

Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich



Inhalt

Vorwort	3
Präambel	5
Grundsätze und Prinzipien der LLL-Strategie	8
Strategische Leitlinien der LLL-Strategie	9
Grundprinzipien der Aktionslinien	10
Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen	12
Aktionslinie 1 Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung	14
Aktionslinie 2 Grundbildung und Chancengerechtigkeit im Schul- und Erstausbildungswesen	16
Aktionslinie 3 Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter	20
Aktionslinie 4 Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche	24
Aktionslinie 5 Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance	28
Aktionslinie 6 Verstärkung von „Community-Education“-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft	32
Aktionslinie 7 Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen	36
Aktionslinie 8 Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit	38
Aktionslinie 9 Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase	41
Aktionslinie 10 Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren	44
Strategische Steuerung und Governance	47
Literaturverzeichnis	50
Impressum	51

Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich

Vorwort

Ein Kind, das im Jahr 2011 die Schulausbildung beginnt, wird die Pflichtschule bis 2020 abgeschlossen haben, bis in die 2070er Jahre im Arbeits- und Berufsleben stehen und sich im Erwachsenenalter einige Male fortgebildet oder auch umgeschult haben. Die Arbeitswelt wird sich allerdings auch in den nächsten 50 Jahren weiter drastisch verändern. Bildung und Ausbildung müssen daher starke Wissens- und Handlungsgrundlagen schaffen, um mit vielfältigen Veränderungen umgehen zu können und wichtige Entscheidungen vorausschauend zu treffen.

Die Dynamik in Wirtschaft und Gesellschaft sowie die zunehmende Differenzierung und Globalisierung wichtiger Lebensbereiche machen die kontinuierliche Entwicklung des Wissens, der Fähigkeiten und Kompetenzen zur wichtigsten Voraussetzung für die Einzelne bzw. den Einzelnen, um sich selbstbestimmt entfalten und individuelle Lebensentwürfe verwirklichen zu können. Lebensbegleitendes Lernen bedeutet vor diesem Hintergrund, die Aspekte der dynamischen Veränderungen aktiv aufzugreifen und neue Chancen nutzen zu können – sei dies nun im beruflichen, im sozialen oder kulturellen Bereich.

Wohlstand, hoher Lebensstandard und sozialer Zusammenhalt in Österreich können nur dann erhalten und verfestigt werden, wenn es gelingt, das hohe Qualifikationsniveau weiter auszubauen und auch bildungsferne Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen in die moderne Wissensgesellschaft mit einzubeziehen. Auch dem Lernen in der nachberuflichen Lebensphase kommt angesichts der steigenden Lebenserwartung große Bedeutung zu.

Wir sind der Überzeugung, dass lebensbegleitendes Lernen eine Kultur braucht, die den Lernenden unabhängig von ihrer Herkunft und sozialen Stellung Mut macht, die ihnen im besten Sinn des Wortes etwas zutraut und in der die Lernenden durch Individualisierung der Lernwege optimal gefördert und gefordert werden. Alle Menschen verfügen über eine Vielzahl an Talenten und müssen deshalb die Chance erhalten, diese Talente zu entdecken und weiter zu entwickeln. Chancengerechtigkeit ist eine Kernaufgabe demokratischer Politik und deshalb auch eine gemeinsame Zielsetzung der österreichischen LLL-Strategie – sei dies nun in der spezifischen Ausformung der Sozial-, der Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktpolitik oder in der Ausformung der Bildungs- und Wissenschaftspolitik.

Mit der österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen „**LLL:2020**“ werden die unterschiedlichen Politikfelder erstmals auf ein gemeinsames Ziel hin miteinander verknüpft und verstärken sich so wechselseitig. Ohne engagiertes Handeln der betroffenen AkteurInnen – d.h. der Bildungseinrichtungen, der LehrerInnen und TrainerInnen in der Weiterbildung, der Unternehmen und vor allem der Lernenden selbst – wird die Strategie „**LLL:2020**“ nicht mit Leben erfüllt werden können, und ebenso sind neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Gemeinden, Ländern und Bund notwendig. Auch den Sozialpartnern kommt bei der Umsetzung der LLL-Strategie ein zentraler Stellenwert zu.

Wir danken allen, die dabei mithelfen, die engagierten Ziele für 2020 zu erreichen und die Zukunftschancen der Menschen in Österreich nachhaltig zu sichern.

Wien, Juli 2011



Dr. Claudia Schmied

Bundesministerin für
Unterricht, Kunst und Kultur



o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Karlheinz Töchterle

Bundesminister für
Wissenschaft und Forschung



Rudolf Hundstorfer

Bundesminister für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz



Dr. Reinhold Mitterlehner

Bundesminister für Wirtschaft,
Familie und Jugend

LLL: 2020

Strategische Ziele und Benchmarks

Die strategischen Ziele und Benchmarks dienen der wirkungsorientierten Erfolgsmessung aller 10 Aktionslinien, anhand derer die Strategie zum lebensbegleitenden Lernen „LLL:2020“ in Österreich umgesetzt werden soll.

Darüber hinaus stellen die strategischen Ziele und Benchmarks den Bezug zu wichtigen internationalen Erhebungen und Vergleichsindikatoren her, wie etwa zur jährlich erscheinenden Erhebung „Bildung auf einen Blick“ der OECD, zur Strategie „Europa 2020“ der Euro-

päischen Kommission, zur „Arbeitskräfteerhebung“ (Labour Force Survey) und zur „Adult Education Survey“ von Eurostat sowie zu den EU-Strukturindikatoren.

In mehreren der hier formulierten Ziele und Benchmarks wurden zudem Vorschläge verarbeitet, die von den Sozialpartnern im Papier „Chance Bildung – Konzepte der österreichischen Sozialpartner zum lebensbegleitenden Lernen als Beitrag zur Lissabon-Strategie“ erstellt worden sind.

1. Verabschiedung eines Bundesrahmengesetzes für Kindergärten zur Sicherstellung qualitativer Mindeststandards bei der frühen Förderung bis 2014
2. Halbierung des Anteils der Lese-RisikoschülerInnen von 28 Prozent laut PISA 2009 auf 14 Prozent im Jahr 2020
3. Reduktion der frühzeitigen Schul- und AusbildungsabgängerInnen laut EU 2020-Indikator von 8,7 Prozent im Jahr 2009 auf höchstens 6 Prozent im Jahr 2020
4. Steigerung des Anteils an Lehrlingen und LehrabsolventInnen, die die Berufsreifeprüfung ablegen, von rund 2 Prozent im Jahr 2008 auf 10 Prozent im Jahr 2020
5. Senkung des Anteils der 15- bis 24-Jährigen, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befinden, von 7,8 Prozent im Jahr 2009 auf 6,4 Prozent bis 2020
6. Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen laut EU-Indikator von 41,1 Prozent im Jahr 2009 auf zumindest 50 Prozent im Jahr 2020
7. Steigerung der Teilnahmequoten an nicht-formaler Weiterbildung in dünn besiedelten Gebieten von 35,7 Prozent laut „Adult Education Survey“ 2007 auf die Teilnahmequote von Gebieten mittlerer Siedlungsdichte mit mindestens 45 Prozent
8. Erhöhung des Anteils der Beschäftigten, die während der Arbeitszeit in den Genuss einer Weiterbildung kommen und lediglich über einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, von 5,6 Prozent im Jahr 2007 laut „Adult Education Survey“ auf mindestens 15 Prozent im Jahr 2020
9. Der Anteil der 30- bis 34-Jährigen, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben oder über einen gleichwertigen Abschluss verfügen, soll bis 2020 auf 38 Prozent im Jahr 2020 erhöht werden.
10. Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung gemessen anhand des LLL-Strukturindikators von 13,7 Prozent im Jahr 2010 auf 20 Prozent bis 2020
11. Etablierung von Qualitätsstandards für Bildungsangebote und Qualifikation der TrainerInnen im Bereich der nachberuflichen Bildungsphase bis 2015
12. Implementierung des „Nationalen Qualifikationsrahmens“ (NQR) bis 2012 und Umsetzung einer Validierungsstrategie zur Anerkennung non-formalen und informellen Lernens bis 2015

Budgetziel:

Erhöhung der Ausgaben für Bildung gemäß OECD-Indikator von 5,4 Prozent des BIP im Jahr 2007 auf 6 Prozent des BIP im Jahr 2020

Präambel

Ziele, Handlungsfelder und Grundlagen der österreichischen LLL-Strategie

Die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen bedeutet, sämtliche Konzepte konsequent auf die Perspektive der Lernenden hin auszurichten und ihre Bedürfnisse ins Zentrum aller Überlegungen zu stellen. Die Umsetzung von Einzelmaßnahmen erfordert selbstverständlich eine klare Ergebnisverantwortung. Ganzheitliche Lösungsansätze sind jedoch nur erzielbar, wenn nicht die formalen Zuständigkeiten und Kompetenzen von Behörden, Interessenvertretungen und Institutionen im Vordergrund stehen, sondern die gemeinsamen Wirkungsziele. Diesen Wirkungszielen sind alle Einzelmaßnahmen und damit auch administrative und operative Zuständigkeiten untergeordnet.

Ganzheitlicher Ansatz: Good Governance und umfassender Blick auf alle Lernbereiche und Lernformen

Wichtigstes Kennzeichen der österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen ist der ganzheitliche Ansatz, der alle Lernbereiche berücksichtigt. Die frühkindliche Erziehung ist ebenso angesprochen wie der Schulbereich, die Berufsbildung, die tertiären Bildungsangebote, die allgemeine Erwachsenenbildung und die betriebliche Weiterbildung. Nicht-formalen Bildungswegen – wie u.a. Seminaren und Kursen – kommt deshalb ebenso große Bedeutung zu wie den formalen Bildungswegen, die an Schulen oder Hochschulen absolviert werden. Auch für eine verbesserte Anerkennung informeller Lernprozesse – wie z.B. Lernen am Arbeitsplatz oder im Rahmen einer Tätigkeit für NGOs – werden wichtige Weichenstellungen vorgenommen.

Der ganzheitliche Ansatz verdeutlicht darüber hinaus, dass lebensbegleitendes Lernen nicht auf bildungspolitische Fragen reduziert werden kann. Österreich hat ein umfassendes und diversifiziertes Bildungs- und Ausbildungssystem, das historisch gewachsen ist. Die Strategie für lebensbegleitendes Lernen ist eine umfassende Orientierung für die Zukunft. Die unterschiedlichen Politikbereiche Bildung, Integration, Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Soziales, Finanzen und Regionales sind gefordert, dabei konzertiert vorzugehen. Die Ansätze sind aus der Perspektive der Lernenden heraus miteinander zu verknüpfen, um einen entsprechenden Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wissens- und Kompetenzressourcen in Österreich und in der EU zu leisten. Europa und damit auch Österreich dürfen im Wettlauf der Wissensökonomien nicht zurückstehen.

Bildungsausgaben werden dabei als Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft verstanden und müssen unabhängig von ihrer konkreten inhaltlichen Ausprägung auch unter Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkten gesehen werden. Die LLL-Strategie bezweckt keine Regulierung der verschiedenen Bildungsaktivitäten in Österreich, sondern soll die vorhandenen Ressourcen besser nutzbar machen und, wo es notwendig ist, besser aufeinander abstimmen.

Grundlagen der LLL-Strategie und europäischer Kontext

Zeitleiste LLL-Prozess

- EU-Dokument
- Österr. Dokument

Österreichs LLL-Strategie fußt auf einer Reihe vorangegangener nationaler und internationaler Dokumente, die in die zehn Aktionslinien eingeflossen sind.

An EU-weiten Grundlagen sind insbesondere folgende Dokumente zu nennen:

Memorandum über lebenslanges Lernen (2000)

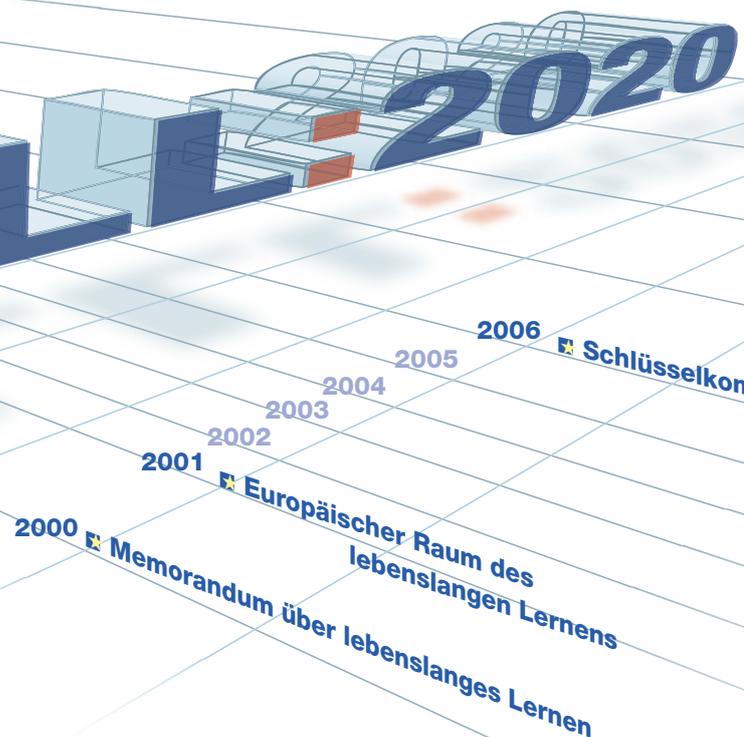
Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen (2001)

„Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen“ (2006)

EU-Empfehlung: Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2008)

Strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“) (2009)

Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum (2010)



National bilden die „**Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich**“ (2007) eine wesentliche Grundlage der LLL-Strategie 2020, ebenso das Positionspapier „**Chance Bildung**“, das die Sozialpartner im Herbst 2007 gemeinsam verabschiedet haben.

Die Anregungen zahlreicher weiterer Stakeholder, Behörden und Institutionen sind über den breit angelegten Konsultationsprozess in die LLL-Strategie 2020 eingeflossen, der im Jahr 2008 zum Papier „**Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in Österreich**“ durchgeführt worden ist.

- 
- 2010 = **ExpertInnenbericht zum Konsultationsprozess**
 - ✦ **Europa 2020: Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum**
 - 2009 ✦ **Education & Training 2020: Strategischer Rahmen für Europäische Zusammenarbeit**
 - 2008 = **Wissen-Chancen-Kompetenzen (Konsultationspapier)**
 - ✦ **EU-Empfehlung: Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen**
 - 2007 = **Chance Bildung (Positionspapier der Sozialpartner)**
 - = **Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich**
 - mpetenzten für lebenslanges Lernen

Eine Auswertung des Diskussions- und Konsultationsprozesses in Österreich sowie die Ableitung konkreter Handlungsdimensionen und Aktionslinien wurde von einem Team renommierter WissenschaftlerInnen im **„ExpertInnenbericht zum Konsultationsprozess“ (2010)** vorgenommen.

Dieser „ExpertInnenbericht“ bildet so die unmittelbare Grundlage für die österreichische LLL-Strategie, indem entscheidende Eckpunkte der LLL-Policy herausgearbeitet sind.

Aufbau des Strategiepapiers

Das vorliegende Papier dient als Referenzdokument für die Umsetzung der LLL-Strategie unter Berücksichtigung der verschiedenen Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereiche (z.B. auf Bundes- oder Landesebene sowie Sozialpartner-Zuständigkeiten). Auf diese Weise wird ein Institutionen und Verantwortungsbereiche übergreifender Rahmen für die konzertierte strategische Ausrichtung einzelner Maßnahmen auf ein gemeinsames Wirkungsziel hin geschaffen.

Am Beginn stehen die **Grundprinzipien** als Querschnittsthemen sowie die **strategischen Leitlinien**, die auf alle **10 Aktionslinien** wirken und deshalb bei der Umsetzung der LLL-Strategie generell zu berücksichtigen sind.

Die Ausführungen zu den „Aktionslinien“ folgen jeweils dem Aufbau:

Vision

Ziele für 2020

Ist-Stand 2010

Maßnahmen

Der letzte Abschnitt widmet sich Fragen der Umsetzung und des Monitorings.

Die Grundsätze und Prinzipien der LLL-Strategie



A Der integrierende Ansatz der österreichischen **Strategie LLL:2020**, der sich auf alle Lernformen, Lebensphasen und Politikfelder bezieht, wird durch die **„Fünf Strategischen Leitlinien“** unterstrichen, die somit Gültigkeit für alle **Aktionslinien** besitzen.

(Seite 9)

B Dasselbe gilt für die **„Vier Grundprinzipien“**, die den Aktionslinien vorangestellt sind und deshalb in den einzelnen Aktionslinien nicht wiederholt thematisiert werden.

(Seiten 10-11)

C Im Hinblick auf die Bedürfnisse der Lernenden bilden schließlich die **„Acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen“** entsprechend der Empfehlung des Europäischen Rats und Europäischen Parlaments einen durchgehenden Bezugspunkt für sämtliche Aktionslinien.

(Seite 12)

Fünf Strategische Leitlinien der LLL-Strategie



Folgende **Fünf Leitlinien**, die einander ergänzen und den gesamthaften Ansatz der österreichischen LLL-Strategie unterstreichen, liegen den maßnahmen- und umsetzungsorientierten „Aktionslinien“ zugrunde:

Lebensphasenorientierung

Bildungsprozesse altersunabhängig und altersadäquat ermöglichen

Lernende in den Mittelpunkt stellen

Verschränkung von Lernorten, Entwicklung neuer Lernarchitekturen und neuer Lehr- und Lernformen, Flexibilisierung von Lernen, Weiterentwicklung der Rolle der Lehrenden

Life Long Guidance

umfassende Unterstützung der Lernenden, Verbesserung und Ausbau der Beratung, Professionalisierung der BeraterInnen

Kompetenzorientierung

Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, Weiterentwicklung von Kompetenzportfolioinstrumenten, Anerkennung von informellem Wissen und Kompetenzen

Förderung der Teilnahme an LLL

Stärkung von Bildungsmotivation und Freude am Lernen, Anreiz- und Fördermaßnahmen

Die Grundprinzipien der Aktionslinien



I. Gender und Diversity

**Geschlechtergerechtes Handeln
lernen und anwenden
Potenziale der Vielfalt wahrnehmen und nutzen**

Lebens- und Erfahrungswelten von Frauen sind in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen sichtbar und ausgewogen zu berücksichtigen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bildung und Ausbildung, Arbeit und Karriereverlauf sowie in der Familienarbeit ist ein wichtiges Ziel der LLL-Strategie.

In einer globalisierten, vernetzten, aber auch zunehmend individualisierten Welt ist Verschiedenheit oder Diversity Alltag. Normen, Bewertungen, Arbeitsteilungen und Arbeitsstile unterscheiden sich. Die Erhöhung der Sensibilität für sozioökonomische und soziokulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bildungs- und Berufsfeldern zielt im weiteren Sinn auf die konsequente Wahrnehmung, Wertschätzung, Förderung und Nutzung von Vielfalt in sozialen Systemen ab. Sämtliche Aktionslinien zielen darauf ab, dieses gesellschaftliche Potenzial sichtbar zu machen. Dabei spielen Geschlecht, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, Ethnie/Herkunft, soziale Schicht, Betreuungspflichten, Zugang zu Bildungsangeboten, Ausbildung, Berufserfahrung, Arbeitsinhalt/-umfeld und Netzwerke als übergreifende Aspekte bzw. Kriterien eine Rolle. Gender bleibt im Rahmen von Diversity prioritäres Kriterium.

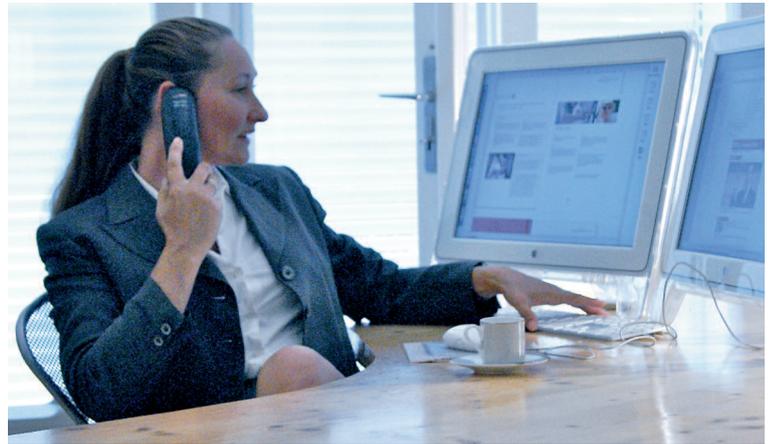
II. Chancengerechtigkeit und soziale Mobilität

**Durchlässigkeit der Bildungssysteme
Förderung der Chancengleichheit**

Alle Menschen verfügen über unzählige Talente. Sie müssen gerechte Chancen bekommen, ihre Talente zu entdecken und weiter zu entwickeln. Chancengerechtigkeit für Kinder und Lernende ist eine Kernaufgabe demokratischer Politik und wird faire gesellschaftliche Aufstiegschancen ermöglichen. Chancengerechtigkeit ist aber auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit, um alle Potenziale nutzbar machen zu können.

Dies führt zu den Prinzipien der Förderung und Unterstützung sozialer Mobilität und Durchlässigkeit zwischen Bildungs- und Ausbildungssystemen sowie dem Beschäftigungssystem – eine weitere wichtige Handlungsanleitung bei der Gestaltung und Umsetzung der Maßnahmen in den einzelnen Aktionslinien.

Ziel ist eine sozial mobile Gesellschaft, offen für Auf- und Umstiege, wobei der Staat den/die Einzelnen dabei unterstützen wird, möglichst gute Bildung erwerben zu können und beruflich erfolgreich zu sein.



III. Qualität und Nachhaltigkeit

Evidence based policy

Professionalisierung der Lehrenden

Die Steuerungsansätze und -systeme in Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt unterliegen einer steten Veränderung. Um effiziente Implementierung, ein zweckmäßiges Monitoring und Wirkungsanalysen für bildungspolitische Entscheidungen zu erhalten, sind ausreichende Datenanalysen, Evaluierungen, Modell- und Indikatorenbildungen sowie Vorausschauen erforderlich. Grundlagen- und empirische Forschung können in der Praxis bedeutsame Zusammenhänge nachweisen. Der Nachweis zeigt an, was zu tun ist. Im Sinne der erforderlichen Nachhaltigkeit und Qualitätssteigerung in allen Aktionslinien wird ein besonderer Fokus auf Evidenzbasierung bei politischen Entscheidungen und deren Umsetzung gelegt. Dies unterstützt eine zukunftsfähige Ausrichtung von Bildung und Wirtschaft als Prozesse, die ständige Weiterentwicklung und Anpassung an die gegebenen Herausforderungen voraussetzen.

Berufliche Professionalität und Kompetenzen aller Lehrenden sind in einer von Vielfalt und Dynamik geprägten Gesellschaft unabdingbar. Wissen, Können und Haltungen sollen von allen in pädagogischen Einsatzfeldern tätigen Personen theoretisch und praktisch in eine dynamische Wechselbeziehung gesetzt werden können. Jeder Bildungssektor trägt dazu bei und übernimmt dafür Verantwortung.

IV. Leistungsfähigkeit und Innovation

Sicherung von Effektivität

Zeitgerechte Erneuerung

Eine wettbewerbsstarke Wirtschaft und die Leistung ihrer ArbeitnehmerInnen sichern den Wohlstand und eine gute Lage am Arbeitsmarkt. Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft sowie ein funktionierender Markt sind aber nicht nur die Voraussetzung für die Prosperität der Unternehmen, sondern auch für eine qualitativ hochwertige Bildungslandschaft. Die Angebote sollen transparent und für alle BürgerInnen zugänglich sein, Standards bei Beratung und Information eine marktfördernde Wirkung entfalten.

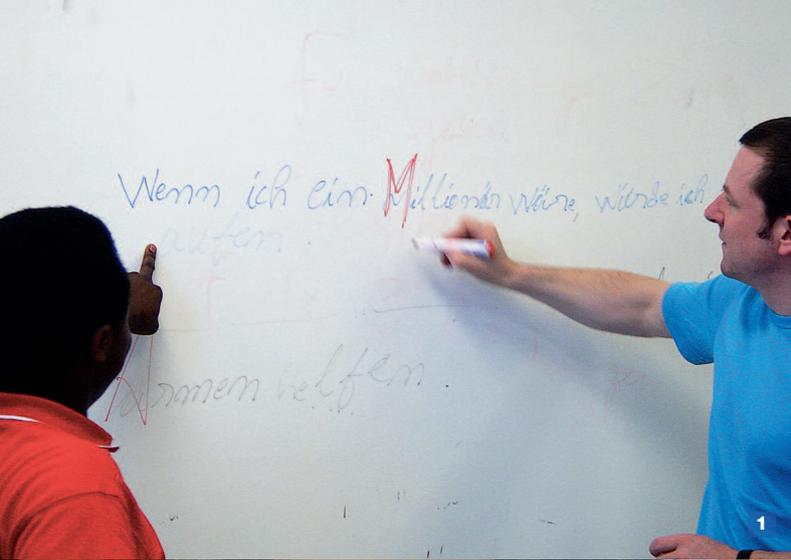
Die Leistungsfähigkeit von Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarkt wird durch die Qualität der Prozesse zwischen den Systemen, funktionierenden Wettbewerb sowie Selbstverantwortung und Eigeninitiative der Menschen bestimmt. Die sich gegenseitig beeinflussenden Wandlungsprozesse und Marktmechanismen sollen sichtbar gemacht werden und dazu beitragen, Innovationen bei der Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens zu fördern.

Die Acht Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen

Die vom Europäischen Rat und dem Europäischen Parlament empfohlenen „**Acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen**“ stellen einen durchgehenden Bezugsrahmen der österreichischen LLL-Strategie dar.

Sämtliche „Aktionslinien“ haben das Ziel, die Aneignung, Vertiefung und kontinuierliche Weiterentwicklung dieser **Acht Schlüsselkompetenzen** in einem integrativen Gesamtprozess zu unterstützen und den Lernenden ein breites Spektrum an Lernkontexten zu erschließen, damit sie sich diese Schlüsselkompetenzen entsprechend ihrer individuellen Bedarfslage aneignen können.

- 1 **Muttersprachliche Kompetenz**
- 2 **Fremdsprachliche Kompetenz**
- 3 **Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz**
- 4 **Computerkompetenz**
- 5 **Lernkompetenz**
- 6 **Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz, Bürgerkompetenz**
- 7 **Unternehmerische Kompetenz**
- 8 **Kulturelle Kompetenz**



Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung

Die Vision

Österreich verfügt über ein flächendeckendes, inklusives und beitragsfreies Bildungsangebot, das alle Kinder bereits vor ihrem Schuleintritt gemäß den individuellen Bedürfnissen fördert und bestmöglich auf die weitere Bildungslaufbahn vorbereitet.

Im Vordergrund stehen die positive Erfahrung von Lernen in der Gemeinschaft sowie die altersgerechte Vermittlung grundlegender Schlüsselkompetenzen.

Der Ist-Stand

Die Beitragsfreiheit wird derzeit in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich umgesetzt, und zwar sowohl in Bezug auf das Alter der Kinder (z.B. nur 5-Jährige oder 0-6-Jährige), die Dauer des Aufenthalts (z.B. nur die vorgesehene Mindestanzahl von 20 Stunden oder länger) usw.

Mit dem Bildungs-Rahmenplan wurde ein erster Schritt hin zu einheitlichen Standards gesetzt. Aufgrund unterschiedlicher Zuständigkeiten existieren allerdings keine Standards für die Kooperation zwischen Kindergarten und Volksschule.

Im Jahr 2008 hatten 13,92 % der vorschulischen Betreuungseinrichtungen mehr als 60 Stunden in der Woche geöffnet, 19,77 % boten eine reguläre Betreuung auch in den Ferienzeiten (hier bezogen auf die Sommerferien) an.

Derzeit erfolgt die Ausbildung ausschließlich an einer Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik (fünfjährige Ausbildung) oder an einem Kolleg auf postsekundärem Niveau. Die Pädagogischen Hochschulen bieten spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten. An der Universität Graz gibt es die erste Professur für Elementarpädagogik.



Die Ziele

1.1.

Die Bildungs- und Förderangebote für Kinder zwischen drei und sechs Jahren sind qualitativ und quantitativ bedarfsgerecht ausgebaut, und die Diversität der Zielgruppe spiegelt sich in der Vielfalt an unentgeltlichen Angeboten.

1.2.

Die Angebote der vorschulischen Erziehung erfüllen bundesweit gültige Standards, wobei der Übergang zwischen Kindergarten und Volksschule im Sinne eines kontinuierlichen Bildungsprozesses ausgestaltet ist.

1.3.

Das Personal, das an den Kindergärten zur Verfügung steht, weist in seiner Gesamtheit eine bedarfsgerechte und dementsprechend breite Ausdifferenzierung der Qualifikationen bis hin zu tertiären Abschlüssen auf.

1.4.

KindergartenpädagogInnen mit Migrationshintergrund sind ebenso eine Selbstverständlichkeit im Kindergartenalltag wie Kindergartenpädagogen.

Die Maßnahmen

1.1.

Schaffung eines Bundesrahmengesetzes für Kindergärten als Basis für bundesweit gültige Standards

1.2.

Ausbau und Intensivierung der frühen sprachlichen Förderung

1.3.

Etablierung verschiedener Ausbildungswege für KindergartenpädagogInnen unter Gewährleistung der Durchlässigkeit in andere pädagogische Berufsfelder und Sicherstellung des Praxisbezuges (Berufseinführungsphase)

1.4.

Einrichtung multiprofessioneller Teams bzw. „Berufscluster“ (Logopädie, Physiotherapie etc.) unter Nutzung vorhandener Ressourcen zur Abdeckung des speziellen Förderbedarfs am jeweiligen Standort

1.5.

Ausbau der „Elternbildung“ und qualitative Absicherung dieser Programme durch überregionales Peer-Learning

1.6.

Festlegung österreichweiter Standards für die Zusammenarbeit an der Nahtstelle Kindergarten – Schule

Grundbildung und Chancengerechtigkeit im Schul- und Erstausbildungswesen

Die Vision

Alle Kinder und Jugendlichen verfügen über ein altersgruppenadäquates Niveau in den acht Schlüsselkompetenzen, auf deren Basis sie ihre individuellen Talente und Neigungen optimal entfalten können.

Die Bildungslaufbahn der Kinder und Jugendlichen wird nicht durch ihre soziale Herkunft vorgezeichnet, sondern die organisatorischen und pädagogischen Rahmenbedingungen sichern ein Höchstmaß an Chancengerechtigkeit sowohl beim Zugang zu den verschiedenen Bildungswegen als auch bei der Potenzialentwicklung innerhalb einer Bildungsform. Bildung und berufliche Erstausbildung werden als Bereicherung gelebt und gesellschaftlich positiv kommuniziert – aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler, der Lehrkräfte, der Erziehungsberechtigten und der Unternehmen.

Neben der bestmöglichen individuellen Förderung der Kinder und Jugendlichen in fachlicher und sozialer Kompetenz legen Schule und berufliche Erstausbildung die Grundlage für eine offene, leistungsorientierte, von Toleranz und Verantwortungsbewusstsein geprägte Gesellschaft.



Die Ziele

2.1.

Die Bildungs- und Unterrichtspraxis ist konsequent auf Lernergebnis- und Kompetenzorientierung ausgerichtet, Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsinstrumente sind in allen Schularten und Schulstufen verankert.

2.2.

Die Organisationsstruktur des Schulsystems ist so ausgestaltet, dass die Verwaltungsabläufe unter qualitätssichernden Gesichtspunkten minimiert und die Ressourcen für die Individualisierung des Unterrichts sowie eine chancengerechte Lernorganisation optimiert sind.

2.3.

Die Zahl der Klassenwiederholungen und der SchulabbrecherInnen wird durch verbesserte Förderung der Jugendlichen, durch Modularisierung von Bildungswegen sowie verbesserte Beratungs- und Coachingstrukturen deutlich reduziert.

2.4.

Die Tätigkeitsfelder an den Schulen werden für begleitende Berufe geöffnet (Bildungsberatung, Sozialarbeit, Coaching, Mentoring, Gesundheitsberufe, Kultur, ...).

2.5.

Die Autonomie der Schulen ist deutlich ausgebaut, und die DirektorInnen verfügen über mehr Entscheidungskompetenz beim Personal sowie im Bereich der inhaltlichen Schwerpunktbildung.

2.6.

Die Anteile von Mädchen und Frauen sowie von Burschen und Männern in nicht-geschlechtertypischen Bildungs- und Berufslaufbahnen sind deutlich erhöht.

Grundbildung und Chancengerechtigkeit im Schul- und Erstausbildungswesen



Der Ist-Stand

Die OECD konstatiert für Österreich einen hohen Grad an „Bildungsvererbung“, d.h. es besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau der Eltern und der Bildungslaufbahn der Kinder.

PISA 2009 weist zudem 28 Prozent an RisikoschülerInnen in Österreich auf, die gegen Ende der Pflichtschulzeit nur unzureichend sinnerfassend lesen können.

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben in Österreich besonders große Leseprobleme: Österreich gehört zu den drei OECD-Ländern mit den größten Leistungsunterschieden.

2009 waren 8,7 Prozent frühe SchulabbrecherInnen entsprechend der EU-Definition in Österreich zu verzeichnen.

Die „EU 2020-Strategie“ strebt die Verringerung der Zahl der SchulabbrecherInnen auf unter 10 Prozent an. Die Anzahl der Klassenwiederholungen ist zwar kontinuierlich rückläufig, die Anzahl der SchulabbrecherInnen aber steigt. 10 Prozent der SchülerInnen sind nicht aufstiegsberechtigt, an BMS 11,6 Prozent der SchülerInnen.

Die Maßnahmen

2.1.

Ausweitung bedarfsgerechter Förderungen für Risikogruppen und Stärkung präventiver Ansätze durch Flexibilisierung der Ressourcenverwendung, ebenso spezielle Angebote für Hochbegabte

2.2.

Etablierung von Coaching- und Mentoring-Programmen für spezielle Ziel- bzw. Risikogruppen und Verankerung multiprofessioneller Teams in der Sekundarstufe 1 und 2 gemäß dem jeweiligen Bedarf

2.3.

Flächendeckender Ausbau der bedarfsgerechten Ganztagsbetreuung

2.4.

Umsetzung eines Kurssystems in der gesamten Sekundarstufe 2 zur besseren individuellen Förderung und zur weitgehenden Reduktion von Klassenwiederholungen

2.5.

Verbesserung der Binnendurchlässigkeit im Bereich der Sekundarstufe 2, um unterschiedliche Zugänge zu den diversen schulischen Abschlüssen zu ermöglichen

2.6.

Erarbeitung neuer Lehrpläne für alle Schularten, die konsequent auf Lernergebnisse und Nachhaltigkeit abzielen, sowie fächerübergreifender Vermittlungsmodelle, die die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in den Vordergrund stellen

2.7.

Neugestaltung der Approbationsverfahren für Lehr- und Lernmittel zur Verankerung des fächerübergreifenden und kompetenzorientierten Ansatzes in allen Schulbüchern

2.8.

Ausbildung aller PädagogInnen auf Basis eines gemeinsamen Kerncurriculums für alle pädagogischen Berufe

2.9.

Verankerung von inklusiven, persönlichkeitsbildenden und integrationsspezifischen Inhalten in der Ausbildung aller LehrerInnen sowie Start einer Initiative zur gezielten Erhöhung des Lehreranteils sowie der Anzahl der LehrerInnen mit Migrationshintergrund

2.10.

Implementierung eines umfassenden Qualitätssicherungssystems durch Umsetzung der Bildungsstandards, der teilzentralisierten Reifeprüfung und durch Weiterentwicklung der Schulaufsicht in Richtung Qualitätsmanagement

Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter

Die Vision

Für gering qualifizierte oder bildungsferne Personen, für BildungsabbrecherInnen sowie für Menschen mit besonderen Bedürfnissen besteht ein attraktiver Gesamtrahmen, um entsprechende Qualifikationsstufen während des gesamten Lebensverlaufs erlangen zu können.

Mit einem konsequenten Perspektivenwechsel weg von der Angebotsorientierung hin zur Bedarfsorientierung wird den unterschiedlichen Lebens- und Bildungsverläufen der Menschen Rechnung getragen und der Erwerb von grundlegenden Qualifikationen altersunabhängig ermöglicht.

Dadurch werden gesellschaftliche und wirtschaftliche Potenziale voll entfaltet, individuelle Lebensentwürfe bestmöglich unterstützt und das Bildungsniveau der Bevölkerung generell erhöht.



Die Ziele

3.1.

Die Bildungsbeteiligung gering qualifizierter Personen ist durch den Ausbau zielgruppenadäquater Anreiz- und Finanzierungsinstrumente deutlich angestiegen.

3.2.

Für das Nachholen von Bildungsabschlüssen auf der Sekundarstufe 2 bestehen langfristig ausgerichtete Finanzierungsinstrumente, die einer erhöhten Chancengerechtigkeit Rechnung tragen.

3.3.

Zur Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen im Erwachsenenalter stehen neue, zielgruppenadäquate Anreiz- und Finanzierungsinstrumente zur Verfügung. Bildungs- und Laufbahnberatung für die über den Pflichtschulabschluss hinausführenden Bildungsangebote werden aktiv und motivierend an die Zielgruppen herangetragen.

3.4.

Die verschiedenen Erwachsenenbildungseinrichtungen arbeiten im Bereich Basisbildung/ Grundkompetenzen aktiv zusammen, um notwendige Entwicklungsarbeit gemeinsam zu betreiben, wechselseitig von Erfahrungen zu profitieren und Modelle guter Praxis rasch zu verbreiten.

3.5.

Für alle aus öffentlichen Mitteln geförderten Angebote zum Nachholen von Bildungsabschlüssen bis hin zum Erwerb der Berufsreifeprüfung existieren erwachsenengerechte Mindeststandards.

3.6.

Die Effektivität, Transparenz und Nachhaltigkeit der Maßnahmen ist durch eine Bündelung der unterschiedlichen Finanzierungsinstrumente sichergestellt, welche sich an den Bedürfnissen der Lernenden orientiert. Insbesondere die Förderinstrumente der Länder und des Bundes werden im Sinne einer einheitlichen Finanzierungslogik kohärent aufeinander abgestimmt, um größtmögliche Wirksamkeit zu entfalten.

Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter



Der Ist-Stand

Auf Basis des Mikrozensus 2008 ist davon auszugehen, dass rund 6 Prozent der 25- bis 64-Jährigen bzw. mindestens 50.000 Personen dieser Altersgruppe nicht oder nur unzureichend über die erforderlichen Grundkompetenzen verfügen.

Gemäß Erhebung in den Ländern besuchen aber nur rund 750 Personen eine Basisbildungsmaßnahme pro Jahr. Schätzungen auf Basis der Schulstatistik weisen demgegenüber einen relativ konstanten Anteil von österreichweit 5 Prozent der Personen eines Schuleintrittsjahrgangs aus, die die Schulpflicht ohne positiven Hauptschulabschluss beenden. Werden diese 5 Prozent auf die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen übertragen, umfasst die Zielgruppe von Kursen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses rund 280.000 Personen.

Rund 2.500 Personen absolvieren jährlich die Berufsreifeprüfung. Das Potenzial für die Berufsreifeprüfung liegt allerdings weitaus höher, da von den Personen mit einem Sekundarabschluss auf Stufe 2 rund zwei Drittel – also rund 50.000 Personen pro Altersjahrgang – eine Lehre oder mittlere Fachschule abschließen. 7.346 Personen erwarben im Jahr 2009 über den Weg des „Außerordentlichen Lehrabschlusses“ eine entsprechende berufliche Qualifikation.

Die Maßnahmen

3.1.

Umsetzung und budgetäre Absicherung der Länder-Bund-Förderinitiative im Bereich Erwachsenenbildung, um das unentgeltliche Nachholen des Hauptschulabschlusses sowie die unentgeltliche Absolvierung der Berufsreifeprüfung zu ermöglichen

3.2.

Umsetzung und Absicherung von Angeboten zur unentgeltlichen Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

3.3.

Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Förderprogramms „Basisbildung/ Grundkompetenzen“ im Rahmen der Länder-Bund-Förderinitiative

3.4.

Weiterentwicklung und Verdichtung der Beratungsangebote für gering Qualifizierte bzw. bildungsferne Zielgruppen im Rahmen der unabhängigen Bildungsberatung

3.5.

Verankerung österreichweit einheitlicher Qualitätsstandards für geförderte Angebote in den Bereichen Basisbildung/Grundkompetenzen, Nachholen des Hauptschulabschlusses sowie Berufsreifeprüfung und Implementierung einer bundesweit einheitlichen Akkreditierungsstruktur

3.6.

Gezielte Förderung von Vernetzungs- und Transferstrukturen im Bereich Basisbildung/ Grundkompetenzen im Rahmen eines anbieterübergreifenden Projektverbunds

3.7.

Gesetzliche Verankerung der vollen Prüfungskompetenz an akkreditierten Erwachsenenbildungseinrichtungen im Bereich des Nachholens von Bildungsabschlüssen und der Berufsreifeprüfung

3.8.

Ausbildung und Weiterqualifizierung der TrainerInnen in Richtung kompetenzorientiertes Lehren (z.B. im Rahmen der „Weiterbildungsakademie“/wba)

Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche

Die Vision

Für alle Menschen bis zum 25. Lebensjahr besteht ein Netz an Angeboten, das den Übergang von der Erstausbildung zum Eintritt in das Berufsleben auch stufenweise ermöglicht und jeweils individuell unterstützt. Durch entsprechend flexibilisierte Erstausbildungsmodelle werden regional und branchenspezifisch adäquate Maßnahmen umgesetzt.

Auch neue Formen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sind wichtige Pfeiler der alternativen Übergangssysteme, die durch eine professionalisierte Bildungs- und Berufsberatung ergänzt werden. Sämtliche alternativen Übergangssysteme stellen die Potenzialentwicklung der Jugendlichen sowie die Kompetenzbasierung in den Mittelpunkt, um vorhandene Stärken zu fördern.



Die Ziele

4.1.

Die abgebenden und aufnehmenden (Bildungs-) Einrichtungen am Übergang zu weiterführender Bildung verfügen über flexible Organisationsformen, um möglichst vielen Jugendlichen trotz unterschiedlicher Lerngeschwindigkeiten den Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen und so Drop-outs vorbeugen zu können.

4.2.

Im Zentrum der Beratungsangebote für Risikogruppen stehen die Prozessorientierung und längerfristige Begleitung, um die Entscheidungsprozesse qualitativ zu gestalten und Bildungs- und Berufsentscheidungen damit in allen Lebensphasen möglichst nachhaltig zu machen.

4.3.

Die nationalen und die darauf abgestimmten regionalen Guidance-Strategien gewährleisten abgestimmte und flächendeckende Leistungen mit entsprechender Qualität und Transparenz.

4.4.

Ein besonderes Augenmerk wird auf „Bildungsverweigerer“ gerichtet, die – ihrer aktuellen Lebensphase entsprechend – niederschwellig in das Weiterbildungssystem integriert werden sollen.

4.5.

Alle BeraterInnen, TrainerInnen und LehrerInnen, die im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf an Schulen oder im Auftrag des AMS bzw. der öffentlichen Hand tätig sind, verfügen über eine professionelle Ausbildung und weisen regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen nach.

4.6.

Bildungssicherheitsnetze fangen je nach Bedarf mögliche Drop-outs auf und begleiten sie zum jeweiligen Abschluss, motivieren zur nächst höheren Ausbildungsstufe und/oder unterstützen die Integration in den Arbeitsmarkt.

Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche



Der Ist-Stand

Die Schul- und Ausbildungswege im Anschluss an die achte Schulstufe weisen einen hohen Grad an „Versäulung“ auf, und ein laufbahnverlustfreier Wechsel zwischen eingeschlagenen Bildungspfaden ist in den meisten Fällen nicht möglich.

2009 waren in Österreich 7,8 Prozent der 15- bis 24-Jährigen weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (EU-27: 12,4 Prozent).

Die Bildungs- und Berufsorientierung ist in der 7. und 8. Schulstufe verpflichtend vorgesehen, aber wird in den Schulen in sehr unterschiedlicher Weise und Intensität umgesetzt. Die schulischen Ressourcen (Lehrkräfte, Schulpsychologie) stoßen an Kapazitätsgrenzen.

Die Landschaft der professionellen Beratungseinrichtungen im Feld der Bildungs- und Berufsberatung inklusive arbeitsmarktpolitischer Beratungsangebote weist große regionale Unterschiedlichkeiten auf und ist insgesamt als kleinteilig und intransparent zu bezeichnen.

Die Maßnahmen

4.1.

Etablierung einer umfassenden Bildungs- und Berufsorientierung durch multiprofessionelle Teams (LehrerInnen, Schulpsychologie, externe ExpertInnen) in allen Schulen ab der 6. Schulstufe, wobei Umfang und Ausgestaltung verbindlich geregelt sind

4.2.

Entwicklung und Verbreitung von transferfähigen Modellen der Zusammenarbeit zwischen Schule, Jugendarbeit und Betrieben unter Einbeziehung innovativer Konzepte der Mentoren- und Freiwilligenarbeit

4.3.

Etablierung von optionalen kompetenzbasierten Feststellungsverfahren an den Nahtstellen zwischen Schule und Beruf zur Standortbestimmung entsprechend den lebens- und arbeitsweltlichen Anforderungen

4.4.

In Kooperation der zuständigen Institutionen werden Maßnahmen zur nachhaltigen Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt durchgeführt. Ein umfassendes System, das von präventiven Coachingstrukturen bis hin zu Vollzeitangeboten reicht, wird etabliert.

4.5.

Grundqualifikation für JugendleiterInnen und JugendarbeiterInnen als Qualitätsmerkmal in der offenen Jugendarbeit

4.6.

Gezielte Förderung österreichweit anerkannter Verfahren für eine nachhaltige Qualitätssicherung im Bereich der anbieterneutralen Bildungsberatung und Berufsorientierung

Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance

Die Vision

Frauen und Männer jeden Alters, aber insbesondere solche mit Eltern- oder Betreuungspflichten, können durch ein umfassendes Betreuungs- und Bildungsangebot sowie durch flexible Berufsumstiegsmodelle ihre Bildungs- und Berufslaufbahn den Anforderungen entsprechend planen und gestalten. Ein bundeseinheitliches Förder- und Stipendiensystem ermöglicht es v.a. Personen aus bildungsfernen Schichten mit familiär oder Arbeitsmarkt bedingter Berufsunterbrechung, Aus- und Weiterbildung verstärkt in Anspruch zu nehmen.

Neuorientierung in Bildung und Beruf beginnt niederschwellig und erfolgt auf jeder Bildungsstufe bedürfnis- und bedarfsorientiert. Alle Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen unterstützen dies mit zielgruppenadäquaten didaktischen Methoden und zeitlich flexiblen Angeboten.

An den Lernergebnissen orientierte Standards ermöglichen Transparenz und fördern Durchlässigkeit. Das Zusammenwirken verschiedener Bundes- und Landesstellen zur Optimierung der infrastrukturellen Rahmenbedingungen ist klar festgelegt und stellt die Bedürfnisse der Lernenden über kompetenzrechtliche Fragestellungen. Durch zweckmäßige, der beruflichen wie persönlichen Weiterentwicklung dienende Formen von bildungsbezogener Berufsunterbrechung werden auch Personen über 50 zur Weiterbildung ermutigt.

Die Ziele

5.1.

Ein begleitendes (Aus-)Bildungs- und Qualifikationscoaching ermöglicht die vorausschauende Planung und Umsetzung von Bildungs- und Qualifikationsmaßnahmen sowohl für Beschäftigte als auch für Menschen, die nicht in Beschäftigung sind, wie z.B. Frauen in der Kinderbetreuungsphase.

5.2.

Anreizsysteme wie „Bildungskonten“ sind bedarfsgerecht ausgebaut und zielgruppenspezifisch weiterentwickelt. Die Förderkriterien der Bundesländer im Bereich Erwachsenen- und Weiterbildung sind in wesentlichen Eckpunkten harmonisiert und mit den Maßnahmenförderungen des Bundes abgestimmt.

5.3.

Vorhandene Ressourcen gering qualifizierter Frauen und Männer jeden Alters und ethnischer Zugehörigkeit werden an der Schnittstelle zwischen familiär bedingter Berufsunterbrechung und Wiedereintritt ins Berufsleben gezielt aktiviert. Dazu stehen ausdifferenzierte und individualisierte Angebote zur Verfügung, die auf die entsprechenden Bedürfnisse der Lernenden eingehen.

5.4.

Die Betreuungszeiten in Kindergärten und Schulen tragen den Anforderungen Rechnung, die sich aus der tatsächlichen Lebens- und Arbeitswelt der Erziehungsberechtigten ergeben.

5.5.

Das Bachelor- und Mastersystem an Hochschulen wird von Berufstätigen und BerufswechslernInnen gleichermaßen in Anspruch genommen wie von jungen Studierenden.

5.6.

Die Hochschulen sind wichtige Akteure im Prozess des lebensbegleitenden Lernens und gestalten ihre Angebote nach den Bedürfnissen der Lernenden, wobei neue sowie unterrepräsentierte Zielgruppen angesprochen werden. Der Einsatz zielgruppenadäquater Lehr- und Lernmethoden ist ebenso Teil des Selbstverständnisses wie die zeitliche Flexibilisierung der Angebote.

5.7.

Erfolgreiche Innovationen aus anderen Staaten werden auf ihre Umsetzungstauglichkeit hin überprüft und in allenfalls adaptierter Form implementiert. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf die Frage der gemeinsamen Ressourcenaufbringung für Lernen (z.B. Bildungsfreistellung, Teilzeitbildungskarenz u.ä.) gelegt werden.

Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance



Der Ist-Stand

Das österreichische (Aus-)Bildungswesen hat eine starke Konzentration auf die unbestritten weiterhin wichtige Erstausbildung.

Das Beihilfen- und Stipendienwesen orientiert sich vielfach ausschließlich an diesen Bildungsangeboten und ist ungenügend auf die Erfordernisse von erwachsenen, berufstätigen Lernenden eingestellt. Mit der „Nationalen Guidance-Strategie“ liegt ein Gesamtrahmen zur qualitativen und quantitativen Weiterentwicklung der Berufs- und Bildungsberatung als integrativer Bestandteil des gesamten Bildungssystems vor. Erfolgreiche Ansätze müssen aber noch stärker systematisiert und komplementäre Verantwortlichkeiten besser aufeinander abgestimmt werden (z.B. Vernetzung von Schulen mit Beratungsleistungen des AMS).

Trotz der erfolgten Flexibilisierung von Bildungsprogrammen (Modularisierung an Schulen für Berufstätige, Studiengänge und Lehrgänge für Berufstätige) stellt die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und hochwertiger Weiterbildung immer noch eine große Belastung dar, insbesondere dann, wenn Betreuungspflichten hinzukommen. Das Weiterbildungsbewusstsein vieler Menschen und auch die Förderstrukturen zielen nicht auf eine proaktive Herangehensweise an voranschreitende Qualifikationsentwicklungen ab. Gering qualifizierte Personen werden vielfach erst in Zeiten von (drohender) Arbeitslosigkeit aktiv, da auch dann erst bestimmte Ressourcen abrufbar werden.

Lernzeit als wesentliche Ressource wird in wenigen gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen behandelt und ist oftmals starr oder in sehr geringem Ausmaß geregelt. Dies gilt insbesondere für Regelungen für bildungsbezogene Berufsunterbrechungen im letzten Drittel der Berufstätigkeit und für Laufbahncoachings in kritischen Lebensphasen bzw. für entsprechende Risikogruppen.

Die Maßnahmen

5.1.

Entwicklung und Ausbau attraktiver Förderprogramme für Qualifizierungen in besonders nachgefragten Bereichen und Qualifikationssegmenten wie z.B. den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen, Sozialberufen oder **MINT**-Berufen (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik)

5.2.

Erprobung und Verbreitung innovativer Lernzeitmodelle inkl. bedarfsgerechter Betreuungsangebote (Kinder, Angehörige) unter Berücksichtigung der Genderperspektive

5.3.

Ausarbeitung von Finanzierungsmodellen für eine bedarfsgerechte Ausweitung der Kinderbetreuung speziell an den Tagesrandzeiten und in den Ferien

5.4.

Standardisierung der Verfahren zur Validierung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, welche informell/non-formal erworben wurden

5.5.

Einrichtung von zentralen Anlaufstellen in jedem Bundesland als One Stop Shop für Bildungsberatung, Berufsinformation, Sozialberatung und Arbeitsmarktberatung, Anerkennungen und Nostrifizierungen

5.6.

Aktivitäten zur verbesserten wechselseitigen Anerkennung der Gleichwertigkeit von akademischen Abschlüssen und Graden der österreichischen Hochschulen

5.7.

Festlegung institutioneller Strategien zum lebensbegleitenden Lernen an jeder öffentlichen Hochschule in Zusammenhang mit der jeweiligen Entwicklungsplanung und Profilbildung

5.8.

Erhöhung der berufsbegleitenden Studienplätze bzw. Teilzeitstudienplätze an den Fachhochschulen auf 50 Prozent und Implementierung berufsbegleitender Masterstudien an jeder öffentlichen Universität

Verstärkung von „Community-Education“-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft

Die Vision

Lernen ist integraler Bestandteil des zivilgesellschaftlichen Engagements, und jede Form der Partizipation wird auch als wertvolle Lernerfahrung wahrgenommen. Damit tragen partizipative Lernprozesse wesentlich zum individuellen Empowerment und zur Sicherung der Teilhabechancen durch Selbstorganisation unter Berücksichtigung der lokalen und regionalen Bedürfnisse bei.

Kinder, Jugendliche und Erwachsene aller Alters- und Lebensphasen werden deshalb gezielt dabei unterstützt, ihr Leben und das der Community (Nachbarschaft, Gemeinde, Region, Dorf, Stadt, Stadtteil) kompetent und aktiv zu gestalten. Bildung wird von allen relevanten Institutionen auf lokaler und regionaler Ebene wie Gemeinden, Schulen, Hochschulen und anderen Bildungsträgern gemeinsam mit den unterschiedlichen Vereinen und NGOs sowie dem Arbeitsmarktservice und den Menschen vor Ort getragen und als sinnstiftender, partizipativer Prozess erlebbar gemacht.



Die Ziele

6.1.

Die Koordination und Vernetzung unterschiedlicher Einrichtungen der Allgemein-, Berufs- und Weiterbildung, der Kultur-, Sozial- und Jugendarbeit, des Bibliothekswesens, der Erwachsenen- und außerschulischen Jugendbildung sowie weiterer Bildungsträger und Organisationen einer Region tragen dazu bei, unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft maßgeschneiderte regionale und partizipative Bildungsangebote zu erstellen und gestalten.

6.2.

Um die aktive Teilnahme der Menschen bei der Gestaltung ihrer Lebensumwelt und des Gemeinwesens zu unterstützen, werden innovative Modelle und neue Lernorte von Community-basiertem Lernen auf lokaler und regionaler Ebene entwickelt und durchgeführt.

6.3.

Sozial- und bildungspolitische Maßnahmen sind auf regionaler und lokaler Ebene aufeinander abgestimmt, haben mittels integrativer Ansätze eine inklusive Wirkung erzielt und die Teilhabechancen in allen gesellschaftlichen und arbeitsmarktrelevanten Bereichen verbessert.

6.4.

Die Sozialpartner nehmen auf lokaler und regionaler Ebene eine aktive Rolle ein und wirken an der Umsetzung der „Community-Education“-Ansätze strategisch und operativ mit.

6.5.

Die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten aus der Gemeinwesen- und Freiwilligenarbeit erfolgt auf allen Bildungs- und Qualifikationsstufen.

Verstärkung von „Community-Education“-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft



Der Ist-Stand

Gemeinden, Bildungseinrichtungen und unterschiedliche Initiativen leisten einen wertvollen Beitrag für alle Mitglieder in den Kommunen und im ländlichen Raum. Die Zielgruppen sind vielfältig und oft sehr unterschiedlich, das Angebotsspektrum weitläufig und daher nicht immer abgestimmt.

Die Gemeinden nehmen unterschiedlichste Aufgaben zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Unterstützung der Kommunen als Wirtschaftsmotor im ländlichen Raum wahr und berichten ausführlich dazu. Berichte zu Bildungsarbeit für unterschiedliche Zielgruppen sind bisher nicht vorgesehen. Initiativen wie Stadtteilarbeit, Lernende Region sowie jede Form von gemeinwesenorientierter Bildungsarbeit haben wichtige Entwicklungen von „Community-Education“-Ansätzen in ihren jeweiligen Bereichen in Gang gesetzt.

Schulen und Hochschulen kooperieren in sehr unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Intensität mit anderen regionalen Akteuren wie Vereinen und NGOs. Die Teilnahmequoten an nicht-formaler Weiterbildung liegt laut „Adult Education Survey“ 2007 in dünn besiedelten Gebieten mit 35,7 Prozent deutlich unter der Weiterbildungsbeteiligung in Gebieten mit mittlerer Siedlungsdichte (45,2 Prozent), was die notwendige Forcierung alternativer, lokal abgestimmter Bildungsangebote unterstreicht.

Die Maßnahmen

6.1.

Verankerung von lebensbegleitendem Lernen als Themenfeld in den Regionen, z.B. im Rahmen der Initiative „Lernende Region“, Förderung der demokratischen Partizipation durch Einbeziehung der BürgerInnen in Planungs- und Bildungsprozesse zur Ausbildung und Stärkung der Eigeninitiative sowie Eigen- und Mitverantwortung u.ä.

6.2.

Erhebung, Sichtung und Verbreitung von bestehenden nationalen und internationalen Aktivitäten und Modellen von Community-Education-Ansätzen sowie von Anerkennungsverfahren informell erworbener Kompetenzen und Fertigkeiten

6.3.

Ausweitung und Sichtbarmachung von Projektarbeiten, die von Schulen in der Region initiiert und durchgeführt wurden und Initiative zur Profilbildung von Schulen in Richtung „Community-Education“-orientierter Ansätze

6.4.

Aufnahme bzw. Verstärkung „Community-Education“-relevanter Aspekte in die Leistungsvereinbarungen des bm:ukk mit den großen Dachverbänden der Erwachsenenbildung (KEBÖ) und in die Leistungsvereinbarungen des BMWF mit den öffentlichen Universitäten

6.5.

Gezielte Maßnahmen zur Förderung von Qualität und Vernetzung von Büchereien auf lokaler und regionaler Ebene

6.6.

Förderung und Ausbau der Aus- und Weiterbildung für FreiwilligenkoordinatorInnen und FreiwilligenmanagerInnen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung

6.7.

Ausbau der Freiwilligenzentren zu Anlauf- und Informationsstellen für freiwilliges Engagement, als Vermittlungs- und Vernetzungsstellen sowie zur Begleitung von Freiwilligen

6.8.

Aufwertung von ehrenamtlichem Engagement und Freiwilligenarbeit durch umfassende Anerkennungsverfahren für informell erworbene Fertigkeiten und Kompetenzen

Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen

Die Vision

In einer lernfreundlichen Arbeitsumgebung können ArbeitnehmerInnen ihr Kompetenzportfolio kontinuierlich verbessern. Informelle Lernprozesse werden gefördert und sollen auch validiert werden können. Die Sozialpartner entwickeln entsprechende Rahmenbedingungen und unterstützen die Umsetzung vor Ort im Betrieb.

Ist-Stand

Gemäß dem „Adult Education Survey“ (AES) 2007 nimmt rund die Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung regelmäßig an non-formalen Bildungsaktivitäten teil, davon sind rund 80 Prozent berufsbezogen. Rund zwei Drittel der beruflich motivierten non-formalen Bildung finden in bezahlter Arbeitszeit statt. 27,9 Prozent der Männer absolvieren eine berufsbezogene non-formale Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in der bezahlten Arbeitszeit liegt hingegen bei nur 18,1 Prozent. 5,6 Prozent der Personen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, kommen in den Genuss einer non-formalen Bildungsaktivität während der Arbeitszeit. Der Anteil der in bezahlter Arbeitszeit weitergebildeten AkademikerInnen ist mit 41,8 Prozent mehr als sieben Mal so hoch.

Im Kredit- und Versicherungswesen liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (formales und/oder non-formales sowie informelles Lernen) bei 71,1 Prozent. In der Sachgütererzeugung sind es 36,4 Prozent, im Bauwesen 30,1 Prozent und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen 20,9 Prozent. Eine Evaluierung der bestehenden steuerlichen Instrumente (Bildungsfreibetrag, Bildungsprämie) steht aus, weshalb keine validen Aussagen über ihre Treffsicherheit und Wirksamkeit gemacht werden können.

Die Ziele

7.1.

Lernen am Arbeitsplatz ist ein integrierter Bestandteil moderner Unternehmenskultur.

7.2.

Der Wechsel zwischen Arbeit, Lernen und Freizeit findet Akzeptanz bei ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und fördert die Wettbewerbsfähigkeit.

7.3.

Die arbeits(zeit)rechtlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen sind dahingehend weiterentwickelt, dass optimale Rahmenbedingungen für berufsbegleitendes Lernen und Weiterbildung bestehen.

7.4.

Zwischen Unternehmen bzw. deren Verbänden und Bildungsinstitutionen bestehen strategische Partnerschaften.

7.5.

Die Kriterien für direkte und indirekte Weiterbildungsförderungen sind so formuliert, dass klare Lenkungseffekte gegeben sind. Förderschwerpunkte werden im Mehrjahreszyklus angepasst, Bundes- und Regionalziele aufeinander abgestimmt.

7.6.

Es besteht ein nutzerInnenfreundliches System zur Dokumentation und Validierung von non-formalen und informellen Lernprozessen, welches die Mobilität der ArbeitnehmerInnen erleichtert und die Bildungsdurchlässigkeit erhöht.

Die Maßnahmen

7.1.

Überprüfung und gegebenenfalls Adaptierung der verschiedenen Förderschienen (AMS, AWS etc.)

7.2.

Einrichtung eines transparenten, branchen- und benutzerfreundlichen Portfoliosystems zur Dokumentation von Aus- und (non-formalen und informellen) Weiterbildungsaktivitäten in- und außerhalb des Betriebs sowie Schaffung entsprechender Coaching- und Unterstützungsmöglichkeiten

7.3.

Weiterbildungsförderungen für Unternehmen inklusive der steuerlichen Instrumente sollen einen besonderen Fokus auf jene Zielgruppen legen, die eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aufweisen (z.B. Personen, die höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe 2 verfügen, WiedereinsteigerInnen, ArbeitnehmerInnen ab 45 usw.). Dies soll durch eine gemeinsam mit den Sozialpartnern projektierte Initiative zum Ausbau der Weiterbildungsförderungen erreicht werden.

7.4.

Weiterentwicklung der Möglichkeiten für intensivere arbeitsmarktbezogene Weiterbildungsaktivitäten (Bildungskarenz)

Aktionslinie 8

Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit

Die Vision

Das Konzept des lebenslangen Lernens ist eine wesentliche Komponente der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und trägt zu Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitsmarktchancen von ArbeitnehmerInnen bei.

Berufliche Weiterbildungen werden prinzipiell als erforderlich, selbstverständlich und als eine gemeinsame Verantwortung von ArbeitnehmerInnen, Unternehmen und Staat gesehen.

Der Weiterbildungsmarkt stellt mit einem vielfältigen, nachfrage- und bedarfsorientierten Angebot eine hohe Reaktionsfähigkeit auf wandelnde Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen sicher. Die Transparenz und Vergleichbarkeit der Abschlüsse wird durch den NQR erhöht.

Durch Kontextsteuerung, insbesondere durch Förderinstrumente und Steuergesetze sowie durch eine bessere Verknüpfung von arbeitsmarktpolitischen mit bildungspolitischen Instrumenten ist die berufliche Weiterbildung in eine umfassende LLL-Strategie integriert.

Die Ziele

8.1.

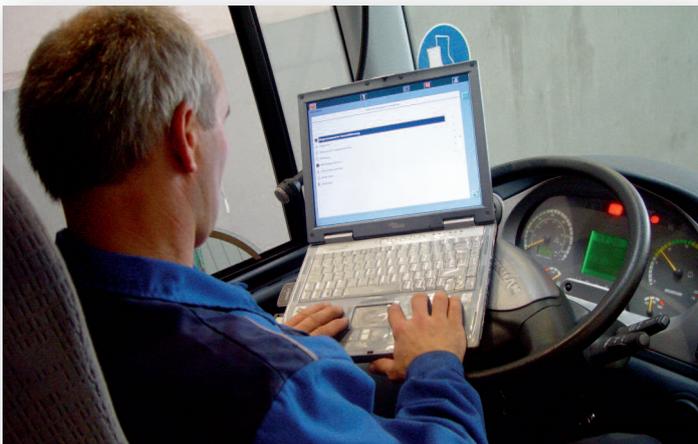
In sich konsistente Prinzipien der Bildungsfinanzierung sind erfolgreich implementiert und legen die spezifischen Aufgaben der Gebietskörperschaften, der Unternehmen und der Individuen im Rahmen der gemeinsamen Verantwortung für die Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens anhand transparenter Kriterien fest.

8.2.

Die für Qualifizierung zur Verfügung stehenden Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden für berufliche Weiterbildungen und Umschulungen von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Erwerbstätigen eingesetzt. Erstausbildungen und Basisbildung werden aus den jeweiligen Budgets der zuständigen Ressorts finanziert.

8.3.

Bildungspolitische Transparenzinstrumente wie der „Nationale Qualifikationsrahmen“ finden auch auf AMS-Kurse Anwendung.



Der Ist-Stand

Die österreichische Förderlandschaft ist insbesondere aufgrund der föderalen Strukturen heterogen. Divergierende Förderkriterien und Förderhöhen machen den Zugang zur Weiterbildung vom Wohnsitz abhängig. Diese Komplexität der Förder-systeme (Länder, öffentlich-rechtliche Körperschaften, steuerliche Begünstigungen, Stipendien etc.) erschwert die Orientierung.

Eine Abstimmung zwischen AMS-Schulungen und dem formalen Bildungssystem ist – trotz der OECD-Kritik von 2003 – nur punktuell gegeben (z.B. bei der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung).

Das österreichische Beihilfen- und Stipendienwesen zeigt dort Lücken, wo es um längerfristige Ausbildungen im Sinne einer „höheren Berufsbildung“ außerhalb des Hochschulsystems geht. Damit sind bestimmte, arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Ausbildungen für Erwachsene in der Regel nicht zugänglich.

Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit

Die Maßnahmen

8.1.

Unterstützung von Angeboten allgemeiner Erwachsenenbildung, insbesondere im Bereich grundlegender Kulturtechniken (Alphabetisierung, Basisbildung, Deutschkurse, Nachholen des Hauptschulabschlusses) durch Direktzahlungen an dafür in Frage kommende (akkreditierte) Bildungsanbieter

8.2.

Ausbau und Weiterentwicklung von Förderungen für weiterbildungsaktive Unternehmen

8.3.

Entwicklung eines individuellen Bildungskontos, das als Anreiz für private Bildungsinvestitionen fungieren soll

8.4.

Ausdehnung des bestehenden Stipendienwesens auf definierte, länger dauernde Vollzeit-ausbildungen („höhere Berufsbildung“) außerhalb des Hochschulsystems

8.5.

Entwicklung eines Konzepts, wie die Verantwortung des AMS für die Erstausbildung von Jugendlichen („Bildungsgarantie bis 18“) sukzessive reduziert und durch bildungspolitische Maßnahmen ersetzt werden kann

8.6.

Verankerung fundierter Qualifikationsbedarfs-erhebungen als Basis von Qualifizierungsmaßnahmen des AMS ebenso wie der Aktivitäten im Bereich der Berufsinformation und -orientierung

8.7.

Durchführung von AMS-Aus- und Weiterbildungs-kursen auf der Grundlage individueller Laufbahnpläne der TeilnehmerInnen

8.8.

Abschluss von AMS-Bildungsmaßnahmen mit Zertifikaten, die im NQR abgebildet werden können

8.9.

Begleitung insbesondere niedrig qualifizierter und nur schlecht in den Arbeitsmarkt integrierter Personen in Form eines case-managements durch längerfristig angelegte und modular über mehrere Arbeitslosigkeitsperioden verteilte Ausbildungen

Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase

Die Vision

Durch die demografische Entwicklung und die gestiegene Lebenserwartung ist lebensbegleitendes Lernen in der nachberuflichen Lebensphase selbstverständlich geworden.

Österreich verfügt durch die Kooperation verschiedenster Einrichtungen über eine flächendeckende Grundversorgung an qualitativvollen, niederschweligen und wohnortnahen Bildungsangeboten für ältere Menschen.

Diese ermöglichen älteren Menschen persönliche Weiterentwicklung, die Aktualisierung ihrer Alltagskompetenzen, verantwortungsvolle Gesundheitsprävention, soziale Integration und gesellschaftliche Mitwirkung.

Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase

Die Ziele

9.1.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen in der nachberuflichen und nachfamiliären Lebensphase steigt sukzessive auf mindestens 12 Prozent an.

9.2.

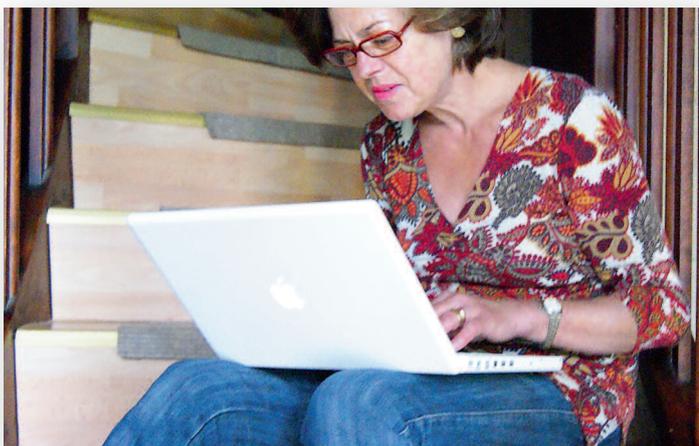
Die Angebote für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase sind flächendeckend qualitätsgesichert, und alle in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen tätigen Fachleute verfügen über eine einschlägige Grundkompetenz.

9.3.

Der Zugang von älteren Menschen zu altersgruppenspezifischer Information und Beratung hinsichtlich aller relevanten Weiterbildungsmöglichkeiten ist gesichert.

9.4.

Es existiert eine bildungsfördernde Infrastruktur für eine niederschwellige, wohnortnahe Beteiligung älterer Menschen an Bildungsangeboten, insbesondere auch im Bereich intergenerationaler Projekte und Angebote im IKT-Bereich, die weiter ausgebaut wird.



Der Ist-Stand

Derzeit sind Bildung und Weiterbildung überwiegend auf das Berufsleben ausgerichtet. Bildung in der nachberuflichen Lebensphase ist hingegen wenig etabliert. Ein flächendeckendes Grundangebot ist nicht vorhanden, und Bildungsberatung für Ältere wird kaum angeboten.

Die Datenlage zur Bildungsteilnahme in der nachberuflichen und nachfamiliären Lebensphase ist mangelhaft. Praxisorientierte Forschung bietet erste Grundlagen für die Weiterentwicklung der Bildung im Alter. Eine Vielzahl von innovativen Modellprojekten zeigt neue Wege für Inhalte, Methodik und Didaktik der Bildung für Ältere. Einzelne Universitäten haben sich Menschen in der zweiten Lebenshälfte geöffnet und gestalten bereits Angebote unterschiedlicher Art für diese neue Zielgruppe. Desgleichen werden punktuell Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und Organisationen in der Region zu diesem Zweck geschlossen.



Die Maßnahmen

9.1.

Förderung von innovativen pädagogischen Modellprojekten

9.2.

Förderung der Konzeption und Errichtung von niederschweligen Beratungsangeboten zur Orientierung und persönlichen Bildungsplanung sowie einschlägige Qualifizierung von BeraterInnen

9.3.

Ausbau von wohnortnahen, niederschweligen und barrierefreien Bildungsangeboten für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase in ganz Österreich

9.4.

Entwicklung und Umsetzung von gesicherten Qualitätsstandards für Bildungsangebote sowie Schaffung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für TrainerInnen und BildungsmanagerInnen

9.5.

Ausbau und Verbreiterung des Bildungsangebotes im Bereich der Hochschulen und Erwachsenenbildung für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase sowie Entwicklung neuer intergenerationeller Formen wissenschaftlicher Weiterbildung

9.6.

Intensivierung der begleitenden Grundlagenforschung und Verbesserung der Datenlage

Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren

Die Vision

Der Wissenserwerb in den klassischen Bildungsinstitutionen wie Schule und Hochschule wird durch das Lernen an non-formal organisierten Lernorten ergänzt. Erworbene Fertigkeiten und Kompetenzen werden unabhängig davon, wo sie erworben wurden, anerkannt und als Qualifikation zertifiziert, wodurch non-formale und informelle Bildungsprozesse gleichwertig neben formale Bildungswege treten.

Die konsequente Lernergebnisorientierung eröffnet all jenen Menschen, die wichtige Kompetenzen außerhalb von Schule und Hochschule erworben haben, größere Chancen in Bildung und Beruf und führt zu mehr Durchlässigkeit im Bildungs- und Weiterbildungssystem.



Die Ziele

10.1.

Die Transparenz des gesamten Bildungssystems auf nationaler und internationaler Ebene wird durch eine bessere Vergleichbarkeit der Qualifikationen erhöht, und zwar unabhängig davon, wo und wie diese Qualifikationen erworben wurden.

10.2.

Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb der traditionellen Bildungseinrichtungen erworben werden, sind zertifizierbar und werden über den „Nationalen Qualifikationsrahmen“ (NQR) transparent und den formalen Qualifikationen zuordenbar.

10.3.

Formale, non-formale und informelle Bildungsprozesse sind auf ihre Lernergebnisse hin bewertet.

10.4.

Die gegenseitige, institutionen- und sektorenübergreifende Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen ist als Prinzip im gesamten Bildungs- und beruflichen Qualifizierungssystem verankert und unterstützt auf diese Weise die Etablierung einer offenen, motivierenden Kultur des lebensbegleitenden Lernens.

10.5.

Eine umfassende Validierungsstrategie liegt vor und ist in Umsetzung. Im Rahmen dieser Validierungsstrategie wird die Sichtbarmachung und Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen durch Standardisierungsprozesse sichergestellt, unabhängig davon, wo und wie diese erworben wurden. Die Validierungsstrategie beinhaltet somit auch die Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen.

10.6.

Die binnenstaatliche und internationale Mobilität insbesondere von Personen mit geringer formaler Erstausbildung wird erhöht.

Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren

Der Ist-Stand

Nach wie vor wird in Österreich das Qualifikationsniveau von Menschen vorwiegend anhand der erworbenen, gesetzlich geregelten Zeugnisse bemessen. Absolvierte Weiterbildungsveranstaltungen, Lernen am Arbeitsplatz usw. haben demgegenüber oftmals weitaus geringere Relevanz, obwohl gerade die damit erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen bei der Erfüllung eines bestimmten Berufs- und Aufgabenprofils ausschlaggebend sein können.

Laut OECD existiert in Österreich eine Reihe von Maßnahmen, welche der Anerkennung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen dienen, die außerhalb

des formalen Sektors erworben wurden und damit die berufliche Neuorientierung erleichtern. Allerdings sind diese Instrumente unzureichend aufeinander abgestimmt und bislang nicht in eine Gesamtstrategie eingebettet.

Durchlässigkeit und Anrechnung von bereits erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen erfolgen an Bildungsinstitutionen autonom und meist punktuell auf unterschiedliche Weisen. Die Praxis ist deshalb wenig systematisiert, und komplementäre Verantwortlichkeiten sind unzureichend aufeinander abgestimmt.

Die Maßnahmen

10.1.

Einrichtung von „Qualifikationsverantwortlichen Stellen“ (QVS) im Rahmen der Umsetzung des „Nationalen Qualifikationsrahmens“ (NQR)

10.2.

Weiterentwicklung der Lehrpläne an Schulen und der Curricula an Hochschulen nach dem Kriterium Lernergebnisorientierung. Dies gilt auch für die Curricula an Weiterbildungseinrichtungen, sofern sie in den NQR eingestuft werden sollen.

10.3.

Erarbeitung einer österreichischen Validierungsstrategie zur umfassenden Anerkennung von Ergebnissen non-formaler und informeller Lernprozesse unter Beteiligung der maßgeblichen Bundesministerien, der Länder und der Sozialpartner.

10.4.

Implementierung von Modellen der Kompetenzbilanzierung zur Einbeziehung und Anerkennung früherer Lernleistungen und Erfahrungen.

10.5.

Aufbau der Prüfteam-Kompetenzen durch entsprechende Trainingsprogramme und Schaffung entsprechender bereichsübergreifender Qualitätssicherungssysteme für die Feststellungsverfahren.

Strategische Steuerung und Governance

Die Umsetzung der österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen erfolgt anhand nachstehender Grundsätze und Strukturen:

1. Festlegen von Umsetzungsverantwortlichkeiten und Etablierung von arbeitsteiligen Governance-Strukturen
2. Definition von Arbeitspaketen, operativen Teilzielen und Milestones
3. Task Force **LLL:2020** als strategische Koordinationsgruppe für den Umsetzungsprozess
4. Multi-Level-Koordination und Prozessbegleitung im Rahmen einer Nationalen Plattform für lebensbegleitendes Lernen
5. Jährliches Monitoring zur Feststellung des Umsetzungsgrades und zur Erfolgskontrolle
6. Jährlicher Bericht an den Ministerrat über
 - a) den Stand der Umsetzung
 - b) festzustellende Abweichungen
 - c) sich abzeichnenden Adaptions- bzw. Ergänzungsbedarf bezüglich der Ziele und Maßnahmen
 - d) die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure im Rahmen des Governance-Ansatzes
7. Abschlussbericht an den Ministerrat im Oktober 2020

Festlegen von Umsetzungsverantwortlichkeiten und Etablierung von arbeitsteiligen Governance-Strukturen

Für die Maßnahmen der Strategie **LLL:2020** werden konkrete Umsetzungsverantwortlichkeiten festgelegt. Überall dort, wo Maßnahmen die Mitwirkung mehrerer Akteure auf Bundesebene erfordern, sind Verantwortlichkeiten für Teilbereiche festzulegen und die Inhalte und Prozesse der Zusammenarbeit zu definieren.

Wo **Mehrebenen-Steuerungsfragen** betroffen sind (z.B. geteilte Verantwortung von Bundesministerien und Sozialpartnern oder geteilte Verantwortung von Bund und Ländern), werden in einem nächsten Schritt die jeweiligen Verantwortlichkeiten dargelegt, partnerschaftliche Umsetzungsmodelle aufgezeigt und die dafür erforderlichen Koordinationsprozesse definiert.

Definition von Arbeitspaketen, operativen Teilzielen und Milestones

Zur Operationalisierung der strategischen Ziele und Maßnahmen werden auf Basis der gesetzlichen Zuständigkeiten konkrete Arbeitspakete definiert. Die Arbeitspakete werden mit quantitativen, qualitativen und zeitlichen Teilzielen unterlegt, welche sich an den zentralen Indikatoren und Benchmarks orientieren.

Die kompetenzrechtliche Verantwortung der jeweiligen Akteure soll dabei klar ausgeschildert und im Hinblick auf den jeweiligen Beitrag zur Erreichung des Gesamtziels transparent gemacht werden. Koordinationsprozessen und klaren Governance-Strukturen kommt deshalb auch in diesem Zusammenhang eine hohe Bedeutung zu.

Task Force „LLL:2020“ als strategische Koordinationsgruppe für den Umsetzungsprozess

Die Koordination und operative Steuerung des Gesamtprozesses erfolgt über die **Task Force LLL:2020**.

Aufgaben der Task Force:

- Begleitung, Konkretisierung und Koordination der Umsetzung der LLL-Strategie anhand der 10 Aktionslinien sowie der Grundprinzipien und strategischen Leitlinien (Definition von Arbeitspaketen, operativen Teilzielen und Milestones in Abstimmung mit den betroffenen Akteuren)
- Strategische und systemorientierte Abstimmung und Koordination der Aktivitäten der jeweiligen Akteure der Nationalen Plattform für lebensbegleitendes Lernen
- Arbeitstagungen jeweils im Frühjahr und Herbst gemeinsam mit der Nationalen Plattform für lebensbegleitendes Lernen als Grundlage für die Erstellung des jährlichen Monitoring zur Feststellung des Umsetzungsgrades und zur Erfolgskontrolle
- Erstellung des jährlichen Umsetzungsberichts an den Ministerrat
- Erstellung des Abschlussberichts an den Ministerrat im Oktober 2020

Der Task Force gehören je eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend an. Die Vorsitzführung erfolgt durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, der stellvertretende Vorsitz wird vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung wahrgenommen.

Multi-Level-Governance und Prozessbegleitung: „Nationale Plattform LLL:2020“

Die **Nationale Plattform LLL:2020** stellt die Einbindung aller für die Umsetzung der Strategie **LLL:2020** relevanten Akteure sicher und gewährleistet die konzertierte Umsetzung der Arbeitspakete, die in Abstimmung mit den jeweils betroffenen Akteuren erstellt worden sind.

Die Mitglieder der Plattform wirken darüber hinaus bei der Erarbeitung des jährlichen Monitorings zur Feststellung des Umsetzungsgrades sowie bei der Erfolgskontrolle im Rahmen der gemeinsamen Arbeitstagungen mit der Task Force **LLL:2020** mit.

Der strategischen Plattform gehören neben Vertreterinnen und Vertretern aller relevanten Bundesministerien auch Vertreterinnen bzw. Vertreter der Sozialpartner, der Länder, Städte und Gemeinden, der Hochschulen und Erwachsenenbildung, des Arbeitsmarktservice sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an.

Die Vorsitzführung der Arbeitstagungen erfolgt durch den Vorsitz bzw. stv. Vorsitz der Task Force **LLL:2020**.

Jährliches Monitoring zur Feststellung des Umsetzungsgrades und zur Erfolgskontrolle

Die Umsetzung der österreichischen LLL-Strategie wird anhand der definierten Arbeitspakete sowie der festgelegten Teilziele und Milestones einem jährlich erfolgenden Monitoring unterzogen, um Umsetzungsschwierigkeiten rechtzeitig zu erkennen und geänderten Herausforderungen adäquat Rechnung tragen zu können.

Der entsprechende Monitoring-Bericht ist von der Task Force **LLL:2020** in Kooperation mit der Nationalen Plattform jeweils bis 31. Mai für das vorangegangene Kalenderjahr zu erstellen.

Jährlicher Bericht an den Ministerrat

Jeweils bis 30. Juni jeden Jahres ist dem Ministerrat von der Task Force LLL:2020 ein Bericht vorzulegen, der auf Basis des Monitorings folgende Aspekte enthält:

- a) den Stand der Umsetzung unter Berücksichtigung der zentralen Indikatoren und Benchmarks
- b) festzustellende Abweichungen und Ursachenanalyse
- c) den sich allenfalls abzeichnenden Adaptions- bzw. Ergänzungsbedarf bezüglich der Ziele und Maßnahmen

Berichtszeitraum ist jeweils das vorangegangene Kalenderjahr.

Abschlussbericht an den Ministerrat im Oktober 2020

Im Oktober 2020 ist dem Ministerrat ein Gesamtbericht über den **LLL:2020**-Prozess durch die Task Force **LLL:2020** vorzulegen.

Der Bericht hat insbesondere zu enthalten

- a) Angaben zur Zielerreichung
- b) SWOT-Analyse des **LLL:2020**-Prozesses und der dafür maßgeblichen Governance-Strukturen
- c) Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur weiteren Stärkung des lebensbegleitenden Lernens

Literaturverzeichnis

BMUKK (2008): Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in Österreich. Konsultationspapier. BMUKK, Wien

Chisholm, Lynne, Lassnigg, Lorenz, Lehner, Martin, Lenz, Werner, Tippelt, Rudolf (2009): Wissen – Chancen – Kompetenzen. Strategie zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in Österreich. ExpertInnenbericht zum Konsultationsprozess, Working Paper, Wien

Die Sozialpartner Austria (2007): Chance Bildung. Konzepte der österreichischen Sozialpartner zum lebensbegleitenden Lernen als Beitrag zur Lissabon-Strategie, Bad Ischl

Statistik Austria (2008):
Ergebnisse aus dem Mikrozensus 2008, Wien

Donau-Universität Krems (2007):
Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010, Vorschläge einer facheinschlägigen ExpertInnengruppe, Wien

Europäische Union (2006): Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen

Europäische Kommission (2010): Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Mitteilung der Kommission, Brüssel

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über lebenslanges Lernen, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006): Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Brüssel

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Mitteilung der Kommission, Brüssel

OECD (2004): Thematic Review on Adult Learning. Austria Country Note, Paris

OECD (2010): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren, Paris

Ursula Schwantner & Claudia Schreiner (Hrsg.) (2010): PISA 2009. Internationaler Vergleich von Schülerleistungen. Erste Ergebnisse. Lesen, Mathematik, Naturwissenschaft. Graz: Leykam

Rat der Europäischen Union (2009): Schlussfolgerungen des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“), Brüssel

Statistik Austria (2009): Erwachsenenbildung 2007. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), Wien: Verlag Österreich GmbH

Statistik Austria (2009):
Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Wien;
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/



Dieses Produkt entspricht dem Österreichischen
Umweltzeichen für schadstoffarme Druckprodukte

Impressum:

Medieninhaber (Verleger):

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur;

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung;

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz;

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.

Fotos: Stockhammer, fotolia, NaWi, ÖBSV, VHS.

Graphische Gestaltung: © 2011 Thomas Stockhammer für pi-five Dialogfeld.

Druck: AV+Astoria UZ24 „Schadstoffarme Druckerzeugnisse“ UW 734

Juli 2011

Strategie zum
lebensbegleitenden Lernen
in Österreich

LLL:2020

REPUBLIK  ÖSTERREICH