Lebensverlauf ergeben. Auf diese Anforderungen soll das Angebot zugeschnitten werden. In Abb.4 werden die wichtigsten Zielsetzungen in der zeitlichen Struktur der Strategie vorgeschlagen. Einige dieser Zielsetzungen sind bereits in den vorliegenden Vorschlägen vorhanden und teilweise auch operationalisiert (dies ist durch die Angabe BENCHMARK gekennzeichnet). Die Zielsetzungen werden ergänzt und es wird versucht, auch zumindest Dimensionen und Anhaltspunkte für die Operationalisierung anzugeben. Es handelt sich bei der Lebensphasenorientierung um eine komplexe Leitlinie, daher sind auch die Zielsetzungen entsprechend vielfältig. Es werden zunächst wesentliche infrastrukturelle Voraussetzungen angegeben, und dann für die verschiedenen Lebensphasen jeweils bestimmte zentrale Aspekte hervorgehoben. Dies bedeutet keine Exklusivität, sondern die jeweiligen Vorkehrungen sind dann natürlich auch für andere Lebensphasen nutzbar, ebenso sind dynamische kumulative Wirkungen zu berücksichtigen, indem sich *Investitionen und Erfolge in früheren Phasen des Lebensverlaufes dann auch auf die späteren Phasen auswirken und dann ebenfalls bessere Erfolge bzw. geringere Investitionen bedingen*. Im Folgenden werden einige zentrale Aspekte für die Konkretisierung der Leitlinie hervorgehoben.

- Stärkung der *vorschulischen* Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung für ein wirksames und gerechtes System von LLL.

Dies wird heute in der internationalen Diskussion unbestritten als der langfristig wichtigste Ansatzpunkt für das LLL gesehen. In dieser Phase wird durch die unterschiedlichen Anregungen in den sozialen Milieus der größte Teil der Unterschiede in den Fähigkeiten und Leistungspotentialen geschaffen, die nach neueren Forschungsergebnissen im weiteren Verlauf nicht mehr kompensierbar sind. Daher ist im Rahmen einer LLL-Strategie auf diesen Bereich der allerhöchste Wert zu legen. Es gibt zwei Benchmarks zu diesem Bereich (Kindergartenplan, Barcelona-Ziel der 33%-Betreuungsangebote für Unter-3-Jährige Kinder), die unmittelbar erreicht werden sollen. Angesichts der Bedeutung dieser Phase erscheinen diese Ziele viel zu wenig weitgehend, wenn man beispielsweise bedenkt, dass die Schweiz ihre Schul- oder Bildungspflicht um zwei Jahren nach vorne verschoben hat. Hier besteht

deutlicher Diskussionsbedarf für eine Erweiterung der Strategie. Einige Punkte sind in der Aufstellung angegeben.

- Grundkompetenzen und Chancengleichheit im *Schul- und Erstausbildungswesen*

Hier gibt es unbestritten in zweifacher Hinsicht Handlungsbedarf für eine LLL-Strategie, erstens ist eine Verbesserung der Grundkompetenzen in allen Bereichen des Leistungsspektrums, insbesondere im unteren Bereich, erforderlich, und zweitens ist eine Abschwächung der Wirkungen des sozialen Hintergrundes auf die Leistungen notwendig, um Chancengleichheit herzustellen. Die österreichische Bildungsstruktur verstärkt die sozialen Leistungsunterschiede, die bereits in der vorschulischen Phase entstehen deutlich weiter. Dieser Aspekt wird in mehreren Benchmarks (Neue Mittelschule, PISA-Leistungen, Bildungsstandards, AbbrecherInnen und Abschlüsse) angesprochen, erfordert aber ebenfalls stärkere systemische Ansätze und Lösungen bereits auf der Ebene der Infrastruktur. Insbesondere eine *durchgreifende methodische Verbesserung* ist neben strukturellen Maßnahmen erforderlich. Als spezifischer Aspekt in diesem Rahmen wird auch insbesondere für die Förderung von benachteiligten Kindern die qualitätsvolle Ausweitung des Ganztagsunterrichtes in zwei Benchmarks angesprochen. Dies ist besonders zu unterstreichen. Als fundamentaler Aspekt der LLL-Strategie für Jugendliche sind die verschiedenen allgemeinen Kompetenzen zu sehen (wir können hier insbesondere Lernkompetenz, Sozialkompetenz, und personale oder Selbstkompetenz nennen). Eine Ausrichtung des Bildungswesens darauf, und eine Jugendpolitik, die auf diese Kompetenzen ausgerichtet ist, und auch die Grundlagen der konstruktiven Beteiligung in unserem demokratischen Gemeinwesen fördert sind explizit als Bestandteile der LLL-Strategie vorzusehen.

- Kostenloses *Nachholen* von grundlegenden Abschlüssen bis zur BRP

Nachdem davon ausgegangen werden muss, dass es aufgrund der bestehenden Defizite der Chancengleichheit einen großen Anteil an Menschen gibt, die im Laufe ihrer Schul- und Bildungslaufbahn nicht einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Abschluss erzielen konnten, müssen für diese durch das bestehende System benachteiligten Menschen Angebote geschaffen werden, die grundlegenden Abschlüsse kostenlos nachzuholen. Dafür wird bereits an Vorkehrungen gearbeitet, und es gibt auch mehrere Benchmarks in diesem Bereich (Basisbildung, Hauptschulabschluss, außerordentliche Lehrabschlüsse, Berufsreifeprüfung). Für eine längerfristige Strategie sind die Zielwerte mit Bedarfsanalysen abzugleichen.

- *Spezifische Zugänge/Angebote in wichtigen Phasen im Lebensverlauf*: Zusätzlich zu diesen in den vorliegenden Dokumenten angesprochenen Aspekten, sollte die

Aufmerksamkeit auf einige weitere Phasen/Übergänge im Lebensverlauf gelenkt werden, die eine LLL-Strategie beachten sollte.

- *Übergang von Bildung in Beruf.* Für den Übergang vom Bildungswesen in den Beruf gibt es in bestimmten Bereichen vielfältige Maßnahmen (Ausbildungsgarantie, AMS-Maßnahmen), doch gibt es auch beträchtliche Anteile an Jugendlichen, für die diese Maßnahmen nicht greifen. Insbesondere konzentrieren sich die Maßnahmen auf den Zugang in die Lehre auf der ersten Schwelle, es gibt aber Hinweise auf beträchtliche Problemlagen auf der zweiten Schwelle nach der Lehre, die ebenfalls entsprechend beachtet werden müssen. Auch gibt es v.a. aus der internationalen Forschung Hinweise darauf, dass zu stark beschäftigungsorientierte Maßnahmen bei Teilen der Jugendlichen nicht wirksam sind, die andere, stärker individualisierte Angebote brauchen. Für den Bereich dieses Überganges sollte gerade auch angesichts der demografischen Entwicklung an einer umfassenden Infrastruktur gearbeitet werden, die die Erreichung möglichst aller Jugendlichen und zusätzliche individualisierte Angebote entwickelt. Auch hierfür gibt es eine Reihe von Forschungsergebnissen im internationalen Bereich.
- *Existenzgründung und Partnerschaft.* In dieser Phase stellt sich immer noch vor allem für junge Frauen die Problematik der Vereinbarkeit ihrer beruflichen Tätigkeit mit den Betreuungsaufgaben. Im Falle des vollen oder teilweisen Rückzuges kommt es auch zu beträchtlichen Abschreibungen ihrer Qualifikation, die dann bei un- oder wenig qualifiziertem Wiedereinstieg verstärkt werden. Gleichzeitig ist in dieser Phase der materielle Druck sehr groß, nicht zuletzt, da die meisten Sozialausgaben für Ältere aufgewendet werden. Die Lösung der Vereinbarkeitsproblematik steht hier im Vordergrund, auch sind hier die Kosten flexibler qualitätsvoller Lösungen ein wesentlicher Faktor. Schließlich liegt in dieser Phase auch der Start von beruflichen Karrieren, der oft durch Weiterbildung oder Nachholen von versäumten Abschlüssen verbessert werden kann. Hier wären gezielte Förderstrukturen zu entwickeln.
- *Um- oder Neuorientierung bzw. Krisenbewältigung in der Lebensmitte.* Wenn sich die Lebensverläufe weiter differenzieren, differenzieren sich auch die Bedingungen und Anreize für die weitere Bildungsbeteiligung. Im Falle von erfolgreichen und qualifizierten Karrieren wird von Weiterbildung Gebrauch gemacht. Im wenig qualifizierten Bereich und im Falle von weniger erfolgreichen Karrieren, die auch mit mehr oder weniger gravierenden Einbrüchen oder Krisen verbunden sein können, wird von Weiterbildung viel weniger Gebrauch gemacht. Eine wichtige Rolle spielt hier das AMS, das den größten Teil der Bildungsangebote bestreitet. Jedoch erfolgen diese sehr oft zu spät und die Interventionen sind auch im Vergleich zur Problemlage zu gering. In dieser Phase, wo die „Rush hour of life“ meistens vorbei ist, kann Lernen bzw. EB/WB in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Rolle spielen: Erstens können Impulse und Unterstützungen für eine berufliche Neuorientierung/Krisenbewältigung entstehen, die auch angesichts der Anforderungen für Mobilität und Veränderung wichtig sind, zweitens können auch Impulse und Unterstützungen für ein außerberufliches gesellschaftlichen Engagement entstehen, das angesichts der großen Herausforderungen als gleichbedeutend mit hohem beruflichem Engagement zu bewerten ist. Dies wird oft als Arbeit am Sozialkapital bezeichnet, und wird in den bisherigen Dokumenten der Konsultation stark unterbelichtet, was auch einen Hauptkritikpunkt im Konsultationsprozess darstellt.

Für beide Aspekte, die berufliche Neuorientierung und auch die Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements sollten gezielt Infrastrukturen aufgebaut. Zentral im ersten Aspekt sind Guidance-Angebote, als zentral im zweiten Aspekt können Angebote der „Community Education“ im weitesten Sinne gesehen werden.

- Verschiedene Phasen des *fortgeschrittenen Alters* wurden in den bisherigen Dokumenten nur wenig beachtet, was auch im Konsultationsprozess kritisch vermerkt wird. Im weiteren Lebensverlauf stellt sich zunächst die Frage des Rückzuges aus dem Erwerbsleben, die in Österreich zu den bekannten niedrigen Erwerbsquoten führt. Unterstützung durch Lernangebote bei der Neuorientierung bzw. Krisenbewältigung kann hier vermutlich eine wichtige Rolle spielen. Ebenso sind in dieser Phase weiterhin die Angebote im Hinblick auf die gesellschaftliche Beteiligung von Bedeutung. Schließlich kann in der nachberuflichen Phase eine LLL-Beteiligung in vielerlei Hinsicht zur Lebensqualität und zum Zurechtkommen mit den gesellschaftlichen Veränderungen beitragen. Auch hier geht es um Infrastrukturen, die auch für ältere Menschen mit geringeren Mitteln leistbar sein müssen.

Abb.6: Synopse Leitlinie ‚Lebensphasenorientierung‘: Maßnahmenbereiche

1.1 vorschulische Bildung und Erziehung
1.2 Grundbildung und Chancengleichheit im Schul- und Erstausbildungswesen
1.3 Nachholen von Abschlüssen
1.4 Übergangssysteme v.a. an der zweiten Schwelle
1.5 Vereinbarkeitsproblematik Bildung-Familie-Beruf für Jungerwachsene/junge Frauen
1.6 berufliche Neuorientierungen in der Lebensmitte
1.7 Basisbildung
1.8 community-education-Ansätze
1.9 berufliche Weiterbildung und berufsnahe Kompetenzentwicklung
1.10 lernfreundliche Arbeitsumgebungen
1.11 Anerkennung von nicht-formalen und informellen Lernergebnissen
1.12 Bildung im späteren Erwachsenenalter

4.1.2. Lernende in den Mittelpunkt

Die Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen hat zwei Erfordernisse: Erstens die *Lehr-Lern-Methoden* im gesamten Bildungswesen zu überprüfen und auf LLL umzustellen, zweitens die

Angebots- und Förderstrukturen auf die Erfordernisse der Lernenden für die bestmögliche Zugänglichkeit im LLL auszurichten.

4.1.2.1. Lehr-Lernmethoden: Lehrende und Lernarchitekturen

Lehren und Lernen sind komplexe Prozesse, die seit Jahrhunderten in kontroverser Diskussion sind und für die eine klare Technologie noch nicht gefunden wurde und vermutlich nie gefunden werden kann. Daher muss Vielfalt und Freiheit der Methodenwahl gewährleistet sein. Gleichzeitig besteht aber auch ein gewisses professionelles Wissen über bessere und schlechtere Methoden, und Methodenfreiheit kann daher nicht Freiheit zur Wahl schlechter, unwirksamer und demotivierender Methoden heißen. Die Professionalität der Lehrenden ist einer der zentralen, vielleicht der zentralste, Parameter in der Verwirklichung der LLL-Strategie. Daher lautet eine erste Zielsetzung im Bereich dieser Leitlinie

- *Lehrpersonen-Lernarchitekturen müssen sicherstellen, dass in den Lehr-Lernangeboten tatsächlich die Lernenden in den Mittelpunkt gestellt werden, das impliziert insbesondere methodische und infrastrukturelle Vorkehrungen und Kompetenzen der Lehrpersonen.*

Aufgrund der genannten Komplexität ist eine Operationalisierung dieser zentralen Zielsetzung besonders schwierig. Die flächendeckende Etablierung einer professionellen Evaluierungskultur und von Systemen der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung (QE/QS) wird heute als Weg in dieser Richtung gesehen. Die sachgerechte Messung der Lernergebnisse und der Befindlichkeit der Lernenden sind unverzichtbare Bestandteile in diesem Weg. Es liegt diametral im Gegensatz zur unverzichtbaren professionellen Orientierung der Lehrenden, wenn gegen diese Aktivitäten der Evaluierung und QE/QS interessenpolitische Kämpfe geführt werden.

Es gibt verschiedene Vorstellungen und Vorschläge von Wegen, auf denen diese Herausforderungen möglicherweise gelöst werden können. Das gesamte österreichische Bildungswesen wird diesen Vorschlägen nicht gerecht. Der Kernbereich einer wirksamen österreichischen LLL-Strategie muss darin liegen, bis 2015 diese Probleme der professionellen Entwicklung nachhaltig und zukunftsorientiert anzugehen. Folgende Problembereiche sind speziell anzuführen, die gelöst werden müssen, um ausreichend professionelle Lehrpersonen und Lernarchitekturen zu erzielen:

- Das bürokratische System der *Schulverwaltung* ermöglicht keine ausreichende Autonomie der Leistungserbringung

- Das System der *Arbeitsorganisation* gibt keine leistungsgerechte Anreizstruktur (wer die Freiräume ausnützt ist vielleicht nicht beliebt aber hat es gut, wer hohe professionelle Ansprüche verwirklicht ist die/der Dumme)
- Das System der *Mittelverteilung* entspricht nicht den Anforderungen, weder im Schul- und Hochschulwesen, noch in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung
- Die *Mittelbeschränkung in großen Teilen der EB/WB* ermöglicht keine ausreichende professionelle Entwicklung

Um diese Probleme zu lösen bestehen in den verschiedenen Teilbereichen des Bildungswesens unterschiedliche Voraussetzungen. Für das Schulwesen gibt es seit Jahren Reformvorschläge (Autonomiegutachten, QE/QS-Masterplan, Zukunftskommission, Verfassungskonvent, Arbeitsgruppe Verwaltung Neu), die auch von den Sozialpartnern aufgenommen wurden („*Bis 2010 soll eine umfassende Reform der Schulverwaltung auf Schiene gebracht werden [z.B. bundeseinheitliches LehrerInnendienstrecht, umfassende Schulautonomie und Qualitätssicherung durch externe Überprüfung von Bildungsstandards]*“). Im Hochschulwesen wurden die Universitäten grundlegend reformiert und autonomisiert, und befinden sich noch in einer Umbruchphase. Im Bereich der Erwachsenenbildung bestehen keine Ansprüche auf eine systemische Gesamtreform, aber es gibt verschiedene konkrete Ansatzpunkte, deren Weiterentwicklung auch im Konsultationsprozess in Form von Benchmarks verschiedentlich gefordert oder aber auch kritisiert wird: Qualitätssicherung, Professionalisierung des Personals (Weiterbildungsakademie), stärkere Subjektförderung von Individuen und Projekten, Bereinigung und Vereinheitlichung von Förderungen/Angeboten.

- Ein spezieller und wichtiger Aspekt im methodischen Bereich betrifft den Einsatz der elektronischen *Informations- und Kommunikationstechnologien* für die Förderung des Lernens. Dem wird durch zwei Benchmarks Rechnung getragen. Teilweise werden diesen Technologien Potentiale zugeschrieben, die längerfristig zu grundlegenden Umbrüchen und Veränderungen der traditionellen Bildungssysteme führen könnten.

4.1.2.2. Angebots- und Förderstrukturen: Chancengleichheit, umfassende Angebote, lernfreundliche Arbeitsplätze, Anerkennung informeller Lernergebnisse

Das zweite grundlegende Erfordernis, die Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen, betrifft die strukturellen Bedingungen der Zugänglichkeit von Lernangeboten. Hier gibt es aufgrund des heutigen Forschungsstandes zwei Grundprinzipien nach denen Bildungssysteme mehr oder weniger ausgeprägt funktionieren: Ein traditionelles Selektions- und Demotivierungsprinzip und ein zeitgerechtes Ermöglichungs- und Motivierungsprinzip. Jedes System enthält eine Mischung dieser beiden Prinzipien, das österreichische liegt von den fortgeschrittenen Ländern vielleicht am ausgeprägtesten Ende des ersten Prinzips: Wenig Frühförderung, kurze rasch auf Differenzierung ausgerichtete Grund-Gesamtschule, früheste Teilung in Hauptschule und AHS, starke Hierarchisierung der oberen Sekundarstufe und sozial extrem selektive AHS-Oberstufe, geringer Hochschulzugang mit hohem Drop-out. Die gegenläufigen Faktoren sind die breit inklusive Lehrlingsausbildung und die sozial kompensierende, aber ihrerseits wiederum hoch selektive BHS. Auf dieser Struktur setzt die EB/WB mit extrem unterschiedlichen Beteiligungsquoten nach der Vorbildung auf, die nach allen vorhandenen Forschungsergebnissen v.a. im formalen und non-formalen Bereich der EB/WB nicht kompensiert werden können. Eine LLL-Strategie, die die Lernenden in den Mittelpunkt stellt, muss daher Fördermaßnahmen setzen, die die folgenden Gesichtspunkte in den Vordergrund stellen

- Gegen die Verluste und die Ungerechtigkeiten der sozialen Selektivität des Systems müssen über den gesamten Bildungsverlauf *gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit (Durchlässigkeit), sowie zur verstärkten Individualisierung (Abschwächung der Gruppierungseffekte) und Diversität (Abschwächung von Merkmalseffekten)* gesetzt werden. (vgl. die Benchmarks zur NMS, und zur Verringerung der Abbrüche und Vermehrung der Abschlüsse). Damit muss systematisch gegen die soziale Selektion und die damit verbundene Demotivierung vorgegangen werden, die der Struktur des Systems inhärent ist. Folgende Zielsetzungen sind dabei hervorzuheben:
 - Die verstärkte *vorschulische Bildung* als zentrale Notwendigkeit wurde bereits ausführlich behandelt; auch ganztägige Schulformen sind erforderlich, um im Schulwesen Bedingungen zu schaffen, dass die Lernenden im Mittelpunkt stehen können (notwendig, aber ohne entsprechende methodische Entwicklung nicht hinreichend, Stichwort: „Aufbewahrung“)
 - *Benachteiligte Jugendliche* müssen in den Mittelpunkt gestellt werden, wobei nach heutigem internationalen Forschungs- und Diskussionsstand ein umfassender jugendpolitischer Ansatz erfolgversprechend erscheint, der bei den vielfältigen Interessen und Problemen der Jugendlichen

ansetzt. Der Fokus auf möglichst rasche Beschäftigungseingliederung, egal welcher Art, ist gut für die Statistik, aber für die Betroffenen nicht wirksam (dies zeigen die Evaluierungen arbeitsmarktpolitischer Jugendmaßnahmen im internationalen Maßstab, wie auch die Probleme auf der zweiten Schwelle nach Abschluss der Lehrlingsausbildung). Flexible, vielfältige Maßnahmen in Richtung (Wieder-)Eingliederung in Bildung in Form von individualisierten Betreuungsplänen sind nach heutigem Stand die wirksamste Form von Interventionen. Dafür muss eine geeignete Infrastruktur entwickelt werden, die auch auf die Entwicklung allgemeiner und gesellschaftlichen Kompetenzen besonderen Wert legt. Dieser Aspekt wird in den Beschäftigungsmaßnahmen ebenfalls vernachlässigt.

- Ebenso ist ein Fokus auf *benachteiligte Erwachsene* zu legen. Diese werden heute vor allem in AMS-Maßnahmen erfasst, die jedoch oft zu spät erfolgen, und auch der umfassenden Problemlage und den fehlen Lernvoraussetzungen nicht gerecht werden können. Wie die bestehenden Ansätze zur Basisbildung oder auch zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses zeigen, sind hier viel weiter ausgreifende Angebote erforderlich. Es muss hier beim informellen Lernen angeknüpft werden, und es sind auch zusätzlich andere AkteurInnen nötig als die traditionellen Bildungsorganisationen, wie speziell engagierte Projekte oder NGOs. In diesem Bereich sollte von den Ansätzen der „Community Education“ gelernt und eine geeignete Infrastruktur aufgebaut werden, die auf die umfassende Kompetenzentwicklung zielt und nicht nur die beruflichen Kompetenzen im Auge hat (wenn letztere oft auch den Anknüpfungspunkt für Lernen bieten). Als spezielle Zielgruppen sind die (kleinen) Selbständigen, Kleinbetriebe, und insbesondere auch MigrantInnen adäquat zu berücksichtigen. Um Fortschritte zu beobachten, sind diese Zielgruppen genau zu definieren und in der Entwicklung ihrer Lern- und Bildungsbeteiligung zu erfassen. Als mögliche erste vorläufige sehr unvollkommene Benchmark kann die Erreichung der durchschnittlichen non-formalen Beteiligung herangezogen werden. Für den Bereich des informellen Lernens sind entsprechende Entwicklungen erforderlich.
- *Nicht-berufliches gesellschaftswirksames Lernen.* Wenn die Lernenden im Mittelpunkt stehen sollen, dann kann sich eine LLL-Strategie nicht auf die wirtschaftlichen und beruflichen Aspekte des Lernens beschränken. Hier geht es um die Gleichgewichtigkeit der verschiedenen Zielbereiche auf dem Hintergrund der vielfältigen gesellschaftlichen Veränderungen, die verstärktes Lernen erfordern. *Die breite Zugänglichkeit von persönlichkeitsbildenden, sozialen, politischen, kulturellen und allgemeinbildenden Angeboten muss daher ebenfalls ein gleichgewichtiges Ziel der LLL-Strategie sein.*

Hier mischen sich gesellschaftliche Anliegen mit persönlichen Interessen, und es muss eine geeignete Form und Mischung von öffentlicher Förderung und privaten Beiträgen gefunden werden. Das Ziel ist nicht unmittelbar die wirtschaftliche Rendite wie bei beruflichen Maßnahmen, dennoch gibt es vielfältigste direktere und indirektere Erträge, die zur gesellschaftlichen Lebensqualität beitragen. Auch wenn sie nicht oder schwer gemessen werden können, sind Wirkungen auf die Umwelt, die Gesundheit, oder Aspekte des sozialen Zusammenhaltes wie Gemeinwesenarbeit oder ganz allgemein Sozialkapitalbildung auch von nennenswertem wirtschaftlichen Wert. Der Ansatz der „Community Education“ wäre auf der

Basis einer Förderung bedarfsgerechter kommunaler Infrastrukturen für diese Formen des Lernens zu entwickeln, und diese Infrastrukturen, die auch nahe beim informellen Lernen liegen, können als wichtiger sozialer Nährboden für die Entwicklung des LLL gesehen werden. *Um der tendenziellen Vernachlässigung und Abwertung dieser Formen gesellschaftlichen Lernens entgegenzuwirken*, wäre ein bestimmter Prozentsatz der für berufliche Weiterbildung veranschlagten Beträge für diese Formen des gesellschaftlichen Lernens vorzusehen. Nachhaltig wäre vermutlich eine Relation von 1:1 im Verhältnis zu den öffentlichen Beiträgen zur beruflichen Weiterbildung.

- Ein weiterer Bereich, der beachtet werden muss, wenn die Lernenden in den Mittelpunkt gestellt werden sollen, ist die möglichst breite *Entwicklung von lernfreundlichen Arbeitsstrukturen*. Es gibt viele Ausdrucksformen dafür, die vielleicht im Konzept der lernenden Organisation zusammengefasst werden können.

Es gibt viele Forschungsergebnisse, die zeigen, dass Arbeitsstrukturen, die die Potentiale der MitarbeiterInnen umfassend einbeziehen und nutzen, letztlich produktiver sind als traditionelle tayloristische Strukturen, die auf die Begrenzung der Potentiale abgezielt haben. Dies stellt Herausforderungen für die MitarbeiterInnen, aber auch für die ArbeitgeberInnen. Im weiten Bereich der kleinen und mittleren Betriebe (KMUs), die meistens keine Personalplanung benötigen und auch keine Kapazitäten für formale und non-formale Weiterbildung haben, ist der Bereich des informellen Lernens der Hauptbereich der Beteiligung am LLL. Aber auch die effektive Nutzung des informellen Lernens erfordert Kompetenzen, die insbesondere bei den UnternehmerInnen und den ManagerInnen entwickelt werden müssen. Neuere Forschungen haben gezeigt, dass die Hauptform des Lernens in den betrieblichen Interaktionen des Geschäftslebens stattfindet, und es wird auch vorgeschlagen, die Förderung auf diese Bereiche zu konzentrieren, anstatt das schwer mögliche formale oder non-formale Lernen zu forcieren. Lernen von KooperationspartnerInnen oder auch von KonkurrentInnen, oder Innovationsnetzwerke sind wichtige Beispiele für diese Formen. Die Lehrlingsausbildung ist auch ein potentielle Ansatzpunkt für diese Lernprozesse, der jedoch bisher nur wenig genutzt wird.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass eine LLL-Strategie, die die Lernenden in den Mittelpunkt stellen will, bei den tatsächlich vor sich gehenden Lernprozessen ansetzen muss, die größtenteils aus informellem Lernen bestehen. Das informelle Lernen findet in allen Lebenskontexten ständig statt, aber es werden dabei nicht notwendigerweise konstruktive und produktive Dinge gelernt (vom heimlichen Lehrplan über die Theorien über das „shirking“ im Bereich des Arbeitsmarktes, bis zum opportunistischen

Verhalten in der institutionellen Theorie gibt es viele Ausformungen davon). Hier anzusetzen, und das informelle Lernen konstruktiv und produktiv zu wenden, und durch formale und non-formale Angebote zu ergänzen sollte ein wesentlicher Kern der LLL-Strategie sein.

In diesem Sinn kann man von *drei grundlegenden Typen von AnbieterInnen von Lernmöglichkeiten in der Gesellschaft ausgehen*: erstens den Bildungsinstitutionen, zweitens den Arbeitsplätzen, und drittens den sozialen Gemeinschaften. Um die Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen, sollte die LLL-Strategie Ansätze entwickeln, dass alle drei Anbieterstrukturen ihre Potentiale möglichst gut nutzen können. Es ist klar, dass den Bildungsinstitutionen hier besondere Verantwortung zukommt, da diese die Aufgabe der Lernförderung von der Öffentlichkeit übertragen bekommen, und dafür auch einen wesentlichen Teil der öffentlichen Mittel – immerhin etwa 10% der öffentlichen Ausgaben – erhalten. Eine LLL-Strategie muss auch vorsehen, dass diese Mittel effektiv eingesetzt werden, was nach allen vorhandenen Forschungen in Österreich nicht der Fall ist. In den beiden anderen Anbieterbereichen von Lernmöglichkeiten sollten Förder- und Interventionsmöglichkeiten gefunden werden, die die Entwicklung der Lernmöglichkeiten möglichst gut fördern können. Bei den Betrieben sind dies Beratungsaktivitäten, wie auch Weiterbildung der Schlüsselpersonen, im Bereich der sozialen Gemeinschaft sind dies kommunale Einrichtungen, gesellschaftliche Projekte und NGOs, die gefördert werden sollten. In beiden Bereichen sollten in einem ersten Schritt *wirksame Infrastrukturen* aufgebaut werden.

- Die *Anerkennung informell erworbener Kompetenzen* kann ein weiterer Bereich sein, der zur Förderung des informellen Lernens und der Entwicklung von Lernkompetenzen eingesetzt werden kann. Dazu müssen Strukturen aufgebaut werden, die auch die entsprechenden Reflexionsleistungen bei den Lernenden auslösen.

Bisher sind die teilweise hohen Erwartungen in diese Aktivitäten im Bereich der Forschung jedoch nicht sehr gut bestätigt worden. Dennoch sollten die Potentiale dieser Form von Interventionen im Rahmen der österreichischen LLL-Strategie ausgelotet werden. Bisher wird diesem Bereich jedoch im Vergleich zum formalen Lernen wenig Aufmerksamkeit zugewendet, was in manchen Stellungnahmen v.a. seitens der SozialpartnerInnen auch festgestellt wird.

Die in den bisherigen Dokumenten vorgeschlagenen Benchmarks decken die skizzierten Probleme und Ansatzpunkte im Bereich der beiden Leitlinien Lebensphasen und Lernende im Mittelpunkt nur sehr begrenzt ab. Zur Frage der *Lehrpersonen und Lernarchitekturen* gibt es

Benchmarks zum Einsatz von Qualitätssicherung in der Tagesbetreuung, der Sonderpädagogik und der Erwachsenenbildung. Die SozialpartnerInnen haben zudem eine Benchmark zur LehrerInnenweiterbildung vorgeschlagen, die im Konsultationspapier nicht berücksichtigt wurde. Zur Verbesserung der *Chancengleichheit* gibt es Benchmarks zur NMS und zur Tagesbetreuung, sowie zur Erhöhung der Abschlussquote der Sekundarstufe II. Zwei Benchmarks beziehen sich wie erwähnt auf den Einsatz von IKT im Unterricht.

Abb.7: Synopse Leitlinie ‚Lernende im Mittelpunkt‘

2.1 Etablierung einer zeitgemäßen, leistungsfähigen und professionellen Evaluationskultur als peergeleiteter und kritisch-reflexiver Prozess in allen Bereichen des Bildungswesens (inklusive der LehrerInnenweiterbildung) in Verbindung mit dem Einsatz von Modellen der Qualitätssicherung als Kombination von Selbstevaluierung und externem Monitoring von Lernfortschritten <i>* Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für Einsatz und Entwicklung von neuen innovativen Lehr-Lern-Architekturen und Evaluierungs- und Qualitätsmodellen gestreut auf die verschiedenen Bereiche des Bildungswesens</i> <i>* Klare Verbesserung der Befindlichkeit und Zufriedenheit der Lernenden mit den Lernangeboten in allen Bereichen des Bildungswesens gemessen durch valide und elaborierte Indikatoren</i>
2.2 In Lehrende bzw. pädagogische Fachkräfte gezielt investieren und insbesondere die Professionalisierung (Akademisierung) und die Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse in den nicht-formalen Bildungssektoren – vor allem in der Vorschulbildung, der außerschulischen Jugendbildung und in der Erwachsenen- und Weiterbildung – vorantreiben <i>* Evidenz-basierte Reform der LehrerInnenbildung</i> <i>* Zahl an Abschlüssen von zertifizierten Weiterbildungsangeboten für pädagogische und methodische Entwicklung von Lehrpersonen in allen Bereichen des Bildungswesens</i> <i>* Akademisierung der Lehrenden im vorschulischen, außerschulischen und EB-Bereich</i>
2.3 Die Kompetenzzentren zur methodischen und pädagogischen Entwicklung fördern und die LehrerInnenbildung zu Vorreitern in diesem Bereich machen <i>* Zahl an innovativen Produkten für Prioritäten der pädagogischen und methodischen Entwicklung, die durch die Kompetenzzentren und LehrerInnenbildungsinstitutionen den PraktikerInnen geboten werden</i>
2.4 Das methodische Innovationspotenzial von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) für die Förderung des lebenslangen und lebensumfassenden Lernens ist stärker, gezielter und erfinderischer als bisher zu nutzen <i>* Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für den innovativen Einsatz von IKT</i>
2.5 Verwaltungsstrukturen, Anreize und Mittelverteilungssysteme müssen v.a. im Schulwesen reformiert und umgepolt werden, damit professionelles Potenzial frei gesetzt wird, evidenz-basiertes eigenverantwortliches professionelles Handeln entsteht und gute professionelle Leistungen deutlicher honoriert werden <i>* Evidenz-basierte Reform der Schulverwaltung und Schulstruktur inkl. der vorschulischen Angebote</i> <i>* Evidenz-basierte Reform des Dienstrechtes als Grundlage für eine pädagogische Professionalisierung auf Basis von Standards evidenz-basierter Praxis</i>
2.6 Zur Sicherstellung zugänglicher qualitätsvoller Infrastrukturen ist der EB-Bereich einer gesetzlichen Fundierung unterziehen und dabei ist die Gleichwertigkeit von allgemeinbildenden und berufsbildenden Angeboten zu sichern <i>* EB-Gesetz, das klare abgestimmte Zuständigkeiten, professionelle Standards und eine ausreichende Infrastrukturförderung für alle Zielbereiche regelt</i>
2.7 Die Förderstrukturen sind in allen Bereichen zu evaluieren und innovative und erweiterte Subjektfördermodelle zu ersinnen, die insbesondere der Entwicklung eines bedarfsgerechten und teilnehmerfreundlichen Erwachsenen- und Weiterbildungsmarkts dienen (Berücksichtigung der Vielfalt an vorhandenen Ideen und Maßnahmen: Bildungskarenz, Bildungssparkonten, Bildungszeitkonten, Vouchersysteme, Bildungsstipendien und -kredite, Kinderbetreuungszuschüsse usw.) <i>* Inanspruchnahme der Individualförderungen im Verhältnis zum Bedarf auf Basis einer evidenz-basierten Reform und Entwicklung in allen Bereichen (Schulbeihilfe, Stipendien, Lebensunterhalt, Zeitkonten, Kredite etc.)</i>

Die folgende Aufstellung in Abb.8 gibt eine Übersicht über sinnvolle Zielsetzungen in der vorgeschlagenen Periodisierung der Strategie.

Abb.8: Ziele nach Lebensphasen und Zielgruppen

a) Lernende in den Mittelpunkt: Ziele nach Zielgruppen, besonderen Bedürfnissen und gesellschaftlicher Lage

ZIELGRUPPEN	Basisperiode Input	Bis 2015	Bis 2020	Nach 2020
■ Frauen/ Männer	+ Infrastruktur für Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten + ganztägige Schulformen + EB/WB für wenig gebildete Frauen	+ Verringerung der Gender-Gaps bei Bildung, Einkommen und Positionen	+ Gender-Gaps im obersten Drittel	+ Gender-Gaps Spitzengr.
■ Bildungsstand	+ niederschwellige Angebote für wenig Gebildete + Infrastruktur für 2.Chance	+ Annäherung der EB/WB-Beteiligung nach Bildungsstand	+ Unterschied der bildungsspezifischen EB/WB im obersten Drittel	+ Unterschied der bildungsspezifischen EB/WB im Spitzenfeld
■ Beruf	+ lernfreundliche Arbeitsstrukturen	+ Annäherung der EB/WB-Beteiligung nach Beruf	+ Unterschied der berufsspezifischen EB/WB im obersten Drittel	+ Unterschied der berufsspezifischen EB/WB im Spitzenfeld
■ Lebensstil	+ Motivierende Anreize bei lernabstinenten Lebensstilen	+ Annäherung der EB/WB-Beteiligung nach Lebensstil	+ Unterschied der EB/WB-Beteiligung nach Lebensstil im obersten Drittel	+ Unterschied der EB/WB-Beteiligung nach Lebensstil im Spitzenfeld
BESONDERE BEDÜRFNISSE				
■ Behinderung	+ Vorkehrungen für nicht-stigmatisierende Integration	+ Integrative Maßnahmen verstärkt	+ Nicht-stigmatisierender Integrationsgrad im obersten Drittel	+ Nicht-stigmatisierender Integrationsgrad im Spitzenfeld
■ Migrations-hintergrund	+ Infrastruktur für Grundbildung + Anerkennung von Kompetenzen + Basisbildung + Chancengleichheit für Nachkommen	+ Zugang Grundbildung besser + Anerkennung von Kompetenzen + Steigerung der EB/WB-Beteiligung + Verringerung des Einflusses des Migrationshintergrundes auf Leistungen BENCHM + Verbesserung Leistungen	+ WB-quote mit Migrationshintergrund im obersten Drittel	+ WB-quote mit Migrationshintergrund im Spitzenfeld
■ Soziale Benachteiligung Arbeitslosigkeit/ Armut/ Ausgrenzung	+ Infrastruktur für Basisbildung + niederschwellige Angebote + Chancengleichheit für Nachkommen	+ Zugang Basisbildung besser + Steigerung der EB/WB-Beteiligung + Verringerung des Einflusses sozialer Faktoren auf Leistungen + Verbesserung Leistungen	+ WB-quote von besonders Benachteiligten im obersten Drittel	+ WB-quote von besonders Benachteiligten im Spitzenfeld
GESELLSCHAFTLICHE LAGE				
■ BürgerInnen	+ Bedarfsanalysen + Bedarfsorientierte Angebote für gesellschaftliche Kompetenzen und Sozialkapital	+ Erweiterung gesellschaftlichen Lernens	+ EB-quote (allgemein, gesellschaftlich) im obersten Drittel	+ EB-quote (allgemein, gesellschaftlich) im Spitzenfeld
■ Arbeitende (ArbeitnehmerInnen/ ArbeitgeberInnen/ Selbständige)	+ Bedarfsanalysen + allgemeiner Zugang zu Weiterbildung, insbesondere Förderung von wenig Gebildeten + lernfreundliche Arbeitsstrukturen	+ Steigerung der WB-quote	+ WB-quote (beruflich) im obersten Drittel	+ WB-quote (beruflich) im Spitzenfeld

Forts. Abb.8: b) Ziele nach Lebensphasen und Umsetzungsperioden

LEBENS-PHASEN	■ Kindheit	■ Kindheit und Jugend	■ Jugend	■ Jung-erwachsene	■ Lebens-mitte	■ Lebensmitte/ frühes Alter	■ Frühes Alter	■ Höheres Alter	■ Höheres Alter
Basisperiode Input	+ Rahmenbildungspl an Kindergarten BENCHMARK + Kostenlosigkeit KG, insbes. für benachteiligte Zielgruppen + Begabtenförderung	+ Lösungsansatz für soziale Chancengleichheit BENCHMARK + Standards + Begabtenförderung + Bildungs-Berufs-orientierung/ Guidance	+ Umsetzung der Ausbildungsgarantie bis 18 BENCHMARK + Maßnahmen für 2.Schwelle (Bobachtung) + Neue Jugendpolitik (benachteiligte Jugendliche)	+ Infrastruktur für Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten BENCHMARK + Infrastruktur für Grund-Basisbildung und 2. Chance	+ Bedarfsorientierte Infrastruktur für qualifizierte Weiterbildung u. Neuorientierung + Anerkennung von inform.Komp.	+ Wiedereinst. + Präv./kurat. Angebote für Krisensituationen + Bedarfsorientierte Angebote für gesellschaftliches Lernen	+ Infrastruktur für Lernen älterer Menschen (Stiftungen) + Alters-gerechte Arbeitsstrukturen/ politik + Ges.Lernen	+ Bedarfsorientierte Angebote für gesellschaftliches Lernen	+ Bedarfsorientierte Angebote für gesellschaftliches Lernen
Bis 2015	+ Barcelona-Ziel Unter-3-Jährige (33%) BENCHMARK + Wirksame kompensatorische Bildungsangebote für benachteiligte Zielgruppen	+ Verringerung des Einflusses sozialer Faktoren auf Leistungen + Verbesserung Leistungen (v.a. unterer Bereich)	+ Reduzierung ESL + Erhöhung Abschlussquote + Reduzierung Drop-out Sek.II + Integration von Benachteiligten J.	+ Verringerung Gender-Gaps bei Bildung, Einkommen und Positionen + Zugang Grundbildung besser + Zug.Basisbildung besser + 2.Chance 2 BENCHMARKs	+ Bedarfsklärung + lernorient. Arbeitsumgebungen + Guidance f. Neuorientierung + EWB-quoten BENCHMARK + Zugang Grund-Basisbi.	+ Verbesserung der Arbeitszufriedenheit/Gesdh. + Erweiterung gesellschaftlichen Lernens + Wirksame AMS Ausbildung + EWB-quoten BENCHMARK	+ freiwillige Verringerung Frühpensionen + Steigerung von Neuorientierung Älterer + Verstärktes gesellschaftliches Engagement Älterer	+ Durchschnittliche Erwerbsquoten + Verbesserung Arbeits/ Lebenszufriedenheit + Verstärktes gesellschaftliches Engagement	+ Verbesserung Lebenszufriedenheit + Verstärktes gesellschaftliches Engagement
Bis 2020	+ Flächendeckende Kinderbetreuung für 3-6-Jährige+ Mindeststandards bei Schuleintritt erfüllt	+ Einfluss der sozialen Faktoren auf Leistungen unter EU-Durchschnitt + GruppenLeistungen im obersten Drittel	+ Funktionierende Integrationspolitik für benachteiligte Jugendliche + Chancengleichheit bei Kompetenzerwerb	+ Gender-Gaps im obersten Drittel + Flächendeckendes wirksames System 2. Chance + Ergebnisse Grund-Basisbildung ob.Dr.	+ WB-quoten im obersten Drittel + Bedarfsdeckendes Angebot für alle Zielgruppen + Umfassende Ankerkennung informellen L.	+ Flächendeckende Angebote für Krisensituationen + Verstärktes zivilgesellschaftliches Engagement + Arbeitszufr.ob.Drittel	+ EWB-Quoten Älterer im obersten Drittel + Erwerbsbeteiligung Älterer im obersten Drittel + Sozialkapital im ob.Drittel	+ Erwerbsquoten, Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, Sozialkapital im obersten Drittel	+ Lebenszufriedenheit, Sozialkapital im obersten Drittel
Nach 2020	+ Flächendeckende qualifizierte vorschulische Kinderbetreuung	+ Bei Leistungen und Streuung in Spitzengruppe	+ Allgemeine, berufliche und Hochschulbildung in Spitzengruppe	+ Gender-Gaps Spitzengr. + Grund-Basisbi. Spitze	+ WB-quoten für alle Zielgruppen in Spitzengruppe	+ Spitzenwerte Arbeitszufriedenheit + Spitzenwerte ges.Engagem.	+ Spitzenwerte bei EWB, Erwerbsquoten und Sozialkapital Älterer	+ Spitzenwerte bei diesen Indikatoren	+ Spitzenwerte bei diesen Indikatoren

4.2. Angebotsorientierte Leitlinien

Die drei angebotsorientierten Leitlinien beziehen sich darauf, wie die AnbieterInnen von Lernmöglichkeiten sowie die politischen und gesellschaftlichen AkteurInnen auf nachfrageseitigen Herausforderungen und Ziele im Rahmen der LLL-Strategie reagieren können.

4.2.1. Lifelong Guidance

Im Bereich des Lifelong Guidance gibt es in den letzten Jahren auf internationaler und nationaler Ebene wesentliche konzeptionelle Entwicklungen, die in der österreichischen LLL-Strategie zu berücksichtigen sind. Ein OECD-Gutachten, das bereits einige Jahre zurückliegt, hat auf wichtige Schwachstellen des österreichischen Systems hingewiesen (http://www.schulpsychologie.at/oecd/Country-Note_de.pdf). Es würde zuviel Aufmerksamkeit auf Information und zu wenig auf Beratung lenken; die verfügbare Information ist eher für jene zugänglich und brauchbar, die wissen was sie wollen, für jene mit tieferem Beratungsbedarf gibt es zu wenig Angebot; die professionelle Qualität der Beratung, v.a. die Kompetenz der BeraterInnen und Qualitätssicherung der Angebote, sollte verbessert werden.

Es gibt in den letzten Jahren umfangreiche Vorarbeiten für eine Lifelong Guidance Strategie, die auch zu wichtigen Entwicklungen geführt haben. Ein EU-gefördertes projektgestütztes BeraterInnennetzwerk arbeitet an der Entwicklung einer professionellen Infrastruktur (<http://www.bib-infonet.at/>) und es wird auch seit einiger Jahren an internetgestützten Informationssystemen gearbeitet, die mittlerweile ein umfassendes Angebot an Beratungsmöglichkeiten und Suchmaschinen bieten, die nach allen denkbaren Kriterien Informationen liefern (Bildungsangebote in Erstausbildung und EB/WB, Berufe, Förderungen, die Beratungscommunity selbst, etc)². Vielfältige Initiativen und Institutionen bieten Dienste auf diesem Gebiet, über deren Qualität und Zugänglichkeit kein Überblick besteht. Es gibt aber auch Schwachstellen: Im Schulwesen steht die Beratung und

² Gute Einstiegsquellen sind: <http://www.schulpsychologie.at/intguide.htm>; <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>; <http://www.bib-atlas.at/>; <http://beta.erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/index.php>

Orientierung trotz eines umfangreichen Systems von BeraterInnen eher auf dem Papier, im Rahmen des AMS wurden die Beratungsaktivitäten zugunsten von Vermittlung zurückgeschraubt und ausgelagert, und viele Dienste sind direkt mit Anbietern oder Interessengruppen verknüpft.

Im Rahmen der LLL-Strategie sollte in einem ersten Schritt eine gesicherte professionelle Infrastruktur aufgebaut werden, die den Prinzipien eines professionellen Lifelong-Guidance-Konzeptes gerecht wird, des weiteren sollten prozess- und ergebnisorientierte Indikatoren entwickelt werden, die über die Wirkungen dieses Systems Auskunft gibt. Die bisherigen Vorschläge sind zunächst noch rein input-orientiert ausgerichtet. Folgende Zielsetzungen sollten erfüllt werden.

- Aufbau eines leistungsfähigen Systems von Lifelong Guidance (LLG), wobei die von CEDEFOP formulierten Prinzipien einen geeigneten Basis für die Operationalisierung und Umsetzung darstellen. Ein fundamentaler Aspekt eines derartigen Systems wird heute darin gesehen, dass es sich von der Hilfe bei unmittelbar anstehenden Entscheidungen zu einem breiterem Ansatz der Entwicklung der Planungsfähigkeiten und Kompetenzen für die Berufslaufbahn und Beschäftigungsfähigkeit umorientieren, und auch andere Lebensbereiche einbeziehen soll. Die Vorschläge im Konsultationsprozess beziehen sich auf viele dieser Elemente, die vorgeschlagenen Benchmarks sind jedoch stark auf den Aspekt des Personals konzentriert.
 - Befähigend (Empowerment und aktive Einbeziehung)
 - BürgerInnenorientiert (unabhängig, unparteilich, verschwiegen, gleiche Chancen, gesamtheitlicher Ansatz)
 - Zugänglich (Transparenz, Freundlichkeit und Empathie, verfügbar, zugänglich, ansprechbar)
 - Qualitätsgesichert (angemessene Methoden, kontinuierliche Verbesserung, KonsumentInnenschutz, qualifiziertes Personal)
- Wichtige spezielle Ansatzpunkte für Leistungen des Systems aufgrund der nachfrageseitigen Ziele sind die Folgenden
 - *Jugendliche:* Für Jugendliche ist besondere Priorität darauf zu legen, dass für jene Jugendlichen, die nach der (vorzeitigen) Beendigung ihrer Bildungslaufbahn weder in Bildung noch in Beschäftigung sind eine aufsuchende Beratung und Unterstützung flächendeckend aufgebaut wird. Zweitens ist die Information und Orientierung im Sinne des Lifelong Guidance Ansatzes während der Schullaufbahn wirksam zu sichern (siehe Pflichtfach)
 - *Neuorientierung/Krisenbewältigung:* Bei Erwachsenen um die Lebensmitte ist davon auszugehen, dass aus verschiedensten Gründen oft ein Bedarf nach Neuorientierung/Krisenbewältigung entsteht,

wo der Zugang zu Lernangeboten wichtige neue Perspektiven eröffnen kann. In diesem Bereich wäre der Zugang zu Beratungsangeboten vordringlich zu sichern

- *Besondere Bedürfnisse:* Menschen mit besonderen Bedürfnissen haben oft aus verschiedensten Gründe eine Distanz zu den vorhandenen Angeboten, daher sind entsprechende auch aufsuchende Angebote (weiter) zu entwickeln
- Die verschiedentliche Sozialpartnerforderung, in der 7./8. Stufe ein Pflichtfach einzurichten ist ernsthaft in Erwägung zu ziehen. Es wird verschiedentlich auf Befunde hingewiesen, denen zufolge eine „offene“ Handhabung der Orientierung als neben dem Unterricht wahrzunehmende Subsidiärfunktion nicht gut funktioniert. Auch gibt es im Schulwesen beträchtliche Anteile von Jugendlichen, die keine berufsorientierten Angebote bekommen (PISA-Daten). Die Entwicklung des Pflichtfaches kann auf vorhanden Unterlagen, Erfahrungen und Praktiken anknüpfen, aber auch als Medium für weitere kompetenzorientierte Entwicklungen dienen. Die Lehrpersonen sollten eine zu entwickelnde qualifizierte professionelle Grundausbildung als BeraterInnen und TrainerInnen haben, aber nicht „Vollzeit-LehrerInnen“ im traditionellen Sinne sein. Diese könnten auch professionelle Beratungstätigkeiten durchführen. Damit können die notwendigen außerschulischen Erfahrungen eingebracht werden, und es können auch die Prinzipien des LLG zur Anwendung kommen.

Abb.9: Synopse Leitlinie ‚Guidance‘

3.1. Weiterentwicklung und Konsolidierung einer flächendeckenden, unabhängigen und ganzheitlich konzipierten Bildungsberatungsinfrastruktur, die auf die Bedürfnisse klar umrissener Zielgruppen – unter Berücksichtigung der Lebensphasenorientierung sowie der sozialen Benachteiligung – gezielt eingehen kann * <i>Beteiligung an Guidance Aktivitäten</i> * <i>Qualität von Guidance-Aktivitäten</i>
3.2. Festlegung von Qualitätsstandards für die Aus- und Weiterbildung sowie die Qualifikationsanforderungen von Bildungsberatungskräften in allen Bereichen, um eine Professionalisierung dieser Dienstleistungsbranche dezidiert voranzubringen. * <i>Professionalisierung des Personals</i>
3.3 Berufsorientierung als Pflichtfach in der 7. bzw. 8. Schulstufe einführen, wobei schulische und außerschulische Erfahrungs- und Handlungsräume den Kernbereich ausmachen müssen * <i>Schulfach Berufsorientierung unter Einbeziehung schulexterner qualifizierter ExpertInnen</i>
3.4. Zugängliche und ausreichende Infrastrukturen für die Unterstützung und Förderung beruflicher Neuorientierung * <i>Zahl an Angeboten zur Unterstützung beruflicher Neuorientierung</i>

4.2.2. Kompetenz- und Ergebnisorientierung

In die Kompetenz- und Ergebnisorientierung werden in den letzten Jahren sehr hohe Erwartungen für eine Verbesserung der Bildungssysteme gesetzt. Auf der anderen Seite geht die einschlägige Forschung aber auch davon aus, dass eine effektive Verwirklichung dieser Ideen sehr voraussetzungsvoll ist, und v.a. ihrerseits entsprechende Kompetenzen und Umsetzungsstrategien erfordert. Insbesondere ist mittlerweile klar, dass eine rein administrativ angelegte „Ergebnisorientierung durch Vorschriften“ nicht funktionieren kann. Daher ist es wichtig, dass im Rahmen der österreichischen LLL-Strategie diese erforderlichen Voraussetzungen für eine wirksame Kompetenzorientierung geschaffen werden.

- Entwicklung und Umsetzung des *Nationalen Qualifikationsrahmens* (NQR). Dieser Prozess ist weiterzuführen, wobei eine laufende Begleitung und Evaluierung wichtig erscheint.
- Grundlagenarbeit für Entwicklung und Umsetzung von Ergebnisorientierung sowie Problem- bzw. Situationsorientierung

Die Formulierung und Implementation von Kompetenz-Standards ist ein zentrales Element der Kompetenz- und Ergebnisorientierung. Als Voraussetzungen für die Wirksamkeit werden teilweise widersprüchliche Aspekte genannt, z.B. gehen die Überlegungen und Vorschläge von ÖkonomInnen und PädagogInnen durchaus nicht immer konform. Von Anfang an klar war die Forderung nach klaren Prioritäten dessen, was man erreichen will. Als zweites Element des erfolgreichen Einsatzes wird die Bildung von Vertrauen unter den Beteiligten und die Einbettung in eine umfassende Verbesserungsstrategie genannt. Ein drittes Element sind technische Aspekte der Konstruktion der Standards und die Forderung, dass die Ergebnisse mit Konsequenzen für die Praxis der Beteiligten verbunden sein müssen. Hier wird die Frage nach dem Vertrauen virulent, da oft negative Sanktionen aufgrund der Ergebnisse befürchtet werden, was zu Widerstand und negativer Aufnahme dieser Vorhaben führt. Eine wirksame Umsetzung von Standards kommt in Österreich, nicht zuletzt aufgrund der bereits beschriebenen Governance-Fragen, der Quadratur des Kreises nahe.

- Spezifische Umsetzung von Kompetenz- und Ergebnisorientierung

Auf der Basis und auch als Teil dieser Grundlagenarbeit sollten einige spezifische Aspekte weiter verfolgt werden, die teilweise bereits Teil der Politik sind und auch im Konsultationsprozess etabliert werden.

- *Lernkompetenz*. Als ein wesentliches Ziel dieser Leitlinie sollte die Entwicklung der Lernkompetenz in den verschiedenen Bildungsbereichen zu einem expliziten Anliegen gemacht werden, und diese

Kompetenz in die Ergebnisorientierung einzubauen. Es wurde bereits ausgeführt, dass für die Entwicklung der Lernkompetenz das Zusammenspiel von informellem Lernen mit den formalen Kontexten zentral ist. Österreich hat mit dem System der Lehrlingsausbildung ein weit verzweigtes System, das de facto wesentlich auf der Nutzung informellen Lernens aufbaut. Dies wird jedoch nur sehr wenig explizit betrieben, und die Anstrengungen im angelsächsischen Bereich, das „workplace learning“ zu verstehen und zu entwickeln werden hierzulande mehr oder weniger „nicht einmal ignoriert“. Ein erster Schritt wäre, in den verschiedenen Bildungsbereichen zu explizit zu konkretisieren, was es bedeuten würde, bei den LernerInnen Lernkompetenz zu entwickeln und zu messen. Insbesondere wäre dies auch ein Bereich für die LehrerInnenausbildung selbst, wo diese mit der Selbsterfahrung der Lernkompetenz experimentieren könnten.

- *Grundkompetenzen* (PISA, PIAAC). Im Bereich der Grundkompetenzen werden für PISA bereits Benchmarks formuliert. Hier wird die Beteiligung an PIAAC – falls sie letztlich stattfindet – auch im Bereich der Erwachsenen neue Maßstäbe setzen. Es wäre wichtig, sich bereits im Vorfeld über die Verwendung der neuen Informationen ein Konzept zu machen, damit diese möglichst akkurat auch in die Praxis umgesetzt werden können.
- *Wirksamer Einsatz von Bildungsstandards und Qualitätsmodellen* in den verschiedenen Bereichen. Auf diesen Aspekt beziehen sich insgesamt sechs Benchmarks in zwei verschiedenen Leitlinien (Standards in Grundschule, Sekundarstufe I und Berufsbildung; Qualitätssicherung in EB/WB, Schulen mit Tagesbetreuung, Sonderpädagogik in LL2). Standards in der Lehrlingsausbildung werden interessanterweise nicht ins Auge gefasst.
- Als Pendant zur Lernkompetenz könnte man auch die *Lehrkompetenz* als Schwerpunkt definieren. Mit der Weiterbildungsakademie (WBA) ist dieser Aspekt ebenfalls in zwei Leitlinien angesprochen. Wenn die Professionalisierung der Lehrenden eine zentrale Anforderung darstellt, so wäre eine entsprechende Entwicklungsarbeit auch in diesem Bereich wichtig. Die SozialpartnerInnen sprechen dies indirekt in ihrer Benchmark für LehrerInnenweiterbildung an.
- *Bedarfsanalyse/Antizipationssystem für berufliche und allgemeine/gesellschaftliche Kompetenzen*. Eine wesentliche Dimension der Kompetenz- und Ergebnisorientierung besteht darin, den Kompetenzbedarf zu aktuell und vorausschauend beobachten. Im *beruflichen Bereich* gibt es dazu Ansätze und Vorschläge, die weitergeführt und umgesetzt sollten. Es wäre aber darüber hinaus vordringlich, auch entsprechende Bedarfsanalysen im Bereich der *allgemeinen und gesellschaftlichen Kompetenzen* vorzunehmen. Die Entwicklung der Lernkompetenz wurde als eigener Schwerpunkt bereits angeführt. Darüber hinaus wäre es sowohl aus wirtschaftlichen wie auch aus gesellschaftlichen Gründen wichtig, auch die anderen Kompetenzkategorien (Selbstkompetenz, soziale Kompetenz, etc.) systematisch zu untersuchen und im Hinblick auf den Bedarf auszuloten, um bessere Grundlagen für die Entwicklung der Angebote zu haben. Die Entwicklung und Etablierung eines Systems der Bedarfsanalyse und der Antizipation von Bedarfsentwicklungen in den verschiedenen Bereichen sollte nach den Prinzipien der Vorausschau und des

Wissensmanagements unter Einbeziehung der AkteurInnen aus der Praxis und ihres informellen und formellen Wissens vorangetrieben werden. Da der wirtschaftliche und gesellschaftliche Kompetenzbedarf in beträchtlichem Maße von den AkteurInnen und Diskursen konstruiert wird, hat ein derartiges Antizipationssystem auch die wichtige Nebenfunktion der gemeinsamen Verständigung und Wissensproduktion über die zentralen Fragen der Kompetenzentwicklung.

Abb.10: Synopse Leitlinie ‚Kompetenzorientierung‘

4.1 Die Ergebnisse des Bildungswesens in Form von Abschlüssen und Leistungen verbessern * Verringerung früher Abbrüche * Erweiterung von Abschlüssen * Verbesserung der Grundkompetenzen in Erstausbildung * Nachholen von Abschlüssen * Verbesserung der Basiskompetenzen in der Bevölkerung 4.2 Bei der Weiterentwicklung und Umsetzung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) die prinzipielle Gleichwertigkeit der zweiten und dritten Säulen (nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen) nachhaltig sichern. Grundlagenarbeit ist in Forschung und Praxis erforderlich, damit qualitätvolle und glaubwürdige Verfahren zur Feststellung, Dokumentation und Bewertung solcher Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verfügung stehen. * Systeme der Entwicklung informellen Lernens am Arbeitsplatz und in der sozialen Gemeinschaft * Systeme der Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen 4.3 Das Verständnis von Lernkompetenz als generische Metakompetenz vertiefen und ihre kontinuierliche Aneignung bzw. Ausübung als Kernbestand des lebenslangen Lernens für alle systematisch verankern. * Erfassung und Verbesserung der Lernkompetenz 4.4 Den Einsatz von Bildungsstandards als Teil von Qualitätsmodellen (siehe LL2) generell und die gesellschaftliche Akzeptanz von sinnvollen und aussagekräftigen Indikatoren und Benchmarks im Bildungsbereich stärken. * Einsatz von wirksamen Kompetenzstandards zur Kompetenzverbesserung im Schulwesen 4.5. Netzwerke und Verfahren zur gemeinsamen Erarbeitung verbesserter Kompetenzbedarfsanalysen vor der Kulisse gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen ausbauen und sowohl auf den beruflichen als auch auf den weiteren gesellschaftlichen Bereich erstrecken. * Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Kompetenzbedarf
--

4.2.3. Förderung der Teilnahme am lebenslangen Lernen

Bei dieser Leitlinie geht es um die angebotsseitige Umsetzung der nachfrageseitigen Herausforderungen und Zielsetzungen, die in den Leitlinien 1 und 2 formuliert wurden. Drei Aspekte können hier unterschieden werden, erstens eine generische Dimension der *Fördermethoden*, zweitens die *Zielgruppen*, die einen Zugang finden sollen und deren Lebenssituationen, und drittens *Koordinationsfragen* zwischen den Bereichen der Förderung und Bereitstellung.

- Grundsätzlich wird eine *Erweiterung der Beteiligung an LLL* angestrebt.

- Entwicklung und Einsatz geeigneter Methoden der *Förderung und Sicherung* von individueller Zugänglichkeit (Recht, Förderungen/Übernahme von Beiträgen, Zeitkonten/budgets, Lebensunterhalt)

In den letzten Jahren gibt es viele Diskussionen und Versuche, neue Methoden der Förderung von Zugängen zu entwickeln und einzusetzen, die stärker marktorientiert konzipiert sind, und bei der Förderung der Nachfragenden ansetzen. Diese Diskussion wird auch in Österreich teilweise in der Gegenüberstellung zwischen Infrastruktur- bzw. Objekt-, Subjekt-, und Projektförderung geführt. Aufgrund der Literatur und von Länderbeispielen kann davon ausgegangen werden, dass eine Entgegensetzung dieser Fördermethoden zu falschen Alternativen und aufgebauchten Debatten führt, die vom Wesentlichen eher ablenken als dass sie zu Lösungen führen. Unseres Erachtens ist die wesentliche Frage die nach der richtigen Mischung der verschiedenen Methoden, wie sie beispielsweise im deutschen Finanzierungsgutachten gestellt wird.

Wie bereits an verschiedenen Stellen argumentiert wurde, ist die Förderung einer ausreichenden *Infrastruktur* das fundamentale Element eines ausgewogenen LLL-Systems. In der Erstausbildung ist dies ohnehin unbestritten. In der Erwachsenenbildung ist davon auszugehen, dass im internationalen Raum alle EB/WB-Systeme mit hoher Beteiligung bereits vor Jahrzehnten eine breite – meistens kommunal angesiedelte – Infrastruktur der Erwachsenenbildung, und teilweise auch dann später der Arbeitsmarktausbildung, aufgebaut haben. Es macht für die Entwicklung einen wesentlichen Unterschied, ob Marktelemente in ein ausgebautes und etabliertes System eingeführt werden, oder ob versucht werden soll, ein System auf der Basis von Marktelementen aufzubauen. Bisherige Erfahrungen mit Marktformen in der Erstausbildung und auch mit ausgeprägt marktförmigen Methoden in der EB/WB zeigen, dass diese oft hohe Mitnahmeeffekte und einen hohen Administrationsaufwand haben und überdies die ohnehin im Lernen begünstigten Zielgruppen noch weiter begünstigen. Die Basis für ein ausgebautes LLL-System bildet also eine wirksame und effiziente Infrastruktur. Fehler und Ineffizienzen in der Gestaltung der Institutionen und der Governance-Struktur der Erstausbildung sollen nicht herangezogen werden, um das Kind mit dem Bade auszuschütten, und Infrastrukturförderung grundsätzlich als ineffizient abzutun. Der Aufbau der Infrastruktur muss nach heutigen Gesichtspunkten der institutionellem Effizienz und Wirksamkeit erfolgen. Wesentlich sind Ergebnisorientierung, Qualitätssicherung und wirksame Anreizstrukturen.

Das zentrale Element der Infrastruktur sind *professionelle Lehrende*. In diese und in ihre Professionalität muss investiert werden. Die Etablierung einer wirksamen Evaluationskultur

und Qualitätssicherung muss für die effiziente Bereitstellung der Lernmöglichkeiten sorgen. Gegenwärtig leben die Lehrenden in der EB/WB in hohem Maße von Einkommen in anderen Bereichen (Zusatz Einkommen) oder auch häufig in prekären Existenzen. Nur in wenigen Bereichen ist ein gutes und sicheres Auskommen mit diesen Tätigkeiten möglich. Wenn der Bildungssektor einer der wichtigsten Dienstleistungsbereiche der Wissensgesellschaft sein oder werden soll, bestehen zwei Imperative: Die Tätigkeiten müssen professionell und auch effizient sein, damit die Kosten nicht überhöht werden und es muss ausreichende Stabilität und Entwicklungsmöglichkeiten geben, damit Tätigkeiten in diesem Bereich auch entsprechend fähige Personen auf sich ziehen. Gegenwärtig ist davon auszugehen, dass im Bildungssektor insgesamt ein extrem „gespaltener Arbeitsmarkt“ besteht, mit, wenn der Einstieg einmal geschafft ist, überaus günstigen und gesicherten Bedingungen in der Erstausbildung (der „primäre Arbeitsmarkt“ der öffentlich finanzierten „Insider“) und verbreiteten Merkmalen von „sekundären Arbeitsmärkten“ in der EB/WB, mit verbreiteter Unterbezahlung und unsicherer Perspektive (die „Outsider“ des Bildungswesens). Beides schafft keine günstigen Bedingungen für professionelle Qualität, daher muss hier für einen Ausgleich gesorgt werden. Folgende Punkte sind im Bereich der Fördermethoden zu beachten:

- *Analyse der Wirksamkeit und Effizienz der bestehenden institutionellen Strukturen der Bereitstellung und Förderung.* Förderung kann nur wirksam und effizient sein, wenn die geförderte Bereitstellung wirksam und effizient ist. Effiziente Förderung von unwirksamen oder ineffizienten Strukturen ist zwar möglich, aber offensichtlich unsinnig. Dies bedeutet aber, dass Grundlage jeder öffentlichen Förderung eine ausreichende Informationsbasis über die geförderten Strukturen gegeben sein muss. Daher ist ein systematisches und laufendes Monitoring der Bereitstellung nötig.
- *Ausreichende Infrastrukturförderung* wo dies nötig ist, v.a. in den Bereichen Basisbildung, Grundkompetenzen von MigrantInnen, aber auch anderen Bereichen der Zugänglichkeit für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Hier wäre eine pro-aktive Vorgangsweise angebracht, die auf die Entwicklung einer attraktiven und niederschwelligen Infrastruktur im lokalen bzw. kommunalen Bereich ausgerichtet ist, die am informellen Lernen anknüpft und auf die allgemeinen und gesellschaftlichen Kompetenzen ausgerichtet ist. Ein möglicher Ansatz, der hier weiterbringen könnte ist das Konzept der „lernenden Regionen/Städte“, in dem die lokalen oder regionalen AkteurInnen in organisatorischen Strukturen verbunden sind, um an der Entwicklung von wirksamen Möglichkeiten des Lernens zu arbeiten.
- *Professionalisierung der Lehrenden und Entwicklung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in EB/WB,* die fähige und ambitionierte Leute anziehen und die Entwicklung der Kompetenzen fördern (Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Einkommenssituation, etc.). Nach vorliegenden Befunden ist die gegenwärtig verbreitete Praxis von prekären Beschäftigungen der professionellen Entwicklung

nicht zuträglich. In der *Erstausbildung* sind die Arbeitsbeziehungen auf ihre Wirksamkeit und Effizienz zu überprüfen.

- Wirksame Systeme der *Subjektförderung*, die einen bedarfsgerechten EB/WB-Markt unterstützen und die vorhandenen Anreizstrukturen berücksichtigen. Dabei sind Mitnahmeeffekte, administrative Kosten und insbesondere die Anreizgerechtigkeit der Förderungen für die jeweiligen Zielgruppen zu berücksichtigen. Auch sind die vorhandenen regionalen Unterschiede nicht zu rechtfertigen und soweit möglich österreichweit gleiche Zugangsbedingungen herzustellen.
- Neben den Kosten für die Lernmöglichkeiten sind insbesondere bei längeren Angeboten die Kosten des *Lebensunterhalts* ein wichtiger Aspekt. Im Bereich des AMS werden diese für Anspruchsberechtigte getragen, und es gibt auch weitere Möglichkeiten wie z.B. die Bildungskarenz oder Bildungssparen. Hier ist dafür zu sorgen, dass ein sinnvolles System von Stipendien und Krediten insbesondere für materiell schlechter gestellte und bildungsferne Zielgruppen ein lückenloses System der Zugänglichkeit ermöglicht.
- Ausweitung der Zugänglichkeit von EB/WB durch *gezielte Verminderung von Barrieren*. In Österreich haben zwar weniger Leute Barrieren als in anderen Ländern, aber immerhin zwei Drittel empfinden Hindernisse für ihre Beteiligung am LLL. Darüber hinaus gibt es einen Teil der Bevölkerung, der völlig uninteressiert an LLL ist.
 - Verpflichtungen der *Kinderbetreuung* sollten kein Hindernis für Zugang und Beteiligung sein
 - *Frauenförderung in Betrieben*. Betriebliche Weiterbildung ist für Frauen weniger zugänglich als für Männer und insbesondere gering qualifizierte Frauen sind im Zugang zu EB/WB besonders stark benachteiligt.
 - Höheres *Alter* ist ein Faktor, der den Zugang zur Weiterbildung wesentlich vermindert. Gleichzeitig entstehen aus demografischen Gründen wie auch aus Gründen der raschen und vielfältigen gesellschaftlichen Veränderungen mit zunehmendem Alter auch viele Lernanforderungen. Hier wirken die ökonomischen Anreize weniger, daher bestehen besondere Anforderungen an die öffentliche Förderung und Bereitstellung von Lernmöglichkeiten, die der persönlichen, der gesellschaftlichen und auch der wirtschaftlichen Nutzung dienlich sein können. Hier sind geeignete Fördermodelle zu entwickeln (z.B. wurden Älterenstiftungen als möglicher Ansatz vorgeschlagen).
 - *Geldmangel*. Soweit materielle Faktoren ein Hindernis für die LLL-Teilnahme darstellen, sind Mechanismen zu entwickeln (siehe Fördermethoden).
 - *Zeitmangel*. Dies ist eines der wesentlichen Hindernisse für LLL-Beteiligung. Es gibt auch verschiedene Vorschläge für Zeitkonten. Der Zeitmangel ist in gewissem Maße lebensphasenspezifisch verteilt, und besonders bei jungen Erwachsenen und in der Lebensmitte hoch. Wenn der Zeitmangel im Lebensverlauf nachlässt, nimmt aber de facto auch die LLL-Beteiligung ab, wo sie aber besonders wichtig erscheint. Hier wäre es besonders wichtig geeignete Modelle für verbesserten Zugang zu entwickeln. Ein Vorschlag bezieht sich auf den Bedarf an Neuorientierung und Krisenbewältigung.
 - *Mentale Barrieren*. Insbesondere bei bildungsfernen Personen ist von vielfältigen mentalen Barrieren gegenüber LLL-Beteiligung auszugehen, beginnend damit, dass die eigenen Kompetenzen,

Lernprozesse und –erfahrungen nicht bewusst sind, über demotivierende Erfahrungen während der Bildungslaufbahn, bis zu mangelndem Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und Potentiale.

- *Zielgruppen, die einen verstärkten Zugang finden sollen.* Über eine allgemeine Erweiterung der LLL-Beteiligung hinaus sind die folgenden Zielgruppen bzw. Problemfaktoren besonders zu beachten. Für diese Gruppen bzw. Faktoren gilt es, eine ausreichende Definition/Abgrenzung und auch eine empirische Basis über die Inzidenz und die spezifischen Lernbedingungen und –anforderungen zu erarbeiten.
 - Nicht-LernerInnen
 - Jugendliche frühzeitige AbbrecherInnen (ESL), weder in Ausbildung noch in Beschäftigung (NEET)
 - Basisbildung (siehe Bund-Länder-Arbeitsgruppe BL-AG)
 - Grundbildung bei Migrationshintergrund (siehe BL-AG)
 - Nachholen von Abschlüssen (siehe BL-AG)
 - Wenig gebildete Frauen
 - Geschlechtsuntypische Wünsche, insbesondere Frauen in technische Berufe
 - Bedarf an Neuorientierung
 - Berufsbegleitende Hochschulstudien
- *Institutionelle Koordination* (AMS-Förderung und andere Förderungen, Selbständige, BRP-Kommissionen etc.)

Insgesamt gesehen besteht im österreichischen EB/WB-System eine grundlegende Lücke: Es gibt mehr oder weniger ausreichende Angebote für Leute mit relativ guten Voraussetzungen und „expansiven“ Entwicklungsmotiven auf der einen Seite. Auf der anderen Seite gibt es auch Angebote für Leute mit weniger guten Voraussetzungen im Rahmen der AMS-Ausbildung, jedoch weitaus überwiegend erst dann, wenn sie arbeitslos geworden sind oder mehr oder weniger gravierende Beschäftigungsprobleme haben. Angebote für Leute mit ungünstigen Voraussetzungen, bevor diese Probleme auftreten, gibt es – wenn überhaupt – nur in geringem Maße. Hier besteht eine Lücke, die aber deshalb nicht stark sichtbar wird, weil die betreffenden Zielgruppen über weite Strecken die Möglichkeiten und Vorteile nicht ausreichend wahrnehmen, bzw. auch aufgrund mentaler Barrieren eine Bildungsbeteiligung für sich nicht in Betracht ziehen. Für die Überbrückung dieser Lücke wird aktuell an einigen wichtigen Teilaspekten gearbeitet (Nachholen von Abschlüssen, Grund- und Basisbildung), darüber hinaus gibt es bei diesen Zielgruppen viele weitere Ansatzpunkte und Aufgabenstellungen (Anerkennung von Kompetenzen, berufliche Qualifikationen, Neuorientierung, allgemeine und gesellschaftliche Kompetenzen, Lernkompetenz). Die AMS-Ausbildung folgt ihren eigenen Zielen, und hat nicht eigentlich bildungspolitische

Zielsetzungen, teilweise übersteigen bildungspolitische Ziele ihren Auftrag und Aktionsradius.

Abb.11: Synopse Leitlinie ‚Beteiligung‘

- 5.1 Stärkung der **vorschulischen Bildung und Erziehung** als längerfristige Grundvoraussetzung für lebenslanges Lernen (Förderung von Gerechtigkeit und Effizienz)
* *Zahl an vorschulischen Angeboten mit definierten Qualitätsvoraussetzungen (z.B. gebotene Inhalte und Methoden, Zeit)*
* *Teilnahme an diesen vorschulischen Angeboten*
- 5.2 **Grundbildung und Chancengleichheit** im Schul- und Erstausbildungswesen als Fundament für das lebenslange Lernen
* *Verringerung des Zusammenhanges von Hintergrundfaktoren und schulischem Fortkommen und Leistungen*
* *Zahl an gezielten Förderaktionen und –initiativen zur Verringerung dieses Zusammenhanges für Zielgruppen und besondere Bedürfnisse*
- 5.3 Kostenloses **Nachholen** von grundlegenden Abschlüssen bis zur Berufsreifeprüfung (BRP)
* *Teilnahme an Lernangeboten zum Nachholen grundlegender Abschlüsse (Pflichtschule, BRP)*
* *Erweiterung der berufsbegleitenden Teilnahme an Angeboten formaler Bildung*
- 5.4 Ausbau von alternativen **Übergangssystemen** v.a. an der zweiten Schwelle, um individualisierte und weniger stark beschäftigungszentrierte Angebote zu ermöglichen
* *Individualisierte Angebote für Jugendliche mit Übergangsproblemen, die eine nachhaltige Kompetenzentwicklung zum Ziel haben*
- 5.5 Gezielte Förderstrukturen und Beratungsangebote, um frühzeitig der **Vereinbarkeitsproblematik** zwischen Bildung-Familie-Beruf für Jungerwachsene und insbesondere für junge Frauen lösungsorientiert und pragmatisch zu begegnen
* *Ausreichende Kinderbetreuungsangebote in allen Bereichen*
* *Flexible Bildungsangebote*
- 5.6 Verstärkte infrastrukturelle Maßnahmen, welche die **berufliche Neuorientierungen** fördern
* *WB-Teilnahme zur beruflichen Neuorientierung*
* *Beteiligung an Beratungs- und Fördermassnahmen zur beruflichen Neuorientierung*
- 5.7 Aufbau einer flächendeckenden Infrastruktur für die **Basisbildung**
* *Teilnahme an Angeboten der Basisbildung*
- 5.8 Niederschwellige infrastrukturelle Massnahmen in kommunalen Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft, die das Lernen für gesellschaftliches Engagement im mittleren Erwachsenenalter und insbesondere auch die interkulturelle Bildung fördern und ausbauen (**community-education**-Ansätze)
* *Gezielte bedarfsorientierte Erweiterung von niederschwelligen Lernangeboten für Erwachsene im zivilgesellschaftlichen Bereich (inkl. neuer Lernorte, Selbstlernzentren usw.)*
* *Teilnahme an den Angeboten der Erwachsenenbildung nach Ziel- und Bildungsbereichen, Hintergrundmerkmalen und besonderen Bedürfnissen, insbesondere in interkultureller und intergenerationeller Bildung*
- 5.9 Bedarfsorientierter und vorausschauender Ausbau **nicht-formaler Bildungsangebote** in der **beruflichen** Weiterbildung und berufsnahen Kompetenzentwicklung und Erweiterung der Teilnahme an diesen Angeboten
* *Angebote zur Füllung von Bedarfslücken im Bereich der beruflichen Weiterbildung („unsichtbare Mitte“)*
* *Vorausschauende Angebote zur Kompensation von Herausforderungen der demografischen Entwicklung (mittlere Altersgruppen)*

5.10 Förderung **lernfreundlicher Arbeitsumgebungen** zum bedarfsorientierten Lernen im Erwachsenenalter als Hauptform der beruflichen Weiterbildung mit dem informellen Lernen im Mittelpunkt

** Initiativen, „Good-Practice“-Beispiele und Aktionspläne zur Entwicklung und Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen auf sektoraler, regionaler und nationaler Ebene*

** Beschäftigte in lernfreundlichen Arbeitsplätzen*

5.11 Ausbau von Verfahren zur **Anerkennung** von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die in **nicht-formalen und informellen Lernprozessen** erworben wurden, als Lösungsansatz zur Bildungsbeteiligung und zum Lernerfolg bei benachteiligten Erwachsenen

** Initiativen, „Good-Practice“-Beispiele und Aktionspläne zur Entwicklung und Förderung von Anerkennungsverfahren*

** Nutzung und Erfolg in Anerkennungssystemen*

5.12 Verstärkte infrastrukturelle Maßnahmen, welche die Bereicherung der Lebensqualität durch **Bildung im späteren Erwachsenenalter** – insbesondere für sozial benachteiligte SeniorInnen – fördern

** Gezielte bedarfsorientierte Erweiterung von Angeboten für ältere Menschen*

** Teilnahme von älteren Menschen am LLL*

Abb.12: Ziele für Guidance und Kompetenzorientierung

LIFELONG GUIDANCE	Basisperiode Input	Bis 2015	Bis 2020	Nach 2020
■ System Guidance	+ Aufbau wirksames System (befähigend, bürgerInnenorientiert, zugänglich, ansprechbar)	+ Gesamtkonzept BENCHM + Qualitätsindikatoren und Benchmarks f. alle Dimensionen + Qualifikationen 2 BENCHM	+ Konzept umgesetzt + Indikatoren gemessen + Qualifikationssystem etabliert	
■ Spezifische Angebote - Jugendliche - Neuorientierung/Krisen - Besondere Bedürfnisse	+ flächendeckende aufsuchende Beratung/Unterstützung + ausreichende Beratungsangebote + aufsuchende Angebote	+ Alle Jugendlichen nicht in Ausbildung oder Beschäftigung erfasst und Angebote für sie + Ausgebautes Konzept und Pilotprojekte in allen Ländern + Definition und Erfassung des Umfanges der Zielgruppen + Angebote für 10% + Analyse von good practice, Erfassung und Evaluierung der vorhandenen Erfahrungen	+ überdurchschnittliche Erfolgsquoten im Vergleich zu Benchmarks + 60% des Bedarfes gedeckt + Angebote für 60% des Bedarfes + überdurchschnittliche Erfolgsquoten im Vergleich zu Benchmarks	
■ Pflichtfach BO in 7./8.Stufe	+ Entwicklung kompetenzorientierter Grundlagen, Ausbildung der Lehrenden	+ Pflichtfach eingeführt BEM + Evaluierung der Wirkungen (Vorher- Nachher-Vergleich)	+ Konsequenzen aus Evaluierung gezogen + Wirkungen verbessert	
KOMPETENZ- UND ERGESNISORIENTIERUNG				
■ NQR	+ Umsetzung	+ Evaluierung BENCHM	+ Weiterentwicklung	
■ Grundlagenarbeit	+ Formulierung eines Monitoringsystems und eines Forschungs- und Entwicklungsprogrammes	+ Monitoring versuchsweise im Laufen + Erste F&E-Projekte abgeschlossen	+ Programm abgeschlossen und Schlussfolgerungen umgesetzt	
■ Spezifische Umsetzung - Lernkompetenzen - Grundkompetenzen - Standards und QS - Lehrkompetenz	+ Kompetenzmodell für Lernkompetenzen + PISA: Konzept Verbesserung + PIAAC: Durchführung und Konzept Analyse/ Anwendung + Standards in Erstausbildung + QE/QS in allen Bildungsbereichen + Kompetenzmodell für Lehrkompetenzen	+ Kompetenzmodell entwickelt und erste Umsetzungen + PISA: BENCHMARKS + Systematische praktische Schlussfolgerungen von PIAAC + 3 BENCHMARKS + 3 BENCHMARKS (LL2) + Einbeziehung nicht erfasster Bereiche (KG, Lehre, HS) + Kompetenzmodell entwickelt und erste Umsetzungen BEM	+ Modell umgesetzt und Evaluierungen liegen vor + Benchmarks erfüllt + Schlussfolgerungen wirksam umgesetzt + wirksame Standards etabliert + wirksame QE/QS etabliert + Bereiche einbezogen Modell umgesetzt und Evaluierungen liegen vor	
■ Bedarfsanalyse/Antizipationssysteme	+ Aufbau von Systemen für - berufliche Kompetenzen - allgemeine/gesellschaftliche Kompetenzen	+ Konzept entwickelt + empirische Basis vorhanden	+ Systeme umgesetzt + Evaluierung	

Abb.12 Forts.: Ziele für Beteiligung

BETEILIGUNG	Basisperiode Input	Bis 2015	Bis 2020	Nach 2020
■ Steigerung der LLL-Beteiligung	+ Formal + non formal + informell	+ EU-Indikator BENCHMARK + EU-Indikator BENCHMARK + Definition, Erfassung	+ Beteiligung im obersten Drittel	+ Beteiligung im Spitzenfeld
■ Fördermethoden - Analyse/Moonitoring - Infrastrukturförderung - Lehrende - Subjektförderung - Lebensunterhalt	+ Analyse der Wirksamkeit der Bereitstellung und Förderung von Lernangeboten + Entwicklung Monitoring in Erstausbildung und EB/WB + Systematisches Konzept von bedarfs- und zielorientierter Infrastrukturförderung + Professionalisierungskonzept für Ausbildung und Beschäftigung der Lehrenden + Konsistentes österreichweites System der Subjektförderung (Konten, Gutscheine, Kredite, Zuschüsse) + bedarfs- und zielorientierte Schließung der Lücken bei Förderung des Lebensunterhaltes	+ Analyse, Schlussfolgerungen und Umsetzungsschritte + zumindest probeweise: Monitoring Erstausbildung Monitoring EB/WB + Prioritäten abgestimmt und erste Umsetzungsschritte 2BENCHMARKs + Konzept und erste Umsetzungsschritte + Konzept und erste Umsetzungsschritte + Evaluierungen + Analyse, Konzept und erste Umsetzungsschritte	+ Monitoringsysteme sind etabliert und werden genutzt + wirksame Infrastruktur ist etabliert + Beteiligung im ob.Drittel + Professionalisierungskonzept ist umgesetzt + Qualität im obersten Drittel + Konzept ist umgesetzt + Beteiligung im obersten Drittel + Informationsbasis und Benchmarks etabliert	
■ Abbau von Barrieren - Kinderbetreuung - betriebliche Frauenförderung - Alter - Geldmangel - Zeitmangel - Mentale Barrieren	+ bedarfs- und zielorientierte Bereitstellung + Erstellung eines Konzeptes + Erstellung eines Konzeptes + Subjektförderung, Lebensunterhalt + Konzept Lebensarbeitszeit + Erstellung eines Konzeptes	+ 60% des Bedarfs gedeckt + Konzept, Umsetzungsschritte + Konzept, Umsetzungsschritte s.o. + Konzept, Umsetzungsschritte + Konzept, Umsetzungsschritte	+ 100% Bedarf gedeckt + Information/ Benchmarks + Information/ Benchmarks + Information/ Benchmarks + Information/ Benchmarks	
■ Zielgruppen - Nicht-LernerInnen - Basisbildung - Jugendliche ESL, NEET - Grundkompetenzen MigrantInnen - Nachholen von Abschlüssen - Wenig gebildete Frauen - Geschlechtersegregation - Neuorientierung/Krisen - Berufsbegleitende HS-Studien	+ Erstellung eines Konzeptes + BL-AG + Angebote in Bildung und Beschäftigung + BL-AG + BL-AG + Erstellung eines Konzeptes + Frauen in Technik + Männer in Lehrendenberufe + Erstellung eines Konzeptes + Institutionelle Vorkehrungen	+ Konzept, Umsetzungsschritte + Umsetzung, Evaluierung BM + Abdeckung durch Angebote 2BENCHMARKs + Umsetzung, Evaluierung BM + Umsetzung, Evaluierung 2BM + Konzept, Umsetzungsschritte + Erhöhung + Erhöhung + Konzept, Umsetzungsschritte + Erhöhung BENCHM	+ Information/ Benchmarks + mind,oberstes Drittel + Spitzenfeld mit positiver Entwicklung + mind,oberstes Drittel + mind,oberstes Drittel + Information/ Benchmarks + mind,oberstes Drittel + Information/ Benchmarks + mind,oberstes Drittel	
■ Institutionelle Koordination	+ Analyse der Arbeitsteilung und der Lücken im Bereitstellungssystem	+ Analyse, Schlussfolgerungen und Umsetzungsschritte	+ Schlussfolgerungen umgesetzt	

5. Überlegungen zum Umsetzungsprozess

In diesem abschließenden Abschnitt werden zuerst einige Überlegungen zur grundlegenden Vorgangsweise skizziert, dann wird die Gliederung der Leitlinien „Lebensphasen“ und „Beteiligung“ herangezogen, um eine Art Gesamtstrategie nach Zielsetzungen, Indikatoren und Maßnahmen/Instrumenten zu konzipieren, die in etwas mehr geraffter Form zeigt, wie der Bauplan einer LLL-Strategie aussehen könnte. In einem letzten Abschnitt wird versucht ein wenig die Umsetzungsbedingungen in verschiedenen Bereichen des Strategievorschlages auszuloten.

5.1. Vorgangsweise

5.1.1. Rahmenbedingungen

Österreich hat es versäumt, seine LL-Strategie in Zeiten relativ günstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen zu entwickeln und zu starten. Nun fallen ihr Beschluss und ihre Umsetzung in das Umfeld der schwersten Weltwirtschaftskrise seit Jahrzehnten, deren Umfang sich die Meisten nicht vorstellen konnten. Wenn man die LLL-Strategie als längerfristigen Prozess sieht, dann sind als wesentliche Rahmenbedingung die Folgen der gegenwärtigen Finanz- und Weltwirtschaftskrise zu berücksichtigen. Dies hat für das LLL mehrere teils widersprüchliche Konsequenzen. Erstens werden die öffentlichen Haushalte durch den Stützungsbedarf über Jahre hinaus überbeansprucht sein, zuerst wegen des direkten Finanzbedarfs für die Banken- und Wirtschaftsförderung und geringerer Einnahmen, und dann wegen der wieder nötigen Sanierung der Haushalte. Auf der anderen Seite entstehen verschiedenste Freiräume für Weiterbildung aufgrund der verminderten Auslastung und der Freisetzung von Arbeitskräften und auch der Bedarf an Interventionen z.B. in der Arbeitsmarktpolitik steigt. Auf der gesellschaftlichen Ebene sind wieder mehr Energien frei geworden, sich mit weitergehenden sozialen Fragen zu beschäftigen, die die Zukunft unserer Gesellschaft betreffen. Auch darf die Gefahr von steigenden sozialen Spannungen nicht unterschätzt werden, die durch integrative Maßnahmen und Ansätze bekämpft und gemildert werden können.

Da Lernen und Bildung in diesen Gegebenheiten eine wesentliche Rolle spielen können und müssen, wird man sich auch über den öffentlichen Interventionsbedarf verständigen müssen. Wenn man davon ausgeht, dass dies ein mittelfristiger Prozess sein wird, so kann man davon ausgehen, dass in den nächsten Jahren zusätzliche Finanzmittel in nennenswertem Ausmaß so gut wie nicht verfügbar sein werden, und auch in den darauffolgenden Jahren wird dafür es guter Argumente bedürfen. *Diese Zeit könnte also genutzt werden, um die Grundlagen so gut wie möglich aufzubereiten, und eine mittel- bis langfristig gut durchdachte wirksame Strategie zu entwickeln.* Viele Maßnahmen im Rahmen der vorliegenden Vorschläge betreffen institutionelle Änderungen oder Entwicklungen, die die Basis für die Verwirklichung der Strategie darstellen können.

5.1.2. Organisation

Einigung unter den AkteurInnen über die Vision und die Zieldimensionen und organisatorische Struktur für die Umsetzung, auch Klärung und Öffentlichkeitsarbeit (Motivierung). Wenn man unserem Vorschlag folgt, so sollte die Organisation der Umsetzung in Form eines legitimierten und koordinierten Prozesses im Zusammenwirken der AkteurInnen in einer transparenten Programm- und Projektstruktur auf Basis von vereinbarten Zielsetzungen und Aufgabenstellungen erfolgen. Es sollen Infrastrukturen entwickelt werden, die letztlich ausgehend von einer transparenten Ausgangssituation bestimmte Benchmarks erreichen sollen, deren Erreichung einem laufenden Monitoring unterzogen wird.

5.1.3. Finanzierung

Dies schließt die Abschätzung der finanziellen und organisatorischen Implikationen für die Verwirklichung der Zielsetzungen ein.

5.1.4. Prioritäten und Benchmarks

Die österreichische LLL-Strategie wurde als Gesamtprogramm nötiger Entwicklungen konzipiert, über die auf einer allgemeinen Ebene weitgehende Einigkeit besteht. Es besteht

jedoch kaum Klarheit über die konkreten Implikationen der Umsetzung dieses Programms. Diese sollten herausgearbeitet werden, um Klarheit über die gesamten Implikationen einer längerfristigen LLL-Strategie zu schaffen. In diesem Rahmen kann dann sinnvoll eine Setzung von Prioritäten und Benchmarks, sowie die Erarbeitung einer konkreten Projektstruktur für die Entwicklung der Infrastrukturen, die zu erreichenden Zielsetzungen in der vorgeschlagenen Zeitstruktur 2015, 2020, nach 2020 erfolgen.

5.1.5. Projekte

Im letzten Schritt soll dann die Erarbeitung der konkreten Projekte mit Verantwortlichkeiten, konkreten Zielen und Finanzierungsbeiträgen vorgenommen werden, damit am Ende Österreich nicht mehr mit hohen Kosten im Durchschnitt schwimmt, sondern ein exzellentes LLL-System verwirklicht hat, das seine Kosten rechtfertigt und tatsächlich die Freude am Lernen durchsetzt.

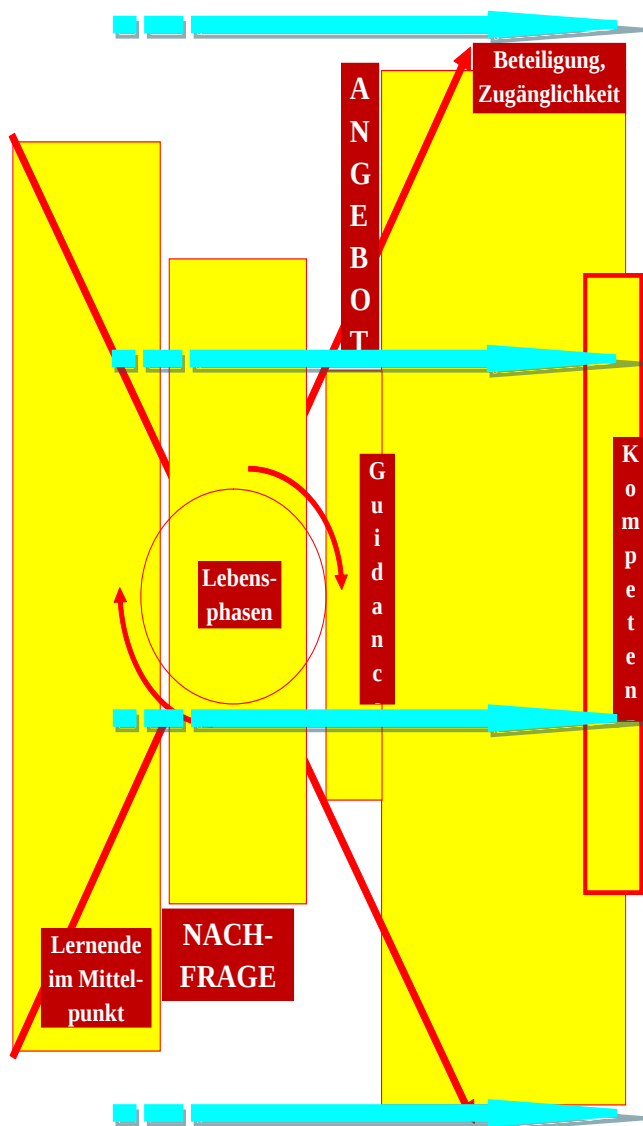
5.2. Ein möglicher Bauplan für eine Gesamtstrategie

In dieser Gesamtdarstellung werden die durch die Lebensphasenorientierung aufgespannten Themenbereiche als Grundstruktur genommen, und die aus den anderen Leitlinien gewonnenen Elemente dieser linearen Struktur zugeordnet und mit tentativen Prioritätensetzungen hinsichtlich der Ziele und Indikatoren verbunden. Aus der Kombination mit den anderen Leitlinien werden Instrumente gebündelt, die der Umsetzung der Ziele in den Themenbereichen dienen können.

Dieser Ansatz ist eine möglicher Art der Konkretisierung als letztlich pragmatischer Diskussionsbeitrag, der eine Bewertung aufgrund des dem Autor verfügbaren Wissens enthält. Die Zusammenstellung gibt an, wo was zu tun wäre, um eine umfassende LLL-Strategie zu verwirklichen. Es fehlen jedoch noch die Quantifizierungen der Ziele und Mittel.

Abb.13 fasst die Ziele und Instrumente für einen möglichen Bauplan nach den Bereichen der Lebensphasen sozusagen quer über alle anderen Leitlinien zusammen, im Text werden auch jeweils Vorschläge für Indikatoren gemacht und kurze Begründungen gegeben.

Abb.13: Gesamtstrategie, Ziele und Instrumente



5.2.1 Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung

ZIEL 1 Angebote der vorschulischen Bildung systematisch vermehren und Teilnahme verstärken

INSTR 1 Entwicklung der Methodik in Richtung kindgerechter Kompetenzentwicklung, Betonung der kompensatorischen Angebote für Kinder aus anregungsarmer Umgebung. Dabei sollte besonderes Gewicht auf die Lernkompetenzen gelegt werden.

INSTR 2 Dafür muss die Fachkräfteausbildung entsprechend weiterentwickelt werden, im Idealfall ist sie zu akademisieren.

INSTR 3 Zur ständigen professionellen Weiterentwicklung ist eine Evaluationskultur/Qualitätssicherung zu etablieren.

5.2.2 Grundbildung und Chancengleichheit im Schul- und Erstausbildungswesen als Fundament

ZIEL 1 Ergebnisse verbessern hinsichtlich Abschlüssen, Kompetenzen, Chancengleichheit und Bildungswahlen

INSTR 1 *Gesamtreform* bestehend aus Verwaltungsreform, Ergebnisorientierung und Standards, methodische Entwicklung unter Einschluss von IKT und Evaluationskultur/Qualitätssicherung, Reform der Fachkräfteaus- und Weiterbildung. Für diese Reform müsste eine mittel und langfristige Strategie evidenz-basiert entwickelt werden, wobei an umfangreichen Vorarbeiten anzuknüpfen ist (vgl. Bildungsbericht 2009).

INSTR 2 Verbesserung von Guidance, inklusive Fachkräfte-Qualifikation und Fach Berufsorientierung auf 7./8.Stufe

5.2.3 Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen bis zur Berufsreifeprüfung (BRP)

ZIEL 1 Teilnahmen und Abschlüsse vermehren im Verhältnis zu Potentialen

ZIEL 2 Vollendung und Umsetzung der Pläne der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für Hauptschulabschluss und BRP

ZIEL 3 Umsetzung von Lehre mit Matura

INSTR 1 Wirksame sozial ausgleichende und effiziente Fördermethoden, insbesondere für Lebensunterhalt (Stipendien und Kredite)

INSTR 2 Methodische Entwicklung im Bereich der BRP und der Schulen für Berufstätige

INSTR 3 (Weiter)-Entwicklung von wirksamen Studienbedingungen für Berufstätige im FH- und Uni-Bereich

5.2.4 Ausbau von alternativen Übergangssystemen v. a. an der zweiten Schwelle

ZIEL 1 Verringerung von frühem Bildungsabbruch durch präventive und kurative Maßnahmen

ZIEL 2 Förderung von individualisierter umfassender Kompetenzentwicklung von Jugendlichen mit Schul- und Übergangsproblemen

INSTR 1 Identifizierung und Aufsuchen der Jugendlichen weder in Ausbildung noch in Beschäftigung und Entwicklung von individualisierten bildungsorientierten Angeboten unter Nutzung von Jugendarbeit und Beschäftigungserfahrungen

INSTR 2 Identifizierung der Übergangsprobleme an der 2.Schwelle und Entwicklung von individualisierten vernetzten bildungsorientierten Angeboten

5.2.5 Förderstrukturen und Beratungsangebote, um die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Bildung, Familie und Beruf besser zu lösen

ZIEL 1 Qualitätsvolle Angebote für Kinderbetreuung im vorschulischen und schulischen Bereich

ZIEL 2 Qualifizierungsangebote zur Förderung des Verbleibs/Wiedereinstiegs bei Betreuungspflichten

INSTR 1 Systematische und valide Bedarfsanalysen im Bereich der Vereinbarkeitsproblematik

INSTR 2 Förderansätze für die Vereinbarkeit von Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung mit Betreuungspflichten

INSTR 3 Förderung der Wiedereinstiegsmöglichkeiten

5.2.6 Infrastrukturelle Maßnahmen, welche Neuorientierungen in Bildung und Beruf erleichtern

ZIEL 1 Teilnahme an EB/WB zur Neuorientierung und Inanspruchnahme von Beratungsleistungen

INSTR 1 Systematische und valide Bedarfsanalysen im Bereich der Neuorientierung

INSTR 2 Guidance-Schwerpunkt

INSTR 3 Gezielte Fördermöglichkeiten

5.2.1 **Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung**

Die vorschulische Erziehung und Bildung ist heute nach den vorhandenen Forschungsergebnissen der langfristig wichtigste Bereich für die Entwicklung und Förderung des lebenslangen Lernens. Auf die Entwicklung dieses Bereiches in qualitativer und quantitativer Hinsicht muss höchste Priorität gelegt werden, um eine gedeihliche Grundlage für die umfassende Entwicklung der kognitiven und nicht-kognitiven Kompetenzen zu legen. In diesem Bereich können auch Benachteiligungen aufgrund von zu wenig lernförderlichen Hintergrundfaktoren am ehesten ausgeglichen werden und überdies können durch den Ausbau dieser Angebote auch Verbesserungen der Vereinbarkeit von beruflicher Betätigung und Betreuungspflichten erzielt werden. Es stehen die Ziele entwickeln, sozialisieren und bilden im Vordergrund.

Über den Entwicklungsbedarf besteht breiter Konsens, jedoch gibt es Probleme in den politischen Umsetzungsstrukturen. Die Frage, ob im vorschulischen Bereich auf die Kompetenzentwicklung Wert gelegt werden soll, wird wissenschaftlich klar bejaht, politisch und ideologisch bestehen jedoch beträchtliche Divergenzen. Die Entwicklung des *Rahmenbildungsplanes Kindergarten* (Indikator I.1) sollte dringend als Möglichkeit genutzt werden, hier Konsens zu erzielen.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Angebote der vorschulischen Bildung systematisch vermehren und Teilnahme verstärken

- *Zahl an vorschulischen Angeboten mit definierten Qualitätsvoraussetzungen (z.B. gebotene Inhalte und Methoden, Zeit)*
- *Teilnahme an diesen vorschulischen Angeboten*

Im Konsultationspapier wird das Barcelona-Ziel als Indikator vorgeschlagen, (Kinderbetreuungsplätze für 33% der Unter-Drei-Jährigen) und es sollten unspezifiziert die Angebote für die Über-Drei-Jährigen gesteigert werden, als Zeitrahmen wird 2010 spezifiziert (Indikator I.2). Bis 2020 sollten lt. dem neuen Lissabon-Indikator mindestens 95 % der Kinder im Alter zwischen vier Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter in den Genuss einer Vorschulbildung kommen (Indikator VII.5). Für die Erreichung dieses Ziels wäre ein gestufter Plan zu entwickeln.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Entwicklung der Methodik in Richtung kindgerechter Kompetenzentwicklung, Betonung der kompensatorischen Angebote für Kinder aus anregungsarmer Umgebung. Dabei sollte besonderes Gewicht auf die Lernkompetenzen gelegt werden.

- *Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für Einsatz und Entwicklung von neuen innovativen Lehr-Lern-Architekturen im vorschulischen Bildungsbereich*

INSTR 2. Dafür muss die Fachkräfteausbildung entsprechend weiterentwickelt werden, im Idealfall ist sie zu akademisieren.

- *Besserqualifizierung der Lehrenden im vorschulischen Bildungsbereich*
- *Zahl an Abschlüssen von zertifizierten Weiterbildungsangeboten für pädagogische und methodische Entwicklung von Lehrpersonen im vorschulischen Bildungsbereich*

Mittel- und längerfristig

INSTR 3. Zur ständigen professionellen Weiterentwicklung ist eine Evaluationskultur/Qualitätssicherung zu etablieren.

5.2.2 **Grundbildung und Chancengleichheit im Schul- und Erstausbildungswesen als Fundament**

Im Bereich der Grundbildung gibt es dringenden Verbesserungsbedarf in der Entwicklung des Kompetenzniveaus und insbesondere auch in der Hebung des Minimalniveaus an Kompetenzen in der Pflichtschulbildung. Im Bereich der weiterführenden Bildung sind die Bildungsabbrüche zu reduzieren und insgesamt wissen wir, dass die Struktur des Bildungswesens die Chancengleichheit beeinträchtigt. Die überwältigende Mehrheit der Forschungsergebnisse weist darauf hin, dass die frühe Trennung der Kinder und Jugendlichen nach Leistungsniveaus in der selektiven Sekundarschule die Chancengleichheit reduziert (Bildungsbericht 2009, Bd.1 und Bd.2, Kap. A2, B6, C3, D1). Neben der unabdingbar notwendigen methodischen Weiterentwicklung sind daher auch Strukturreformen zu empfehlen. Hier ist ein breiter Mix aus den verschiedenen Zielsetzungen zu beachten.

Dieser Bereich ist fundamental für die Strategie, es gibt umfassende Vorschläge, die von starken Reformnotwendigkeiten ausgehen, der Bereich ist jedoch so stark von Interessenpolitik und –konflikten geprägt, dass wirksame Reformen nicht absehbar sind. Der vorhandene Forschungsstand legt nahe, dass eine durchgreifende Gesamtreform erforderlich ist.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Ergebnisse verbessern hinsichtlich Abschlüssen, Kompetenzen, Chancengleichheit und Bildungswahlen

- *Verringerung des Zusammenhangs zwischen Hintergrundfaktoren und schulischem Fortkommen bzw. schulischen Leistungen*
- *Zahl an gezielten Förderaktionen und -initiativen zur Verringerung dieses Zusammenhangs für gegebene Zielgruppen und besondere Bedürfnisse*

In diesem Bereich konzentrieren sich die bisherigen Vorschläge im Konsultationsprozeß (6 Zielindikatoren und 16 Umsetzungsindikatoren), die teilweise auf EU-Indikatoren aufbauen. Diese Indikatoren reichen von Schulen mit ganztägiger Betreuung (II.2, II.9), über den frühen Schulabbruch (V.2), bis zu Abbrüchen und Abschlüssen der Sekundarstufe II (II.7, V.5). Auch im Bereich der Ergebnisorientierung können manche Indikatoren als Zielindikatoren interpretiert werden, PISA-Leistungen (IV.4,9) und außerordentliche Lehrabschlüsse (IV.6). Im Bereich der Erstausbildung ist die Frage der notwendigen Schritte zur Verbesserung der Ergebnisse zentral, also die Frage danach, wie man die Verbesserung erreichen kann. Die Chancengleichheit wird bisher nicht thematisiert, die aber in den Vordergrund zu stellen ist, insbesondere auch die Erfassung der Anstrengungen, durch Förderungen zu einer Verbesserung beizutragen. Die hier vorgeschlagenen Indikatoren sind also erst zu entwickeln.

Instrumente unmittelbar und mittel/längerfristig zu entwickeln

INSTR 1. *Gesamtreform* bestehend aus Verwaltungsreform, Ergebnisorientierung und Standards, methodische Entwicklung unter Einschluss von IKT und Evaluationskultur/Qualitätssicherung, Reform der Fachkräfteaus- und Weiterbildung. Für diese Reform müsste eine mittel und langfristige Strategie evidenz-basiert entwickelt werden, wobei an umfangreichen Vorarbeiten anzuknüpfen ist (vgl. Bildungsbericht 2009).

- *Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für Einsatz und Entwicklung von neuen innovativen Lehr-Lern-Architekturen und Evaluierungs- und Qualitätsmodellen*

- *Anhand zuverlässiger Messkriterien, sichtbare Verbesserung der Befindlichkeit und Zufriedenheit der Lernenden mit den Lernangeboten*
- *Evidenz-basierte Reform der LehrerInnenbildung*
- *Zahl an Abschlüssen von zertifizierten Weiterbildungsangeboten für pädagogische und methodische Entwicklung der Lehrpersonen*
- *Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für den innovativen Einsatz von IKT*
- *Evidenz-basierte Reform der Schulverwaltung und Schulstruktur*
- *Evidenz-basierte Reform des Dienstrechtes als Grundlage für eine pädagogische Professionalisierung auf Basis von Standards evidenz-basierter Praxis*
- *Verringerung früher Abbrüche*
- *Erweiterung von Abschlüssen*
- *Verbesserung der Grundkompetenzen in Erstausbildung*

INSTR 2. Verbesserung von Guidance, inklusive Fachkräfte-Qualifikation und Fach Berufsorientierung auf 7./8.Stufe

- *Beteiligung an Guidance Aktivitäten*
- *Qualität von Guidance-Aktivitäten*
- *Professionalisierung des Personals*
- *Schulfach Berufsorientierung unter Einbeziehung schulexterner qualifizierter ExpertInnen einführen*

5.2.3 **Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen bis zur Berufsreifeprüfung (BRP)**

Hier besteht weitgehender und es gibt auch bereits wichtige Fortschritte in verschiedenen Bereichen (Bund-Länder-Arbeitsgruppe für Fördermodelle, Lehre mit Matura, Erneuerung der BRP), die fortgesetzt und weitergetrieben werden müssen. Hier steht das Ziel sozialisieren im Vordergrund.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Teilnahmen und Abschlüsse vermehren im Verhältnis zu Potentialen

ZIEL 2. Vollendung und Umsetzung der Pläne der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für Hauptschulabschluss und BRP

ZIEL 3. Umsetzung von Lehre mit Matura

- *Teilnahme an Lernangeboten zum Nachholen grundlegender Abschlüsse (Pflichtschule, BRP)*
- *Erweiterung der berufsbegleitenden Teilnahme an formalen Bildungsangeboten*

In diesem Bereich gibt es 5 Ziel-Indikatoren teilweise in verschiedenen Formulierungen, zwei im Bereich des Nachholens von Abschlüssen (V.4 Hauptschulabschluß und V.6,14 BRP), zwei im Bereich der berufsbegleitenden Teilnahme (I.3 Schulen für Berufstätige und V.10,13 berufsbegleitende Hochschulstudien). Diese wären in ihrer Zeitstruktur anzupassen und mit Aufwands- und Potentialschätzungen zu konkretisieren).

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Wirksame sozial ausgleichende und effiziente Fördermethoden, insbesondere für Lebensunterhalt (Stipendien und Kredite)

- *Inanspruchnahme von Individualförderungen im Verhältnis zum Bedarf*

INSTR 2. Methodische Entwicklung im Bereich der BRP und der Schulen für Berufstätige

INSTR 3. (Weiter)-Entwicklung von wirksamen Studienbedingungen für Berufstätige im FH- und Uni-Bereich

5.2.4 **Ausbau von alternativen Übergangssystemen v. a. an der zweiten Schwelle**

Im Bereich des frühen Schul- und Bildungsabbruches und des Überganges in Beschäftigung steht Österreich vergleichsweise gut da, jedoch verschlechtert sich die Position im Vergleich bereits seit Jahren. Im Vergleich zum internationalen Forschungsstand werden bisher zu enge Ansätze verfolgt und insbesondere der Bereich der „2.Schwelle“ nach der Lehrlingsausbildung wird vernachlässigt. Hier ist die Entwicklung von neuen Ansätzen in Verbindung mit einer breiteren Jugendpolitik nötig, wenn die Probleme nachhaltig gelöst werden sollen. Die Beschränkung auf berufliche Qualifizierung muss aufgehoben werden, um an den umfassenden Interessen und Kompetenzen der Jugendlichen anzuknüpfen. Hier steht das Ziel sozialisieren im Vordergrund.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Verringerung von frühem Bildungsabbruch durch präventive und kurative Maßnahmen

ZIEL 2. Förderung von individualisierter umfassender Kompetenzentwicklung von Jugendlichen mit Schul- und Übergangsproblemen

- *Individualisierte Angebote für Jugendliche mit Übergangsproblemen, die eine nachhaltige Kompetenzentwicklung zum Ziel haben*

In diesem Bereich liegen vor allem Indikatoren zur Verhinderung von Dropout vor und zur Erhöhung der Abschlußquoten vor, darunter 2 EU-Benchmarks, und die Aufmerksamkeit konzentriert sich auf Übergänge in die Lehre. Es sollten auch Probleme nach dem Lehrabschluß einbezogen werden, sowie die Aufmerksamkeit auf Förderungen und Übergänge in Beschäftigung gelenkt werden, und dafür sollten auch die Messungen verbessert werden.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Identifizierung und Aufsuchen der Jugendlichen weder in Ausbildung noch in Beschäftigung und Entwicklung von individualisierten bildungsorientierten Angeboten unter Nutzung von Jugendarbeit und Beschäftigungserfahrungen

INSTR 2. Identifizierung der Übergangsprobleme an der 2.Schwelle und Entwicklung von individualisierten vernetzten bildungsorientierten Angeboten

- *Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für Einsatz und Entwicklung von neuen innovativen Lehr-Lern-Architekturen und Evaluierungs- und Qualitätsmodellen für Jugendliche mit Übergangsproblemen*
- *Zahl an innovativen Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für pädagogische und methodische Entwicklung für Jugendliche mit Übergangsproblemen*
- *Inanspruchnahme von Individualförderungen im Verhältnis zum Bedarf*

3.3.5 Förderstrukturen und Beratungsangebote, um die *Vereinbarkeitsproblematik* zwischen Bildung, Familie und Beruf besser zu lösen

Hier besteht Bedarf sowohl im Bereich der Erstausbildung, wo entsprechende Betreuungsstrukturen massiv weiterentwickelt werden müssen und die Geschlechter-Segregation zu reduzieren ist, als auch im Bereich der Erwachsenenbildung, wo die Bedingungen für die Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten der Teilnahme zu durch entsprechende Angebote zu verbessern sind (Frauen in der betrieblichen Weiterbildung, Männer in der allgemeinen Erwachsenenbildung, bildungsferne Frauen). Die Ziele sozialisieren und qualifizieren stehen im Vordergrund.

Es gibt bereits eine lange Tradition von Ansätzen und Vorschlägen, die teilweise kontrovers diskutiert werden, und bisher jedenfalls nicht zu einer Verringerung der Problematik geführt haben. Nach neueren Forschungsergebnissen liegt die Wurzel der Problematik in den Geschlechter-Gaps im Beschäftigungssystem bei Einkommensunterschieden und beruflicher Segregation, die durch nachträgliche oberflächliche Förderungen nicht kompensiert werden können.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Qualitätsvolle Angebote für Kinderbetreuung im vorschulischen und schulischen Bereich

ZIEL 2. Qualifizierungsangebote zur Förderung des Verbleibs/Wiedereinstiegs bei Betreuungspflichten

- *Ausreichende Kinderbetreuungsangebote in allen Bereichen*
- *Flexible Bildungsangebote*

In diesem Bereich liegen Indikatoren über ganztägige Schulangebote vor (II.2, II.9), die sich mit der Vorschulbildung überschneiden. Diese sind durch die Förderung von Kompetenzentwicklung und Weiterbildung zu ergänzen.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Systematische und valide Bedarfsanalysen im Bereich der Vereinbarkeitsproblematik

- *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Förderbedarf*

INSTR 2. Förderansätze für die Vereinbarkeit von Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung mit Betreuungspflichten

- *Inanspruchnahme von Individualförderungen im Verhältnis zum Bedarf*

INSTR 3. Förderung der Wiedereinstiegsmöglichkeiten

5.2.6 Infrastrukturelle Maßnahmen, welche *Neuorientierungen in Bildung und Beruf erleichtern*

Lernangebote können in vielerlei Hinsicht notwendige Neuorientierungen in mittleren und späteren Lebensphasen, die sich aus den verschiedensten Veränderungen und Lebensumständen ergeben können, fördern und erleichtern. Auf diese Aufgabenstellung, die bisher vernachlässigt wird, sollten systematische und gebündelte Anstrengungen konzentriert werden. Die Ziele sozialisieren und qualifizieren stehen im Vordergrund. Diese Thematik bekommt bisher so gut wie keine Aufmerksamkeit, muss aber auf Basis der Lebensphasenorientierung als zentraler Ansatzpunkt für LLL gesehen werden.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Teilnahme an EB/WB zur Neuorientierung und Inanspruchnahme von Beratungsleistungen

- *Weiterbildungsteilnahme zur beruflichen Neuorientierung*
- *Beteiligung an Beratungs- und Fördermaßnahmen zur beruflichen Neuorientierung*

In diesem Bereich ist die erforderliche Messung im Rahmen der Daten und Informationen über die Weiterbildungsbeteiligung zu entwickeln.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Systematische und valide Bedarfsanalysen im Bereich der Neuorientierung

- *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Förderbedarf*

INSTR 2. Guidance-Schwerpunkt

- *Angebote und Teilnahme an Beratung für Neuorientierung*

INSTR 3. Gezielte Fördermöglichkeiten

- *Inanspruchnahme von Individualförderungen im Verhältnis zum Bedarf*

5.2.7 **Sicherung der Basisbildung und Grundkompetenzen im Erwachsenenalter**

In diesem Bereich wurden in den letzten Jahren wesentliche qualitative Fortschritte erzielt (EQUAL-Projekt In Bewegung, Abschlussprojekte, Aktivitäten der Bund-Länder-Arbeitsgruppe über Fördermöglichkeiten), die jedoch noch einen sehr kleinen Teil der Problemlagen abdecken. Hier besteht die Herausforderung in einer Erweiterung der Aktivitäten, ohne die Qualität zu beeinträchtigen, um mittelfristig merkbare Fortschritte der Kompetenzentwicklung zu erzielen. Hier steht das Ziel sozialisieren im Vordergrund.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Angebote und Teilnahmen vermehren im Verhältnis zu Bedarf

ZIEL 2. Vollendung und Umsetzung der Pläne der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für Basisbildung und Grundkompetenzen

- *Angebote für Basisbildung und Grundkompetenzen*
- *Teilnahme an Basis- und Grundbildungsangeboten*

In den bisherigen Indikatoren gibt es zwei Vorschläge über AnbieterInnen und Teilnahme im Bereich der Basisbildung (V.1 und V.4). Die Indikatoren sind um die Grundbildung von Menschen mit Migrationshintergrund zu erweitern, für die es selbstverständliche Angebote mit entsprechenden Anreizen geben muss.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Methodische Weiterentwicklung im Bereich der Basisbildung und der Grundkompetenzen

- *Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für Einsatz und Entwicklung von neuen innovativen Lehr-Lern-Architekturen und Evaluierungs- und Qualitätsmodellen für Basisbildung und Grundkompetenzen*

INSTR 2. Wirksame sozial ausgleichende und effiziente Fördermethoden, insbesondere für Lebensunterhalt (Stipendien und Kredite)

- *Inanspruchnahme von Individualförderungen im Verhältnis zum Bedarf*

INSTR 3. Bedarfsanalysen im Bereich der Basisbildung und Grundkompetenzen

- *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Förderbedarf*

5.2.8 Verstärkung von *community-education*-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft

Eine wesentliche Aufgabe der Strategie besteht darin, Menschen für die Beteiligung am Lernen zu gewinnen, die aus verschiedensten Gründen eine mehr oder weniger große Distanz zu Lern- und Bildungsangeboten haben. Die Stärkung und Nutzung des informellen Lernens in den verschiedensten Gelegenheiten des Alltagslebens kann als ein wichtiger Nährboden für das LLL gesehen werden. Als wichtigste zu fördernde AkteurInnen in diesem Bereich sind die Institutionen im Bereich der lokalen Gemeinschaft (Kommunen), die Organisationen der Zivilgesellschaft (NGOs, BürgerInnen-Initiativen, MigrantInnen-Organisationen, Jugendzentren etc.) sowie niederschwellige Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Informations- und Beratungseinrichtungen, Bibliotheken, etc.) In diesem Bereich steht die Entwicklung des sozialen Zusammenhalts und die Förderung von „Sozialkapital“ im Mittelpunkt, und es sollten ebenso viele Ressourcen aufgewendet werden wie für berufliche Förderung. Interkulturelles und intergenerationelles Lernen sind wichtige Schwerpunkte.

In Österreich gibt es viele Ansatzpunkte in diesem Bereich, jedoch agieren diese mehr oder weniger „im Schatten“ anderer Aktivitäten, und es wird ihnen auch im bisherigen Konsultationsprozess bei Weitem nicht die nötige Aufmerksamkeit geschenkt. Wichtige Aufgaben bestehen in der Bestandaufnahme vorhandener Ansatzpunkte, und im Lernen von erfolgreichen Strategien (z.B. Skandinavien, U.K.).

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Angebote und Strukturen auf institutioneller Ebene entwickeln und erweitern

- *Gezielte bedarfsorientierte Erweiterung von zivilgesellschaftlich organisierten und niederschwelligen Lernangeboten für Erwachsene (neue Lernorte, Selbstlernzentren usw.)*
- *Teilnahme an definierten Angeboten der Erwachsenenbildung mit gesondertem Augenmerk auf interkulturelles Lernen und Lernen zwischen den Generationen*

Dieser Aspekt ist in den vorhandenen Indikatorenvorschlägen nicht abgedeckt, im Rahmen der ExpertInnengruppe wurde ein allgemeiner Ziel-Indikator für diesen Bereich vorgeschlagen (V.16). Für die Politik ist das im wesentlichen Neuland, wobei eine enge Verbindung zur Entwicklung der kommunalen Strukturen und der Lernkompetenz besteht.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Im Rahmen von Governance-Reform der Erwachsenenbildung Basis-Finanzierung nach Qualitätskriterien sicherstellen

- *Erwachsenenbildungsgesetz, das die Rahmenbedingungen für Zuständigkeiten, Standards und eine ausreichende Infrastrukturförderung regelt*

INSTR 2. Bedarf analysieren mit Schwerpunkt auf den Lernkompetenzen

- *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von gesellschaftlichem Kompetenzbedarf*

INSTR 3. Teilnahme im Verhältnis zum Bedarf fördern

5.2.9 **Ausbau nicht-formaler Bildungsangebote in der beruflichen Weiterbildung und in der allgemeinen Erwachsenenbildung**

Es besteht weitgehender Konsens, dass die berufliche Weiterbildung auszubauen ist und es gibt auch quantitative Vorschläge. In diesem Bereich besteht die Herausforderung vor allem in der Sicherstellung einer Entwicklung von Angeboten und Förderungen, die dem Bedarf möglichst gut entsprechen. Hier ist ein breiter Mix aus den verschiedenen Zielsetzungen zu beachten.

Österreich bewegt sich in diesem Bereich beim EU-Durchschnitt und die bisher diskutierten und vorgeschlagenen Indikatoren liegen teilweise über den aktuellen EU-Benchmarks (16-20% Beteiligung bis 2012-2015 angestrebt gegenüber 15% bis 2020 im EU-Indikator). Wenn auch bereits ein Grundkonsens über nötige Erweiterungen der Beteiligung in diesem Bereich besteht, so gibt es über tatsächlich operative Strategien noch große Divergenzen, begonnen von der Governance-Struktur, über die Förderschwerpunkte bis zu den spezifischen Instrumenten. Für die Entwicklung wirksamer Förderstrategien ist eine weitere Klärung vieler Fragen erforderlich: Welches Ausmaß soll die öffentliche Förderung annehmen? Welche Zielbereiche und –gruppen sollen vorrangig erreicht werden? Mit welchen Fördermethoden kann dies am Besten bewerkstelligt werden? Wo gibt es überhaupt ungedeckten Bedarf? Wie ist das Verhältnis von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung zu spezifizieren und zu behandeln?

Auf Basis der Beantwortung dieser Fragen wäre eine konsistente Entwicklungs- und Förderstrategie zu entwickeln, die aus einer Governance-Reform mit besserer Klärung des öffentlichen Auftrages und der Zuständigkeiten, in Verbindung mit der Etablierung von Qualitätssicherung und evidenz-basierten innovativen Fördermodellen bestehend aus institutioneller Grundförderung und innovativer und problemgerechter Individualförderung besteht. Für konkretere Empfehlungen ist der vorhandene Wissensstand zu wenig ausgereift.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Bedarfsorientierte Erweiterung der Angebote und der Teilnahmen

- *Angebote zur Füllung von Bedarfslücken im Bereich der beruflichen Weiterbildung (v.a. im Bereich der „unsichtbaren Mitte“ zwischen den Höherqualifizierten und den Arbeitslosen)*
- *Vorausschauende Angebote zur Kompensation von Herausforderungen der demografischen Entwicklung (mittlere Altersgruppen)*

ZIEL 2. Deckung von Finanzierungslücken

- *Bedarfsgerechter Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand)*

Diesem Bereich können vier vorhandene Ziel-Indikatoren teilweise in unterschiedlicher Formulierung zugeordnet werden, die sich jedoch sehr allgemein auf die gesamte Erwachsenenbildung und deren Förderung beziehen (V.9, 12 Teilnahme Erwachsener, V.8 Ausgaben EB, V.15 Bundesweites Bildungskonto, I.5 WB im Hochschulbereich). Für eine wirksame Förderstrategie sollten diese näher nach Zielgruppen und Bedarfslagen spezifiziert werden. Die Aufmerksamkeit sollte auf ungedeckte Bedarfslücken und demografische Herausforderungen konzentriert werden.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Identifizierung von nicht gedecktem Bedarf von LernerInnen, Wirtschaft und Gesellschaft

- *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Kompetenz- und Qualifikationsbedarf*

INSTR 2. Methodische Entwicklung und Lehr-Lernarchitekturen und Professionalisierung der Fachkräfte unter besonderer Berücksichtigung von Lernkompetenz und IKT-Anwendung sowie von Guidance und Guidance-Fachkräften

- *Zahl an innovativen Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für pädagogische und methodische Entwicklung im Bereich EB/WB*
- *...darunter speziell im Bereich Lernkompetenz*
- *...darunter speziell in IKT-Anwendung*
- *Zahl an Abschlüssen von zertifizierten Weiterbildungsangeboten für pädagogische und methodische Entwicklung von Lehrpersonen*
- *Besserqualifizierung der Lehrenden in der EB/WB (Akademisierung der Ausbildung)*
- *Guidance-Angebote und Qualifikationen im Bereich EB/WB*

INSTR 3. EB-Governance-Reform, Qualitätssicherung und Innovative Fördermodelle

- *Erwachsenenbildungsgesetz, das die Rahmenbedingungen für Zuständigkeiten, Standards und eine ausreichende Infrastrukturförderung regelt*

5.2.10 **Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen**

Ebenso wie das informelle Lernen in der sozialen Gemeinschaft einen Nährboden für die Lernbeteiligung darstellt, so ist das informelle Lernen am Arbeitsplatz der Nährboden für das berufliche Weiterlernen. Es ist heute aus der Forschung klar, dass wirksames informelles Lernen entsprechende Bedingungen in lernfreundlichen Arbeitsumgebungen erfordert. Dies betrifft insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen, und es sollten systematisch Möglichkeiten der Förderung dieses Nährbodens entwickelt werden. Hier steht das Ziel qualifizieren im Vordergrund.

Das informelle Lernen am Arbeitsplatz ist ein essentieller Bestandteil des LLL, und vieles spricht dafür, dass dieses komplementär mit den anderen Lernformen wirkt. Es ist daher wichtig, diese nicht zu vermischen und insbesondere kein substitutives Verhältnis zu unterstellen. M.a.W., es ist wichtig, alle drei Lernformen zu fördern, daher soll dieser Bereich eigens markiert werden. Dieser Bereich ist von fundamentaler Bedeutung, aber weitgehend Neuland, und die Förderung spielt mit vielen Aspekten der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsbeziehungen zusammen. Dennoch sollte im Bereich der LLL-Strategie daran gearbeitet werden.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Praxis-Beispiele und Förderstrukturen

ZIEL 2. Beschäftigte in lernfreundlichen Arbeitsumgebungen

- *Initiativen, Good-Practice-Beispiele und Aktionspläne zur Entwicklung und Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen auf sektoraler, regionaler und nationaler Ebene*
- *Beschäftigte in lernfreundlichen Arbeitsplätzen*

In diesem Bereich gibt es bisher keine Indikatorenvorschläge, und die Herausforderung besteht zunächst darin, eine empirische Basis zu entwickeln und Indikatoren zu formulieren.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Methoden des informellen Lernens und innovative Lernarchitekturen in enger Verbindung mit der Lernkompetenz identifizieren und entwickeln

- *Zahl an innovativen Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für pädagogische und methodische Entwicklung des Lernens am Arbeitsplatz*

INSTR 2. Die Verbindung mit der Anerkennung von informellem Lernen (NQR) herstellen

- *Systeme der Anerkennung von informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen*

Instrumente mittel- und längerfristig zu entwickeln

INSTR 3. Governance-Strukturen für lernfreundliche Arbeitsumgebungen entwickeln und integrieren

5.2.11 **Bereicherung der Lebensqualität durch *Bildung im späteren Erwachsenenalter*, insbesondere für sozial benachteiligte SeniorInnen**

Die gesellschaftliche Entwicklung bringt viele Neuerungen und Herausforderungen für das spätere Erwachsenenalter mit sich. Bildungsangebote können einen wichtigen Beitrag zur Lebensqualität bieten, und auch zum intergenerationellen Lernen beitragen. Hier ist ein breiter Mix aus den verschiedenen Zielsetzungen zu beachten.

Im Bereich des späteren Lebensalters gehen starke Veränderungen vor sich, die mit gesellschaftlichen Veränderungen (längeres Leben, Zusammenleben der Generationen) und politischen Anpassungen (Dauer des Arbeitslebens, Pensionssysteme) zusammenhängen. Lernen in jeder Hinsicht kann potentiell viel beitragen, um diese Probleme produktiv zu bewältigen. Dafür gilt es Angebote und Strukturen zu entwickeln. Wesentliche Vorarbeiten liegen im Pakte-Grünbuch-Ältere 2006 vor, an denen anzuknüpfen ist.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Systematische Entwicklung von Angeboten und Infrastruktur

ZIEL 2. Teilnahme an diesen Angeboten

- *Gezielte bedarfsorientierte Erweiterung von Angeboten für ältere Menschen*
- *Teilnahme von älteren Menschen am lebenslangen Lernen*

Bisher liegt ein Indikator vor, der sich auf die berufliche Weiterbildung von Menschen 45+ bezieht (I.4). Es sollte aber stärker auf die gesellschaftlichen Probleme noch älterer Menschen eingegangen werden, wobei der Aspekt von beruflichen Entwicklungen und gegebenenfalls Neuorientierungen einen integralen Aspekt darstellen sollte.

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Bedarfsanalysen v.a. von Seiten potentieller LernerInnen

- *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Bedarf nach Lern-, Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für ältere Menschen*

INSTR 2. Governance-Strukturen für die Einbindung in das EB-System (z.B. die vorgeschlagenen Älteren-Stiftungen)

- *Erwachsenenbildungsgesetz, das die Rahmenbedingungen für Zuständigkeiten, Standards und eine ausreichende Infrastrukturförderung regelt*

Instrumente mittel- und längerfristig zu entwickeln

INSTR 3. Methodik, Lernarchitekturen und Fachkräfte

5.2.12 **Verfahren zur Anerkennung nichtformal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen**

Diese Verfahren sind in Österreich unentwickelt, sie können jedoch potentiell mehrere wichtige Funktionen erfüllen und es sollte daher massiv an der Weiterentwicklung gearbeitet werden. Sie können erstens vorhandene Kompetenzen sichtbar und nutzbar machen (ohne teure Qualifizierung zu durchlaufen), sie können zweitens die (Wieder)-Aufnahme von Bildungslaufbahnen fördern, sie können drittens die Lernkompetenzen der ApplikantInnen verbessern, und sie können viertens zur Weiterentwicklung der Methoden der Kompetenzmessung und –erfassung beitragen. Hier sind die Ziele sozialisieren, entwickeln und qualifizieren von besonderer Bedeutung.

Zielsetzungen und Indikatoren

ZIEL 1. Praxis-Beispiele für Anerkennungsmodelle und deren Institutionalisierung

ZIEL 2. Nutzung der Modelle und erfolgreiche Abschlüsse in den Verfahren

- *Initiativen, Good-Practice-Beispiele und Aktionspläne zur Entwicklung und Förderung von Anerkennungsverfahren in Bezug auf nichtformal und informell erworbene Kenntnisse*
- *Nutzung von und erfolgreiche Abschlüsse in diesen Anerkennungssystemen*

Bisher werden zwei Beispiele angegeben, die Weiterbildungsakademie für Fachkräfte in der Erwachsenenbildung (IV.7) und die außerordentlichen Lehrabschlüsse (IV.6).

Instrumente unmittelbar zu entwickeln

INSTR 1. Bedarfsanalysen

- *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Anerkennungsbedarf*

INSTR 2. Methodische Entwicklungen zur Nutzung für Lernkompetenz

INSTR 3. Gleichwertige Berücksichtigung der Anerkennungsmodelle im NQR-Prozess (Institutionalisierung)

- *Systeme der Anerkennung von informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen*

5.3. Überlegungen zu speziellen Umsetzungsbedingungen und möglichen Ergebnissen nach Teilbereichen

5.3.1. Themenbereiche

Den einzelnen Themenbereichen kann ein unterschiedlicher Stellenwert und eine unterschiedliche Reichweite im Rahmen der Strategie zugeordnet werden, was auch unterschiedliche Umsetzungsbedingungen mit sich bringt.

Vorschule (1), Community Education (8) und lernfreundliche Arbeitsumgebungen (10) sind *langfristig fundamentale Erfordernisse, die hohe qualitative Anforderungen stellen und kurzfristig wenig greifbare Ergebnisse erwarten lassen*. Es besteht hoher Innovationsbedarf und es sollten v.a. gezielte *Pilotvorhaben* entwickelt und umgesetzt werden, die einer *rigorosen begleitenden Evaluierung* unterzogen werden, deren Ergebnisse bei der weiteren Verbreitung der Erfahrungen systematisch zu nutzen sind. In diesen Bereichen muss v.a. *Neues geschaffen* werden und es bestehen *schwierige Umsetzungsbedingungen*, aber die verbesserte „Wissensorientierung“ könnte überhaupt Lerneffekte für die gesamte Bildungspolitik mit sich bringen. Auch in den Bereichen Neuorientierung (6) sowie Basis- und Grundbildung (7), bestehen vom latenten Gesamtbedarf her *sehr große breitflächige Aufgabenstellungen, die sehr wichtig sind, und für eine breitenwirksame Umsetzung einen langen Atem und große Mittel erfordern*. In der Basis- und Grundbildung gibt es bereits ein Fundament, das ausgebaut werden kann. Hier besteht auch Konsens darüber, dass dies geschehen muss. Offen ist die Frage nach dem Mitteleinsatz und in zweiter Linie nach der Wirksamkeit und Effizienz der Angebote. Der Bereich der Neuorientierung wäre systematisch zu entwickeln, dies ist trotz der geläufigen Rhetorik über die Notwendigkeit häufiger Arbeitsplatz- und Berufswechsel als expliziter Politikbereich Neuland. Bestehende Praktiken sind zu überprüfen (etwa inwieweit durch die Förderinstrumentarien des AMS berufliche Neuorientierung wirksam ermöglicht wird). Hier wäre zunächst v.a. Analyse- und Konzeptarbeit zu leisten. Unmittelbar sollte in diesen beiden Bereichen ein entsprechend gezielter und intensiver Einsatz von Mitteln und Wissen erfolgen, der im Bereich der Basisbildung in Richtung flächendeckender Angebote und einer Ausweitung der Versorgung geht und im Bereich der Neuorientierung eine Bestandaufnahme des Bedarfes und Pilotprojekte in Angriff nimmt.

Anerkennung von Kompetenzen (12), Nachholen von Abschlüssen (3), innovative Übergangspolitik (4) und Angebote für die Lebensqualität für ältere Menschen (11) sind *eher kleinräumigere Bereiche, wo bei entsprechendem Einsatz auch rasch Ergebnisse erzielt werden können*. Wenn sie jedoch wirksam angegangen werden sollen, ist der Aufwand bereits in diesen Bereichen sehr hoch. Diese Themenbereiche sind von großer Bedeutung und es gibt auch viele Vorarbeiten und zumindest einigen Konsens. *Daher könnten diese Themenbereiche bei knappen Mitteln vordringlich wirksam ergebnisorientiert angegangen werden*. Auch hier geht es eher darum Neues zu schaffen als Vorhandenes zu verändern, es gibt aber v.a. in den ersten beiden Bereichen auch bereits Ansatzpunkte für die Vernetzung und Bündelung von

vorhandenen Aktivitäten. Wichtig wäre in diesen Bereichen, anzustrebende Ergebnisse zu definieren und festzulegen.

Zusammenfassend könnte in einem ersten wichtigen Schritt in den Themenbereichen *Vorschule* (1), *innovative Übergangspolitik* (4), *Neuorientierung* (6), *Community Education* (8), *lernfreundliche Arbeitsumgebungen* (10), und *Anerkennung von Kompetenzen* (12), jeweils *zumindest ein Pilotprojekt* entwickelt und umgesetzt werden, das eine *sichtbare Größenordnung* für den jeweiligen Bereich hat und sowohl dem *besten Entwicklungsstand guter Praxis* entspricht als auch *nach dem besten heutigen Stand der Evaluierungs- und Implementationsforschung umgesetzt* wird, also zusammen mindestens sechs, besser zwölf Projekte von nennenswerter Größenordnung. Der qualitative Aspekt steht hier vor dem quantitativen, die Vernetzung und Kompetenzentwicklung der Beteiligten ist systematisch mit zu berücksichtigen. In den Bereichen *Nachholen von Abschlüssen* (3) und *Basis- und Grundbildung* (7) laufen bereits Initiativen im Bereich der Bund-Länder-Arbeitsgruppe, die in die Strategie einzubringen wären. Im Bereich *Angebote für die Lebensqualität für ältere Menschen* (11) wäre eine Bestandsaufnahme des gegenwärtigen Standes und eine Bedarfsanalyse im Rahmen der Entwicklung der Erwachsenenbildung vorzuschlagen.

Die Vereinbarkeit von Bildung, Familie und Beruf (5) ist wesentlich von breiterer gesellschaftlicher Unterstützung abhängig und geht über die Bildungs- und Qualifizierungspolitik hinaus, wenn sie auch wesentlich zurückwirkt. Hier sind also auch Aspekte des Sozialsystems und der Arbeitsbeziehungen betroffen, die von der Bildungspolitik her nicht gelöst werden können. Die LLL-Strategie muss hier Impulse setzen, um insbesondere die Nutzung der Potentiale beider Geschlechter besser auszugleichen. Unmittelbar werden hier für die Strategie nur selektive Vorschläge gemacht. Es sind vordringlich die *Angebote für Kinderbetreuung* quantitativ und qualitativ so rasch und massiv wie möglich und bedarfsorientiert auszubauen. Hier bestehen klare Synergien zur *Vorschule* (1) und *Erstausbildung* (2), wo es bereits verschiedene Aktivitäten und Vorschläge, aber auch langwierige ideologische und interessenpolitische Diskussionen gibt. In diesem Bereich ist ein kombiniertes Programm zu formulieren, das die Ressourcenfreisetzung für die Ausweitung der vorschulischen Angebote sowie der ganztägigen Schulen und der Ganztagsbetreuung in den Vordergrund stellt.

Die Entwicklung der Erstausbildung (2) und der nicht-formalen Weiterbildung/Erwachsenenbildung (9) betrifft *sehr breit gestreute Erfordernisse, die eine gezielte Vorgangsweise benötigen, wo der effiziente Mitteleinsatz im Vordergrund stehen muss*. Bereits vergleichsweise kleine Veränderungen erfordern in diesen Bereichen bereits einen sehr hohen Mittelbedarf (Gefahr von unwirksamen aber mittelintensiven „Gießkannen-Maßnahmen“), daher sind *die erwarteten Ergebnisse* von Maßnahmen in diesen Bereichen besonders sorgfältig zu beachten. In diesen Bereichen geht es um die *Veränderung bestehender Praktiken und Strukturen*, die vermutlich noch schwieriger ist, als Neues zu schaffen. Um die Maßnahmen in diesen Bereichen zu fokussieren wäre es sinnvoll, im Einklang mit der Forschungsliteratur die LLL-Strategie auf die *Chancengleichheit* zu konzentrieren, wo Österreich klaren Handlungsbedarf hat. Damit könnte auch dieser Thematik die erforderliche Aufmerksamkeit gegeben werden.

- Im Bereich der Weiterentwicklung der *nicht-formalen Weiterbildung/Erwachsenenbildung* (9) müssen die Mittel konzentriert werden, um kurzfristig Effekte zu erzielen. Die Förderung von *Chancengleichheit* in den Vordergrund zu stellen würde bedeuten, die Teilnahme in jenen Bereichen und von jenen Zielgruppen zu fördern, wo sie bisher stark unterdurchschnittlich ist, insbesondere bei wenig gebildeten/qualifizierten Personengruppen und bei älteren Menschen. Indikator könnte die Anhebung der Teilnahmequoten dieser Zielgruppen auf das durchschnittliche Niveau sein. Hier bestehen Synergien mit der Entwicklung von Angeboten für die *Lebensqualität für ältere Menschen* (11), die entsprechend zu berücksichtigen ist. Dabei sind sowohl berufliche als auch außerberufliche Kompetenzen und Lernprozesse zu fördern. Die Entwicklung von *Förderinstrumenten*, die sowohl die zeitlichen Restriktionen bestimmter Gruppen, wie auch insbesondere die materiellen Restriktionen wirksam beantworten können, ist hier zentral. Besonders die KMUs müssen dabei berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist es nötig, die institutionellen Strukturen durch *Governance-Reformen* weiter zu konsolidieren, insbesondere die Struktur der öffentlichen Zuständigkeiten (auch zwischen EB/WB und AMS) durch eine gesetzliche Regelung der öffentlichen Verantwortung für den EB/WB-Sektor zu klären und die Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte in diesem Bereich durch Aus- und Weiterbildung und verbesserte und abgesicherte Arbeitsbedingungen (Vollzeitstellen) zu stärken.

- Im Bereich der *Erstausbildung* gibt es viele Ansätze und Vorschläge zur Reform und Weiterentwicklung, die für die Verwirklichung des LLL wesentliche Voraussetzungen

darstellen (z.B. Bildungsstandards, Reform der LehrerInnenbildung, Verwaltungsreform, Verbesserung der Leistungen und Verringerung der Abbrüche). Der Bildungsbericht 2009 (siehe http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17991/nbb09_band1.pdf, http://www.bifie.at/sites/default/files/pub-pdf/2009-06-16_NBB-Band2.pdf) gibt für das Schulwesen und die Erstausbildung zu einigen Bereichen bereits weit entwickelte Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der LLL-Strategie zu berücksichtigen sind (Vgl. u.a. die Kapitel C1 Qualitätsentwicklung, A5 zu den LehrerInnen, A2, A6, C3 zur Methodik und Lehr-Lernarchitektur, D1 und A2 zur Struktur- und Governance-Reform, B6 zur Leistungsfeststellung). Unter dem Gesichtspunkt des LLL ist die Verbesserung der *Durchlässigkeit und Chancengleichheit*, und in Verbindung damit die Erhöhung der Grundkompetenzen v.a. im niedrigen Leistungsbereich ins Zentrum zu stellen. Für Letzteres gibt es bereits Vorschläge für Referenzwerte, die zu spezifizieren sind. Für die Verbesserung der *Durchlässigkeit und Chancengleichheit* sind vordringlich Indikatoren und Referenzwerte zu entwickeln, die sich erstens auf den Zusammenhang zwischen *Hintergrundfaktoren* und Fortkommen bzw. Leistungsergebnissen und zweitens auf *gezielte Förderungen* zur Verbesserung der Chancengleichheit (z.B. Erweiterung von Stipendien) beziehen. Im Zusammenhang mit der Entwicklung von Förderungen ist speziell auch auf die Entwicklung der *Lernkompetenz* zu fokussieren, und es sind auch die materiellen Erfordernisse zu beachten. Ein derartiges gezieltes Förderprogramm für alle Bereiche der Erstausbildung könnte eigenständig im Rahmen der LLL-Strategie in Synergie mit den transversalen Instrumenten Methodenentwicklung und Lehr-Lernarchitekturen, Subjektfördermodelle und Lernkompetenz entwickelt werden, ohne unmittelbar von den anderen vielfältigen Reformvorhaben in der Erstausbildung abhängig zu sein.

Im Hinblick auf den Aufwand an Mitteln und Expertise sind die Themenbereiche also unterschiedlich umfangreich, wenn man z.B. jeweils den gleichen Aufwand einsetzt, wird man in einem gegebenen Zeitrahmen sehr unterschiedlich weit kommen. Daher ist der gesamte ins Auge gefaßte Zeitrahmen für die Konkretisierung der Umsetzung sehr wichtig. Auch startet die Arbeit an der LLL-Strategie natürlich nicht mit Null. Es gibt sehr unterschiedliche – und teilweise bereits jahrzehntelange – Vorarbeiten und auch sehr unterschiedliche Akteurskonstellationen mit unterschiedlichen Graden an Konsens und Konflikt. Es ist davon auszugehen, dass die Verwirklichung des LLL eine systemische Aufgabe darstellt und dass das Ziel der Verwirklichung eines LLL-Systems viele Aspekte in einem neuen Licht erscheinen lässt. Ideologische und politische Unterschiede sollen und

werden dadurch nicht verschwinden, aber soweit sich diese Positionen auf Tatsachen berufen, sollen und können diese Tatsachen einer Überprüfung unterzogen werden. Dies ist letztlich eine Aufgabe der Indikatoren und der Evidenzbasierung, die daher entsprechend sorgfältig angegangen werden muss.

5.3.2. Instrumente

5.3.2.1. Bündelung von wichtigen Instrumenten für die LLL-Strategie

Schwerpunktsetzungen sollten vor allem vor allem bei den folgenden Instrumenten erfolgen:

- Systematisch Initiativen für *methodische Entwicklung* des Lernens-Lehrens und neue Lehr-Lern-Architekturen sowie pädagogische Kompetenzzentren fördern, der LehrerInnenbildung sollte dabei eine Vorreiterrolle zukommen
- *Innovative Subjektfördermodelle* für einen bedarfsgerechten und teilnehmerfreundlichen Erwachsenen-/Weiterbildungsmarkt unter Berücksichtigung bestehender Modelle (wie Bildungskarenz usw.) entwickeln und erproben
- Netzwerke und Verfahren zur gemeinsamen Erarbeitung verbesserter *Kompetenzbedarfsanalysen* für den beruflichen als auch auf den weiteren gesellschaftlichen Bereich ausbauen
- *Lernkompetenz (learning to learn)* als generische Metakompetenz begreifen und als Kernbestand des lebenslangen Lernens für alle systematisch verankern, in diesem Bereich systemtische Entwicklungsarbeit vorantreiben
- *Evidenzbasierte Politikentwicklung und –umsetzung* vorantreiben, vor allem in Bereichen wo Neuentwicklungen vordringlich sind, sollten systematisch Beispielsprojekte in Form von rigoros evaluierten Pilotprojekten möglichst unter internationaler Einbindung angewendet werden
- In Bereichen wo es bereits viele Ansätze und Initiativen gibt sind *Vernetzungen und Bündelungen* der Kräfte ein möglicher Weg um weiterzukommen, oft fehlt bisher ein ausreichend systematischer Zugang (viele Schrebergärten).

5.3.2.2. Spezielle Prioritäten

Im Bereich der transversalen Instrumente Methodenentwicklung und Lehr-Lernarchitekturen, Subjektfördermodelle, Bedarfsanalysen und Lernkompetenz ist die *systematische*

Entwicklungsarbeit voranzutreiben um die Wissensbasis und Professionalisierung zu erweitern. Bereichsübergreifende Entwicklungsprogramme für diese vier Instrumente sind zu entwickeln und stufenweise umzusetzen. In all diesen Bereichen gibt es mittlerweile international einen Stand an evidenz-basierten Erfahrungen, der in Österreich nicht ausreichend genutzt wird, die Anwendung dieses Wissens sollte im Vordergrund stehen. Im Bereich der Methodenentwicklung ist auch die Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte in allen Bereichen einzubeziehen.

Eine besonders hohe Priorität sollte auf die Weiterentwicklung im Bereich der *Bedarfsanalysen* gelegt werden. Dies betrifft praktisch alle Themenbereiche, von der Vorschule und Kinderbetreuung bis zu den Bildungsangeboten für ältere Menschen. Es gibt nicht einmal valide aktuelle Einschätzungen der Bedarfslage, geschweige denn vorausschauende Ansätze. Für politische Prioritäten ist aber eine evidenzbasierte Einschätzung der Bedarfslagen unbedingt erforderlich, um ideologisierte Konflikte und politische Streitigkeiten hintanzuhalten. Valide Informationen über den Bedarf würden eine deutlich verbesserte Grundlage für Schwerpunktsetzungen im Rahmen der Umsetzung der Strategie geben.

Systematische und vernetzte Entwicklungsarbeit im Bereich der *Lernkompetenz* könnte ein wichtiger Hebel der methodischen Verbesserungsarbeit für alle Bildungsbereiche sein, wo insbesondere auch die Institutionen der LehrerInnenbildung involviert sein sollten. Hier besteht bisher eher eine Lücke in den vorhandenen Initiativen. Die Entwicklungen im Bereich der Kompetenzen sollten in Verbindung mit den Entwicklungen der Methoden und Lehr-Lern-Architekturen wie auch der Fachkräfte vorangetrieben werden.

Im Bereich *Guidance* gibt es bereits seit Jahren eine Vielfalt an Aktivitäten, und es stellt sich v.a. die Frage nach den *Ergebnissen* dieser Aktivitäten in Form von effektiven Angeboten und besseren Bildungswahlen. Evaluierungen und internationale Vergleiche weisen besonders auf die Notwendigkeit der Qualitätssicherung und der Professionalisierung der Fachkräfte hin. Die Auswertung vorhandener Initiativen weist auf einen starken Überhang an Systementwicklung, aber weniger Aktivitäten im Bereich der Fachkräfte-Entwicklung hin.

6. Anhang

6.1. Checkliste für Indikatoren für die einzelnen Leitlinien

☑ = Indikatoren vorhanden, **NEU** = Indikatoren neu zu entwickeln

LL2: Indikatoren zur pädagogischen und methodischen Entwicklung, zur weiteren Professionalisierung der Lehrenden, und für nötige Governance-Reformen und Weiterentwicklungen der Regulation, um die Lernenden konsequent in allen Bereichen in den Mittelpunkt zu stellen

2.1. Etablierung einer professionellen Evaluationskultur in Verbindung mit Qualitätssicherungsverfahren als Kombination von Selbstevaluierung und externen Verfahren

- ☑ *Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für Einsatz und Entwicklung von neuen innovativen Lehr-Lern-Architekturen und Evaluierungs- und Qualitätsmodellen im gesamten Bildungsbereich*
- Qualitätssicherung in Tagesbetreuung, Sonderpädagogik, und Erwachsenenbildung
 - Ganztagesvolksschule als neue Lernumgebung
 - Schulen mit Tagesbetreuung
 - Neue Mittelschule als neue Lernumgebung
 - vielfältige Lernarchitekturen
 - Förderung von Hochbegabten

NEU *Anhand zuverlässiger Messkriterien, sichtbare Verbesserung der Befindlichkeit und Zufriedenheit der Lernenden mit den Lernangeboten im gesamten Bildungsbereich*

2.2. Gezielt in pädagogische Fachkräfte investieren: Qualifizierung, Professionalisierung und Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse in nicht-formalen Bildungssektoren (v. a. Vorschulbildung, außerschulische Jugendbildung, Erwachsenen-/Weiterbildung)

NEU *Evidenz-basierte Reform der LehrerInnenbildung*

- ☑ *Zahl an Abschlüssen von zertifizierten Weiterbildungsangeboten für pädagogische und methodische Entwicklung von Lehrpersonen in allen Bereichen des Bildungswesens*
- LehrerInnenweiterbildung

NEU *Besserqualifizierung der Lehrenden in nichtformalen Bildungssektoren*

2.3. Systematisch Initiativen für methodische Entwicklung und neue Lehr-Lern-Architekturen sowie pädagogische Kompetenzzentren fördern: der LehrerInnenbildung sollte eine Vorreiterrolle zukommen.

NEU *Zahl an innovativen Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für pädagogische und methodische Entwicklung*

2.4. Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) für die Förderung von innovativen Lehr-/Lernmethoden in allen Lebensphasen stärker nutzen

- ☑ *Zahl an Initiativen, Good-Practice-Beispielen und Aktionsplänen für den innovativen Einsatz von IKT*
- IKT
 - ePortfolios

2.5. Freisetzung und Honorierung professionellen Potenzials im schulischen Bereich durch Neustrukturierungen in Verwaltungs-, Mittelverteilungs- und Leistungsanreizsystemen

- ☑ *Evidenz-basierte Reform der Schulverwaltung und Schulstruktur inkl. der vorschulischen Angebote*
- Reform der Schulverwaltung
 - Rahmenbildungsplan Kindergarten
 - Durchlässigkeit und Transparenz

NEU *Evidenz-basierte Reform des Dienstrechtes als Grundlage für eine pädagogische Professionalisierung auf Basis von Standards evidenz-basierter Praxis*

2.6. Förderung der Gleichwertigkeit allgemeinbildender und berufsbildender Angebote sowie verbesserte Legalisierung und finanzielle Ausstattung des Erwachsenenbildungssektors

NEU *Erwachsenenbildungsgesetz, das die Rahmenbedingungen für Zuständigkeiten, Standards und eine ausreichende Infrastrukturförderung regelt*

2.7. Innovative Subjektfördermodelle für einen bedarfsgerechten und teilnehmerfreundlichen Erwachsenen-/Weiterbildungsmarkt unter Berücksichtigung bestehender Modelle (wie Bildungskarenz usw.)

- ☑ *Inanspruchnahme der Individualförderungen im Verhältnis zum Bedarf auf Basis einer evidenz-basierten Reform und Entwicklung in allen Bereichen (Schulbeihilfe, Stipendien, Lebensunterhalt, Zeitkonten, Kredite usw.)*
- Bundesweites Bildungskonto
 - formale Ausbildungen SekI und II kostenfrei

LL3: Indikatoren zur Entwicklung von Lifelong Guidance

3.1. Konsolidierung einer flächendeckenden, unabhängigen und ganzheitlich konzipierten Guidance-Infrastruktur

NEU *Beteiligung an Guidance Aktivitäten*

NEU *Qualität von Guidance-Aktivitäten*

3.2. Qualitätsstandards für die Aus- und Weiterbildung sowie die Qualifikationsanforderungen von Bildungsberatungskräften festlegen

- ☒ *Professionalisierung des Personals*
 - SchülerInnenberaterInnen, EB-BildungsberaterInnen

3.3. Berufsorientierung als Pflichtfach in der 7. bzw. 8. Schulstufe

- ☒ *Schulfach Berufsorientierung unter Einbeziehung schulexterner qualifizierter ExpertInnen einführen*
 - Schulfach BO

3.4. Einen Schwerpunkt auf Beratungsangebote für Neuorientierung in Bildung und Beruf setzen

NEU *Angebote und Teilnahme an Beratung für Neuorientierung*

LL4: Indikatoren zur Verbesserung der Ergebnisse und zur Entwicklung von Kompetenz- und Ergebnisorientierung

4.1. Die Ergebnisorientierung des Bildungswesens verstärken, Abschlüsse und Leistungen verbessern

- ☒ *Verringerung früher Abbrüche*
 - „Early-School-Leavers“
- ☒ *Erweiterung von Abschlüssen*
 - 22-jährige mit SekII Abschluss
 - Abbruch SekII verringern
 - Pflichtschulabschluss mit nicht-deutscher Muttersprache
 - Frauen in technischen Berufen
 - Studium Mathematik, Naturwissenschaft und Technik
- ☒ *Verbesserung der Grundkompetenzen in Erstausbildung*
 - PISA-Leistungen
 - Employability Baccalaureat
- ☒ *Nachholen von Abschlüssen*
 - TeilnehmerInnen Hauptschulabschluss und Basisbildung
 - AbsolventInnen Berufsreifeprüfung
- ☒ *Verbesserung der Basiskompetenzen in der Bevölkerung*
 - Motivation als Ergebnis von Lernen

4.2. Beim NQR die prinzipielle Gleichwertigkeit der zweiten und dritten Säulen (nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen) nachhaltig sichern

- NEU** *Systeme der Entwicklung informellen Lernens am Arbeitsplatz und in der sozialen Gemeinschaft*
- ☒ *Systeme der Anerkennung von informell und nichtformal erworbenen Kompetenzen*
 - Anerkennung
 - ao. Lehrabschlüsse
 - Abschlüsse Weiterbildungsakademie

4.3. Lernkompetenz (*learning to learn*) als generische Metakompetenz begreifen und als Kernbestand des lebenslangen Lernens für alle systematisch verankern

NEU *Erfassung und Verbesserung der Lernkompetenz*

4.4. Bildungsstandards im Rahmen der Qualitätssicherung betrachten und die gesellschaftliche Akzeptanz von sinnvollen und aussagekräftigen Indikatoren und Benchmarks im Bildungsbereich stärken

- ☒ *Einsatz von wirksamen Kompetenzstandards zur Kompetenzverbesserung im Schulwesen*
 - Standards in Grundschule, Sekundarstufe I und Berufsbildung
 - Systeme für Kompetenzorientierung

4.5. Netzwerke und Verfahren zur gemeinsamen Erarbeitung verbesserter Kompetenzbedarfsanalysen für den beruflichen als auch auf den weiteren gesellschaftlichen Bereich ausbauen

NEU *Ansätze, Modelle und Systeme zur Erfassung und Vorausschau von Kompetenzbedarf*

LL1 und LL5: Förderung der Teilnahme und Zugänglichkeit nach Lebensphasen

5.1. Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung

NEU *Zahl an vorschulischen Angeboten mit definierten Qualitätsvoraussetzungen (z.B. gebotene Inhalte und Methoden, Zeit)*

- ☒ Teilnahme an diesen vorschulischen Angeboten
-vorschulische Bildungsangebote

5.2. Grundbildung und Chancengleichheit im Schul- und Erstausbildungswesen als Fundament

- NEU** Verringerung des Zusammenhangs zwischen Hintergrundfaktoren und schulischem Fortkommen bzw. schulischen Leistungen
- NEU** Zahl an gezielten Förderaktionen und -initiativen zur Verringerung dieses Zusammenhangs für gegebene Zielgruppen und besondere Bedürfnisse

5.3. Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen bis zur Berufsreifeprüfung (BRP)

- NEU** Teilnahme an Lernangeboten zum Nachholen grundlegender Abschlüsse (Pflichtschule, BRP)
- ☒ Erweiterung der berufsbegleitenden Teilnahme an formalen Bildungsangeboten
-Schulen für Berufstätige
-berufsbegleitende Studienangebote

5.4. Ausbau von alternativen Übergangssystemen v. a. an der zweiten Schwelle

- NEU** Individualisierte Angebote für Jugendliche mit Übergangsproblemen, die eine nachhaltige Kompetenzentwicklung zum Ziel haben

5.5. Förderstrukturen und Beratungsangebote, um die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Bildung, Familie und Beruf besser zu lösen

- NEU** Ausreichende Kinderbetreuungsangebote in allen Bereichen
- NEU** Flexible Bildungsangebote

5.6. Infrastrukturelle Maßnahmen, welche Neuorientierungen in Bildung und Beruf erleichtern

- NEU** Weiterbildungsteilnahme zur beruflichen Neuorientierung
- NEU** Beteiligung an Beratungs- und Fördermaßnahmen zur beruflichen Neuorientierung

5.7. Sicherung der Basisbildung und Grundkompetenzen im Erwachsenenalter

- ☒ Angebote für Basisbildung und Grundkompetenzen
-Anbieter Basisbildung
- NEU** Teilnahme an Basis- und Grundbildungsangeboten

5.8. Verstärkung von *community-education*-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft

- ☒ Gezielte bedarfsorientierte Erweiterung von zivilgesellschaftlich organisierten und niederschweligen Lernangeboten für Erwachsene (neue Lernorte, Selbstlernzentren usw.)
-Persönliche, soziale, kulturelle und allgemeine Bildung
- ☒ Teilnahme an definierten Angeboten der Erwachsenenbildung mit gesondertem Augenmerk auf interkulturelles Lernen und Lernen zwischen den Generationen
-LLL-Teilnahme Erwachsener
-lernende Regionen

5.9 Ausbau *nicht-formaler Bildungsangebote* in der beruflichen Weiterbildung und in der allgemeinen Erwachsenenbildung

- NEU** Angebote zur Füllung von Bedarfslücken im Bereich der beruflichen Weiterbildung (v.a. im Bereich der „unsichtbaren Mitte“ zwischen den Höherqualifizierten und den Arbeitslosen)
- NEU** Vorausschauende Angebote zur Kompensation von Herausforderungen der demografischen Entwicklung (mittlere Altersgruppen)
- ☒ Bedarfsgerechter Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand
-Ausgaben EB

5.10 Förderung *lernfreundlicher Arbeitsumgebungen*

- NEU** Initiativen, „Good-Practice“-Beispiele und Aktionspläne zur Entwicklung und Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen auf sektoraler, regionaler und nationaler Ebene
- NEU** Beschäftigte in lernfreundlichen Arbeitsplätzen

5.11 Bereicherung der Lebensqualität durch *Bildung im späteren Erwachsenenalter*, insbesondere für sozial benachteiligte SeniorInnen

- NEU** Gezielte bedarfsorientierte Erweiterung von Angeboten für ältere Menschen
- ☒ Teilnahme von älteren Menschen am lebenslangen Lernen
-berufliche Weiterbildung 45+

5.12 Verfahren zur *Anerkennung nichtformal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen*

- NEU** Initiativen, „Good-Practice“-Beispiele und Aktionspläne zur Entwicklung und Förderung von Anerkennungsverfahren in Bezug auf nichtformal und informell erworbene Kenntnisse
- NEU** Nutzung von und erfolgreiche Abschlüsse in diesen Anerkennungssystemen

6.2. Bisherige Benchmarks (LLL = Konsultationspapier, SozPa = Sozialpartner, Ischler Papier, Expert = ExpertInnenergänzung)

Herkunft	Strategie-Bereich	Nr.	Aspekt	Ziel und Messgröße	Anmerkung
LLL	Lebensphasenorientierung	I.1	Erarbeitung und Implementierung eines bundesweiten Rahmenbildungsplans für Kindergärten	Bis xxxx: xxx : Rahmenbildungsplan erarbeitet und schrittweise an allen Kindergärten angewendet	
LLL	Lebensphasenorientierung	I.2	Teilnahme an vorschulischen Bildungsangeboten	Bis 2010: Kinderbetreuungsplätze für 33% der Unter-Drei-Jährigen; Angebote für die Über-Drei-Jährigen steigern	Dabei ist insbesondere auf die Integration von Kindern mit nicht-deutscher Muttersprache zu achten
LLL	Lebensphasenorientierung	I.3	Schulen für Berufstätige : erweiterte Bildungsangebote und zielgruppenadäquate Gestaltung der Angebote	Bis 2015: 5% Steigerung der Teilnahme an schulischen Bildungsangeboten für Berufstätige (Berufsbildende höhere Schulen und Kollegs für Berufstätige etc.)	
LLL	Lebensphasenorientierung	I.4	Teilnahme der Bevölkerungsgruppe 45+ an beruflicher Weiterbildung	Bis 2015: 20% Steigerung der Teilnahme von Personen 45+ an Angeboten der beruflichen Weiterbildung	
LLL	Lebensphasenorientierung	I.5	Ausbau der Weiterbildung im Hochschulbereich	Bis xxxx: xxx Steigerung der Anzahl von Studierenden in Universitätslehrgängen und Lehrgängen zur Weiterbildung	Vollzeit und berufsbegleitend
SozPa	Lebensphasenorientierung	I.6	Studium Mathematik, Naturwissenschaft und Technik	Bis 2010: Steigerung der Zahl der StudienabsolventInnen in den Studienrichtungen Mathematik, Naturwissenschaft und Technik um 50 % im Vergleich zu 2001	EU-Benchmark für Mathematik/ Naturwissenschaft/ Technik als nicht ambitioniert genug erachtet
SozPa	Lebensphasenorientierung	I.7	formale Ausbildungen der Sekundarstufe I und II kostenfrei	Bis 2010: alle formalen Ausbildungen der Sekundarstufe I und II sind für die LernerInnen – unabhängig vom Alter – kostenfrei	
SozPa	Lebensphasenorientierung	I.8	Frauen in technischen Berufen	Bis xxxx : Ausbildung von mehr Frauen in technischen Berufen, beginnend von der Lehrausbildung bis zum Hochschulstudium	
LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.1	Ausbau der Modellversuche Neue Mittelschule	Bis 2010/11: faktenbasierte bildungspolitische Entscheidung auf Basis einer angemessenen prozessbegleitenden Evaluierung	vor dem Auslaufen der Entwicklungsarbeit

LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.2	Schulen mit Tagesbetreuung	Bis 2010: Steigerung der Anzahl der Schulen mit Tagesbetreuung von derzeit rund 1000 auf 1200	
LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.3	Qualität Tagesbetreuung	Bis 2010: 20% aller Schulen mit Tagesbetreuung haben das Qualitätssiegel erworben	
LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.4	IKT-Anwendungsmöglichkeiten im Unterricht	Bis Ende 2010: Steigerung der Nutzungsquote von eContentmaterial auf ca. 40%; 60% der Schulstandorte nutzen eine Lernplattform	Nutzungsquote derzeit ca. 20%
LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.5	ePortfolios an Schulen	Bis 2010: 500 Klassen mit ca. 12.000 Schüler/innen nutzen ePortfolios	Derzeit nutzen im Rahmen von Pilotprojekten ca. 20 Klassen mit 300 Schüler/innen ePortfolios.
LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.6	Qualitätsstandards in der Sonderpädagogik	Bis 2010: Qualitätsstandards für den Unterricht in Integrationsklassen ausgearbeitet und verbindlich etabliert	
LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.7	22-Jährige mit einem positiven Abschluss der Sekundarstufe II	Bis 2015: Steigerung des Anteils der 22-Jährigen mit einem Abschluss auf dem Niveau der Sekundarstufe II von 85,8% auf 90%	
LLL	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.8	Qualitätssicherung Erwachsenenbildungseinrichtungen	Bis 2010: alle Einrichtungen der „Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs“ (KEBÖ) verfügen über ein QS-System	
SozPa	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.9	Ganztagesvolksschule	Bis 2010: eine Ganztagesvolksschule in jedem Verwaltungsbezirk, um die Wahlfreiheit der Eltern sicherzustellen	Durch gezielten Förderunterricht (Fördern und Fordern) bzw. Zusatzangebote am Nachmittag soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden
SozPa	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.10	LehrerInnen: Weiterbildung in Methodik und Didaktik	Bis 2010: 50 % aller LehrerInnen haben eine umfassende Weiterbildung in Methodik und Didaktik hinsichtlich der Individualisierung von Unterricht; bis 2012 alle LehrerInnen	
SozPa	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.11	Durchlässigkeit und Transparenz	Bis xxxx: xxx : Wechsel zwischen verschiedenen Ausbildungsformen nach einfachen und klaren Regeln	

SozPa	Lernende in den Mittelpunkt stellen	II.12	Reform der Schulverwaltung	Bis 2010: Start einer umfassenden Reform der Schulverwaltung, z.B. bundeseinheitliches LehrerInnendienstrecht, umfassende Schulautonomie und Qualitätssicherung durch externe Überprüfung von Bildungsstandards	
Expert	<i>Lernende in den Mittelpunkt stellen</i>	II.13	Eignung der zukünftigen LehrerInnen	<i>Bis 2012: Etablierung eines Feedback-Systems, um künftigen LehrInnen eine Rückmeldung hinsichtlich ihrer beruflichen Eignung zu geben</i>	
Expert	<i>Lernende in den Mittelpunkt stellen</i>	II.14	Vielfältige Lernarchitekturen	<i>Bis 2012: Erhebung und Verfügbarmachen von „good practises“ aus unterschiedlichen Bildungsbereichen, d.h. bestehende Lehr- und Lernformen verbreiten und ihre Anwendung in anderen Kontexten zu unterstützen</i>	<i>In den unterschiedlichen Bildungsbereichen ist bereits eine Vielzahl an erfolgreichen didaktisch-methodischen Formen etabliert</i>
Expert	<i>Lernende in den Mittelpunkt stellen</i>	II.15	Förderung von Hochbegabten	<i>Bis xxxx: xxx: Lernerzentrierung für Menschen mit speziellen Begabungen, insbesondere auch Hochbegabte</i>	
LLL	Lifelong Guidance	III.1	Lifelong-Guidance- Strategie	Bis Ende 2008: Einrichtung eines nationalen Forums für „Lifelong Guidance“ mit der Aufgabe der ständigen Weiterentwicklung und Koordination der Umsetzung der Lifelong-Guidance-Strategie	
LLL	Lifelong Guidance	III.2	Standards für die Qualifizierung von Schüler/innen- und Bildungsberater/innen an Schulen	Bis 2012: 50% der Schüler/innen- und Bildungsberater/innen an den Schulen verfügen über den Abschluss eines entsprechenden Lehrgangs; bundesweit einheitliche Lehrgänge an den Pädagogischen Hochschulen	
LLL	Lifelong Guidance	III.3	Bildungsberater/innen im Bereich der Erwachsenenbildung mit Diplom der „Weiterbildungsakademie“	Bis 2015: 30% der Bildungsberater/innen an den Erwachsenenbildungseinrichtungen der KEBÖ verfügen über ein Diplom	
SozPa	Lifelong Guidance	III.4	Berufsorientierung und Bildungsinformation in der 7. und 8. Schulstufe	Bis 2010: Berufsorientierung und Bildungsinformation in der 7. und 8. Schulstufe sind ein eigener Pflichtgegenstand	

LLL	Kompetenzorientierung	IV.1	Umsetzungsgrad des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR)	Bis 2010: Nationaler Qualifikationsrahmen für alle formalen Bildungsabschlüsse ist ausgearbeitet	
LLL	Kompetenzorientierung	IV.2	Bildungsstandards in der Grundschule	Bis 2010: Bildungsstandards für Deutsch und Mathematik (4. Schulstufe der Grundschule) an allen Schulen verankert und in der Unterrichtsplanung angewandt	
LLL	Kompetenzorientierung	IV.3	Bildungsstandards in der Sekundarstufe 1	Bis 2010: Bildungsstandards für Deutsch, Mathematik und Englisch (8. Schulstufe alle Schulen) an allen Schulen verankert und in der Unterrichtsplanung angewandt	
LLL	Kompetenzorientierung	IV.4	15-Jährigen mit schlechten Leseleistungen (PISA)	Bis 2020: Senkung des Anteils der 15-Jährigen mit Leselevel 1 oder darunter (PISA) von 20% auf höchstens 10%	
LLL	Kompetenzorientierung	IV.5	Implementierung der Bildungsstandards im berufsbildenden Schulwesen	Bis 2008: erste Pilotphase der Unterrichtsbeispiele an ausgewählten Pilotschulen ist abgeschlossen	
LLL	Kompetenzorientierung	IV.6	außerordentliche Lehrabschlüsse	Bis 2010: Erhöhung der Zahl der außerordentlichen Antritte zur Lehrabschlussprüfung von aktuell knapp 7.000 auf mindestens 15.000 pro Jahr	
LLL	Kompetenzorientierung	IV.7	Absolvent/innen der „ Weiterbildungsakademie “ (WBA)	Bis 2013: 1000 in der Erwachsenenbildung Tätige erlangen im Rahmen der „Weiterbildungsakademie“ einen Kompetenznachweis (Diplom)	
LLL	Kompetenzorientierung	IV.8	Employability der Bachelorabsolvent/innen	Bis xxxx : xxx Bachelorabsolvent/innen ohne unmittelbare Studienfortsetzung in einem Master-Studiengang	
SozPa	Kompetenzorientierung	IV.9	15-jährige mit PISA Level 1 oder darunter	Bis 2012: Anteil der 15-jährigen mit PISA-Level 1 oder darunter wird von derzeit rund 20 % auf unter 10 % gesenkt	Grundlegende Kompetenzen in den Kulturtechniken Lesen, Schreiben, Rechnen sind Basis für alle weiterführenden Bildungsangebote

SozPa	Kompetenzorientierung	IV.1 0	Nationaler Qualifikationsrahmen	Bis 2010: Fertigstellung eines umfassenden Nationalen Qualifikationsrahmens, der breit akzeptiert ist und eine Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung sicherstellt	
SozPa	Kompetenzorientierung	IV.1 1	Informelles und non-formales Lernen	Bis xxxx: xxx : Anrechnung von Lernergebnissen, die im Rahmen von informellen und non-formalen Lernprozessen erzielt wurden	
Expert	Kompetenzorientierung	IV.1 2	Kompetenzorientierung	Bis xxxx: xxx : Einfaches und handhabbares System zur Festlegung und Erfassung von Kompetenzen in Bildungsprozessen auf allen Stufen	
Expert	Lernende in den Mittelpunkt stellen	IV.1 3	Motivation als Ergebnis von Lernprozessen	Bis xxxx: xxx : Anregende Lehr-Lernkulturen; Eigenverantwortung, Selbststeuerung und Wertschätzung von Lernen erleben und an Vorbildern, meist: den Lehrenden, erkennen; künftigen Bildungsbereitschaft beitragen. Bildungsprozesse fungieren (auch) als lernbiographische Schnittstellen.	
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.1	Anbieter von Basisbildungsangeboten	Bis zum Jahr 2013 soll die Zahl der kontinuierlichen Anbieter von Basisbildungs- und Alphabetisierungsprogrammen österreichweit von 4 auf alle Bundesländer ausgeweitet werden.	
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.2	vorzeitige Schulabgänger/innen ‘Early School Leavers’	Bis 2015: Senkung der vorzeitigen Schulabgänger/innen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen (EU-Schlüsselindikator „Early school leavers“) von 9,6% auf 8%	
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.3	Schüler/innen mit nichtdeutscher Muttersprache mit einem positiven Abschluss der 9. Schulstufe	Bis 2020: Steigerung der Schüler/innen mit nichtdeutscher Muttersprache, die über einen positiven Abschluss der 9. Schulstufe verfügen, von 60% auf mindestens 70%	

LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.4	Teilnehmer/innen an Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses bzw. Basisbildungsangeboten	Bis 2015: Verdopplung der Zahl der Teilnehmer/innen in den geförderten Hauptschulabschlusskursen und Vorfeld-Angeboten zur Basisbildung auf 15.000	gegenüber Vergleichszeitraum 2007
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.5	Abbruchquoten in der Sekundarstufe 2	Bis 2015: Senkung der Abbruchquoten in der Sekundarstufe 2 je Schulart von derzeit 33% auf maximal 25%	
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.6	Berufsreifeprüfung (BRP)- Absolvent/innen	Bis 2015: Verdopplung (xxx) der Zahl der Absolvent/innen einer Berufsreifeprüfung pro Jahr gegenüber dem Vergleichswert 2007	
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.7	realisierte „ Lernenden Regionen “	Bis 2010: 25 „Lernende Regionen“, die ihre Planungs- und Strukturierungsphase abgeschlossen haben und sich in Umsetzung befinden	etwa gemäß den Richtlinien des BMLFUW
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.8	Ausgaben für Erwachsenen- und Weiterbildung	Bis 2012: Steigerung der Gesamtausgaben für Erwachsenen- und Weiterbildung um mindestens 20%	
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.9	Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen	Bis 2015: Steigerung der Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen gemäß EU-Strukturindikator von 13,1% auf 16%	
LLL	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.10	berufsbegleitendes Studienangebot	Bis xxxx : xxx Studierende in berufsbegleitenden Studiengängen	
SozPa	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.11	‘Early School Leavers’, Jugendliche (20-24 Jahre) ohne über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung	Bis 2012: Halbierung des Anteils jener Jugendlichen, die im Alter von 20-24 Jahren keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abgeschlossen haben, von derzeit 17% auf 8,5%	
SozPa	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.12	Weiterbildungsbeteiligung	Bis 2012: Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung gemessen anhand des LLL-Strukturindicators von derzeit 13,9 % auf 20 %	
SozPa	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.13	berufsbegleitend Studierende an Fachhochschulen	Bis 2012: Anhebung des Anteils der berufsbegleitend Studierenden an Fachhochschulen von 30,8 % auf 40 %; Einrichtung von mind. 2 berufsbegleitenden Pilotprojekten an jeder Universität	

SozPa	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.14	Berufsreifeprüfung	Bis 2012: Anteil der Lehrlinge und LehrabsolventInnen mit Berufsreifeprüfung wird von derzeit rund 2% auf 5 % erhöht; bis 2015: 10 %	Matura mit voller Hochschulberechtigung
SozPa	Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen	V.15	bundeseinheitliches Bildungskonto für Weiterbildung	Bis 2010: Modell für ein bundeseinheitliches Bildungskonto für Weiterbildung eingerichtet	
Expert	<i>Förderung der Teilnahme an lebenslangem Lernen</i>	V.16	Persönlichkeitsbildende, soziale, kulturelle und allgemein bildende Inhalte	<i>Bis xxxx: xxx: Entwicklung von ausreichender Infrastruktur auf Basis von Bedarfserhebungen, um den Zugang zu persönlichkeitsbildenden, sozialen, kulturellen und allgemeinbildenden Angeboten zu ermöglichen</i>	
SozPa	LLL-Strategie	VI.1	Strategie für LLL	Bis 2008: umfassende und in sich konsistente LLL-Strategie als Referenzdokument für kurz-, mittel- und langfristige bildungspolitische Reformen durch die Bundesregierung verabschiedet	
SozPa	LLL-Strategie	VI.2	„LLL-Rat“	Bis 2008: „LLL-Rat“ eingerichtet, der die Umsetzung der LLL-Strategie steuert und für die Koordination zwischen involvierten Ministerien, Ländern und anderen Stakeholdern sorgt	
EU-Rat	Neue Lissabon-Indikatoren ³	VII.1	Bis 2020 sollten durchschnittlich 15 % der Erwachsenen am lebenslangen Lernen teilnehmen	Gemeint ist der Prozentsatz der 25- bis 64-Jährigen, die in den vier Wochen vor der Erhebung (Eurostat/Arbeitskräfteerhebung) an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilgenommen haben. Ferner können die im Rahmen der Erhebung über die Erwachsenen-bildung erhaltenen Informationen über das lebenslange Lernen von Erwachsenen genutzt werden.	

³ Beschluss des Rates v. 11./12.Mai 2009, veröffentlicht 13.Mai 2009, download: http://www.arga-vet.at/fileadmin/download_files/ET2020_dt..pdf

EU-Rat	Neue Lissabon-Indikatoren ⁴	VII. 2	Bis 2020 sollte der Anteil der 15-Jährigen mit schlechten Leistungen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften ⁷ unter 15 % liegen.	Quelle: OECD/PISA. (Das Recht sämtlicher Mitgliedstaaten auf Teilnahme an dieser Arbeit sollte sichergestellt sein.)	
EU-Rat	Neue Lissabon-Indikatoren ⁵	VII. 3	Bis 2020 sollten mindestens 40 % der 30- bis 34-Jährigen einen Hochschulabschluss ⁸ besitzen.	Gemeint ist der prozentuale Anteil der 30- bis 34-Jährigen, die erfolgreich eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen haben (ISCED-Niveaus 5 und 6). (Eurostat, UOE).	
EU-Rat	Neue Lissabon-Indikatoren ⁶	VII. 4	Bis 2020 sollte der Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger ⁹ weniger als 10 % betragen.	Gemeint ist der Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die nur die untere Sekundarstufe besucht und diese eventuell nicht abgeschlossen haben und keine weiterführende Schul- oder Berufsbildung durchlaufen. (Eurostat/Arbeitskräfteerhebung). Es sollten Bemühungen zur Verbesserung der Qualität der Daten unternommen werden, u.a. durch Prüfung der möglichen Nutzung zusätzlicher Datenquellen.	
EU-Rat	Neue Lissabon-Indikatoren ⁷	VII. 5	Bis 2020 sollten mindestens 95 % der Kinder im Alter zwischen vier Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter in den Genuss einer Vorschulbildung kommen.	(Keine weitere Umschreibung)	

⁴ Beschluss des Rates v. 11./12.Mai 2009, veröffentlicht 13.Mai 2009, download: http://www.arqa-vet.at/fileadmin/download_files/ET2020_dt..pdf

⁵ Beschluss des Rates v. 11./12.Mai 2009, veröffentlicht 13.Mai 2009, download: http://www.arqa-vet.at/fileadmin/download_files/ET2020_dt..pdf

⁶ Beschluss des Rates v. 11./12.Mai 2009, veröffentlicht 13.Mai 2009, download: http://www.arqa-vet.at/fileadmin/download_files/ET2020_dt..pdf

⁷ Beschluss des Rates v. 11./12.Mai 2009, veröffentlicht 13.Mai 2009, download: http://www.arqa-vet.at/fileadmin/download_files/ET2020_dt..pdf