

Kurzfassung

Bildungspolitikanalysen - Ausgabe 2003

Overview

Education Policy Analysis - 2003 Edition

German translation

Die Kurzfassungen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen. Sie sind unentgeltlich beim Online-Bookshop der OECD erhältlich

www.oecd.org/bookshop

Diese Kurzfassung ist keine amtliche OECD-Übersetzung.



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

Zweck der Publikationsreihe

Viele OECD-Länder haben die Qualitätsverbesserung ihres Bildungssystems zu einem wichtigen Ziel erhoben. Weltweit sind bedeutende Bildungsreformen im Gange, um allen die Möglichkeit zu lebenslangem Lernen zu erschließen. Die Schriftenreihe *Education Policy Analysis* bietet Stoff für Überlegungen und Gelegenheit, aus der reichhaltigen internationalen Erfahrung zu lernen.

Die Schriftenreihe *Education Policy Analysis* wurde von der OECD 1996 auf den Weg gebracht. Sie ist Teil des Arbeitsprogramms des OECD-Bildungsausschusses und entspricht den von den OECD-Bildungsministern festgelegten politischen Prioritäten. Hauptzweck dabei ist es:

- dank internationaler Studien und Vergleiche Bildungspolitiker und andere mit Bildungspolitik befasste Personen bei ihrer Entscheidungsfindung zu unterstützen;
- sich einen Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse und politischen Auswirkungen der bildungspolitischen Aktivitäten der OECD zu verschaffen, wie sie aus den internationalen Daten und Indikatoren sowie damit im Zusammenhang stehenden Untersuchungen hervorgehen;
- und Ergebnisse, Analysen und Diskussionen in einer knappen, leicht verständlichen Form zusammenzufassen.

Education Policy Analysis erscheint jährlich.

Übersicht über die Ausgabe 2003

Die Ausgabe 2003 enthält einen aktuellen Überblick über politische Fragen und internationale Entwicklungen in folgenden Bereichen:

- wie in den einzelnen Ländern *behinderte, lernbehinderte und benachteiligte Schüler bzw. Studierende* definiert werden, mit welchen Ansätzen man versucht, ihren Erfordernissen nachzukommen, und wie sich dies auf die Diskussion über Gleichstellung und Integration auswirkt;
- neue Ansätze der *Berufsberatung* sowohl für Jugendliche als auch für Erwachsene zur Förderung von lebenslangem Lernen mithilfe der Vermittlung von Kompetenzen zur Karriereplanung über das ganze Leben;
- der tiefgreifende Wandel, der sich derzeit hinsichtlich Zielsetzungen und Zielpublikum des *Hochschulwesens* vollzieht, und dessen Auswirkungen auf die Finanzierung und das Management von Hochschuleinrichtungen;
- mögliche politische Maßnahmen, um sicherzustellen, dass *Investitionen in lebenslanges Lernen* – durch Privatpersonen sowie den staatlichen und privaten Sektor – sich lohnen und auf Dauer Bestand haben.

Die Ausgabe 2003 umfasst zum ersten Mal auch auf zahlreichen Gebieten eine Zusammenfassung der *wichtigsten bildungspolitischen Veränderungen* in den OECD-Ländern.

Kapitel 1: Verschiedenartigkeit, Integration und Gleichstellung - Erkenntnisse darüber, wie besonderen Erfordernissen Rechnung getragen werden kann

Auf Gleichstellung beruhende Voraussetzungen für verschiedene Populationen von Lernenden zu schaffen, gehört zu den Hauptanliegen der Bildungspolitik in den OECD-Ländern. Im Mittelpunkt dieser Herausforderung steht das Ziel der Integration und sich daraus ableitend eines verbesserten sozialen Zusammenhalts. Von den Bildungssystemen wird erwartet, dass sie ihren Beitrag zu diesen gesellschaftlichen Zielvorstellungen leisten; entsprechend wurden von den einzelnen Ländern darauf abzielende Maßnahmen ergriffen. Dieses Kapitel trägt auf folgendem Weg dazu bei: es fasst internationale Daten und Erfahrungen mit Programmen zugunsten von behinderten, lernbehinderten und benachteiligten Schülern zusammen. Es dokumentiert die vielfältigen Ansätze in den einzelnen Ländern und stellt dabei insbesondere zweierlei heraus: (i) die "rechtsbasierte" Auffassung von Gleichstellung, die davon ausgeht, dass solche Schüler möglichst in Regelschulen integriert und nicht in Sonderschulen betreut werden sollen; und (ii) die verschiedenen Ansätze der einzelnen Länder zur Eingliederung von Lernbehinderten/Benachteiligten in den normalen Schulbetrieb als zweckdienlichen Beitrag zur allgemeinen Diskussion über Bildungsvielfalt und Gleichberechtigung.

Im ersten Kapitel erfolgt die Analyse einer ganzen Reihe internationaler Daten über Maßnahmen zugunsten von behinderten, lernbehinderten und benachteiligten Schülern. Desgleichen werden Fallbeispiele von Schulen mit einer erfolgreichen Integrationspolitik genannt, um aufzuzeigen, welche wichtigen Voraussetzungen gegeben sein müssen, um (lern)behinderte Schüler in den Regelbetrieb einzubinden. Diese in acht OECD-Ländern erhobenen Bedingungen scheinen auch generell zur Verbesserung des Bildungsniveaus aller Schüler und Studenten von Bedeutung zu sein.

Alle OECD-Länder haben es sich zur Pflicht erhoben, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Bildungssysteme allen Schülern und Studierenden im Ergebnis gleiche Chancen bieten; das bedeutet, dass sie Gruppen mit verschiedenen Erfordernissen Rechnung tragen müssen. Ein bedeutender Teil dieser Aufgabe besteht darin, Maßnahmen für Behinderte, Lernbehinderte und sonstige Benachteiligte zur Wahrung und zum Schutz der Rechte dieser Zielgruppen vorzusehen. Daraus resultieren keine klaren Schlüsse für die Ressourcenverteilung, da es bei vielen behinderten Schülern, auch wenn noch so viele Mittel eingesetzt werden, kaum möglich sein wird, dasselbe Ergebnis wie bei ihren behinderungsfreien Kameraden zu erreichen. Die in diesem Kapitel umfassend dargestellte internationale Ressourcenallokation für verschiedene Gruppen (einschließlich nach Geschlecht und Alter) gibt Aufschluss darüber, in welchem Umfang sich die Länder zur Erreichung des Ziels der Gleichberechtigung einsetzen, und will nicht etwa den Fortschritt messen, der im Hinblick auf eine objektive, klar festgelegte Norm erreicht worden ist.

Als zweckdienlicher Beitrag wurden einige Schlüsselkonditionen für weitere Fortschritte auf diesem Gebiet aufgezeigt. Als erste Voraussetzung gilt es die Verschiedenartigkeit anzuerkennen und in die Planung einzubeziehen. Ein Indikator dafür ist die Zahl der Schüler, die Sonderschulen besuchen. Hier sind je nach Land große Unterschiede festzustellen, wobei eine hohe Zahl darauf hinweist, dass das Regelschulsystem nicht in der Lage war, den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Zu den am Schluss des Kapitels angesprochenen sonstigen Bedingungen beziehen sich einige auf den Schulbetrieb selbst, zum Beispiel Fragen der Personalentwicklung und der Zusammenarbeit zwischen Schulen, während andere das Außenverhältnis (Rechenschaftslegung und Engagement der Zivilgesellschaft) betreffen. Die unterschiedlichen nationalen Ansätze, die hier belegt werden, werfen maßgebliche Fragen darüber auf, was für welche Schülerpopulationen die besten

Ergebnisse zeitigt. Die Reformen in den OECD-Staaten bieten eine Sammlung von Erfahrungen und Hinweise darauf, wie diese Fragen bestmöglich anzugehen sind. Vieles bleibt hier noch zu tun.

Kapitel 2: Berufsberatung - Neue Ansätze

Bei der Berufsberatung stellen sich heute den verantwortlichen Stellen in den OECD-Ländern zwei bedeutende Herausforderungen, denn im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen und einer aktiven Arbeitsmarktpolitik ist:

- eher für die Entwicklung von Karriereplanungskompetenzen zu sorgen als den Beratung Suchenden zu helfen, Entscheidungen für die unmittelbare Zukunft zu treffen;
- der Zugang der Bürger zu Berufs- und Karriereberatung erheblich auszubauen und auf das ganze Leben zu erstrecken.

Dieses Kapitel gibt die Gründe an, warum Berufsberatung Gegenstand einer öffentlichen Politik sein sollte, und beschreibt einige der Ansätze, mit denen die OECD-Länder auf diese beiden Herausforderungen reagieren. Grundlage ist eine umfassende Untersuchung der Berufsberatung in 14 OECD-Staaten.

Berufsberatung spielt eine Schlüsselrolle bei der Steuerung des Arbeitsmarkts und als Beitrag zur Erreichung des Bildungsauftrags der Schulsysteme. Sie fördert auch das Ziel der Gleichstellung: jüngsten Erkenntnissen zufolge fußt die soziale Mobilität nicht nur auf dem umfassenden Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten, sondern auch auf Kompetenzen, diese richtig zu nutzen. Diesbezüglich kommt der Berufsberatung ein weiter gefasster Auftrag zu und muss Teil des lebenslangen Lernens werden. Die Umstellung hat bereits begonnen. Die Berufsberatungsstellen gehen mehr und mehr ab vom traditionellen Modell der Befragung und Beratung der kurz vor dem Abschluss stehenden Schüler durch eine vorwiegend aus Psychologen bestehende Berufsgruppe (siehe Kasten bezüglich einiger Länderinitiativen aus der jüngsten Zeit).

Um eine Änderung der Beratungsleistungen herbeizuführen, ist darauf abzustellen, allgemeine Laufbahnplanungskompetenzen zu entwickeln und nicht mehr Schülern und Studierenden nur dabei zu helfen, sich für einen Beruf oder einen Studiengang zu entscheiden. Für Schulen bedeutet das den Einbau eines Qualifikationsmoduls "Laufbahnplanung" in die Lehrpläne und die Anbindung an die Gesamtentwicklung der Schüler. In einer Reihe von Ländern wurde diese Materie in die Schulfächer eingebunden. Jedoch konzentriert sich die diesbezügliche Ausbildung nach wie vor auf das Ende der Pflichtschulzeit. In den weiterführenden Sekundarschulen und in den Hochschulen stehen ebenfalls weiterhin die unmittelbare Berufswahl und weniger die persönliche Entwicklung und allgemeine Entscheidungsfindungskompetenzen im Mittelpunkt, obgleich sich in einigen Ländern ein Wandel abzuzeichnen beginnt.

Die zweite Herausforderung besteht darin, auch im Erwachsenenalter mehr Beratungsleistungen anzubieten. Im Augenblick ist das Angebot unzureichend und wird hauptsächlich von Stellensuchenden im Rahmen der staatlichen Arbeitsvermittlung genutzt. Zwar werden in der Erwachsenenbildung einige neue Dienste offeriert, ohne jedoch stets umfassende objektive Beratungsleistungen anbieten zu können. Bemühungen zur Entwicklung privater Initiativen hatten nur begrenzten Erfolg, für öffentliche Angebote stehen wiederum nicht genug Mittel zur Verfügung. Die Schaffung von Laufbahnberatungsstellen für die Bedürfnisse aller Erwachsenen bleibt somit eine beträchtliche Herausforderung. Webbasierte Dienste mögen hilfreich sein, können jedoch keine auf

den individuellen Bedarf zugeschnittene Beratungsleistung ersetzen. Als Beispiel zeigt der nachstehende Kasten einige von Mitgliedstaaten in jüngster Zeit ergriffene Initiativen auf.

Berufsberatung: Innovation zugunsten eines erweiterten Angebots

Australiens Website zur Berufsorientierung (www.myfuture.edu.au/) enthält Informationen über Aus- und Fortbildungskurse, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auf Ebene der einzelnen Regionen, Berufsprofile und Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildungsmaßnahmen. Die Nutzer können ihre persönlichen Interessen und Präferenzen eingeben und Links zu Bildungs- und Berufsinformationen herstellen. In den ersten sieben Monaten ihres Bestehens wurde die Website 2,5-millionenfach besucht.

Österreich veranstaltet jährlich drei größere Karrieremessen, die sich mit Berufs-, Hochschul- und Erwachsenenbildung befassen, Tausende von Besuchern anziehen und bei denen Hunderte von Berufs- und Fachverbänden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Bildungseinrichtungen vertreten sind. Die strategischen Zielgruppen dieser Messen sind Schulen und, ganz allgemein, die Bürger.

In **Kanada** schließt der Arbeitsmarktservice für die Erbringung von Berufs- und Karriereberatungsleistungen häufig Verträge mit zielgruppennahen Stellen, die als besser geeignet erachtet werden, auf die jeweiligen Bedürfnisse, wie z. B. die Erfordernisse alleinerziehender Eltern oder der Ureinwohner, einzugehen. Einige davon haben mit Informationsdiensten, Berufsberatung und Workshops zum Thema Arbeitssuche die Karriereentwicklung in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeiten gestellt. Andere wiederum haben weiter gefasste Aus- und Fortbildungsangebote sowie zielgruppenspezifische Aufgaben. Einige beschäftigen professionelle Berufsberater; bei der Mehrheit ist das jedoch nicht der Fall.

In **Spanien** hat der internationale Konzern Altadis aufbauend auf einer Datenbank mit den Qualifikationen der Beschäftigten und der Beschreibung der im Unternehmen vorhandenen Stellen ein Karriereentwicklungsprogramm eingerichtet. In Gesprächen erfolgt eine regelmäßige Bewertung der Programmteilnehmer, um ihre Kompetenzen und Wünsche im Hinblick auf den künftigen Unternehmensbedarf zu evaluieren. Als Teil eines mit den Gewerkschaften ausgehandelten Stellenabbauplans bietet Altadis den Mitarbeitern Berufsberatungsdienste an und beauftragte damit eine darauf spezialisierte Outplacementfirma, die für diese Aufgabe gewöhnlich Psychologen und Betriebswirte einsetzt.

In **Großbritannien** wurden Call Center eingerichtet, um den Zugang der Erwachsenen zu Weiterbildungsangeboten zu verbessern. Der Service, namens *learnirect*, bietet sowohl Informationen als auch ausführliche Beratungsgespräche. Die Mitarbeiter verfügen je nach Art ihrer Arbeit über einschlägige Qualifikationen auf einem von drei Niveaus und können sich auf eine Online-Datenbank mit Informationen über mehr als eine halbe Million Aus- und Fortbildungsmaßnahmen stützen. Seit Einrichtung der nationalen Berufsberatungsnummer im Jahre 1998 haben mehr als vier Millionen Personen angerufen. Das Call Center ist das ganze Jahr über täglich von 8 bis 22 Uhr besetzt.

Kapitel 3: Veränderte Leitungsstrukturen im Hochschulwesen

In letzter Zeit haben die Regierungen der OECD-Mitgliedstaaten fast ausnahmslos eine Neuordnung, Überprüfung oder Umgestaltung ihres Hochschulwesens in Angriff genommen. Hinter diesen Reformen steht ein tiefer Wandel des tertiären Bildungsauftrags sowie der Art der Hochschuleinrichtungen und ihrer Klientel und folglich der Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind. Universitäten und andere Hochschuleinrichtungen, soviel ist klar geworden, müssen sich an ein wesentlich komplexeres Umfeld anpassen, wobei die Erwartungen an die Hochschulbildung so gut wie nichts mit denen der Vergangenheit zu tun haben.

Welche Auswirkungen hat das auf die Art und Weise, wie Hochschulen geführt und geleitet werden? Im 20. Jahrhundert übte der Staat in den meisten OECD-Ländern eine erheblichen Kontrolle über den Hochschulsektor aus und machte seinen Einfluss geltend, um Ziele, wie wirtschaftliches Wachstum und soziale Gleichstellung, zu fördern. Während die Regierungen auf der einen Seite stärker denn je daran interessiert sind, dass die Bildungseinrichtungen - aufgrund ihres hohen Stellenwerts in der wissensbasierten Gesellschaft - ihren Beitrag zur Gewährleistung wirtschaftlicher und sozialer Erfordernisse leisten, sehen sie auf der anderen Seite ein, dass ein zentrales Planen der Schaffung von Wissen bzw. der Lehr- und Lerntätigkeit meist ineffizient ist, dass fortschrittliche Gesellschaften und Volkswirtschaften Einrichtungen mit einem gewissen Grad an Unabhängigkeit benötigen und Marktmechanismen das Angebot und die Nachfrage nach verschiedenen Formen des Lernens für verschiedene Zielgruppen meist effizienter regeln als die staatliche Verwaltung.

Folglich sehen sich die Leitungsstrukturen des Hochschulwesens schwierigen Herausforderungen gegenüber. Wenn das Hochschulwesen effektiv einen bedeutenden strategischen Hebel darstellt, an dem die Regierungen ansetzen können, um gesamtstaatliche Ziele zu verfolgen, können sie dann diesem Ziel nachkommen, ohne die Unabhängigkeit der Universitäten in Frage zu stellen und ihr Anpassungsvermögen, um auf neue Marktgegebenheiten einzugehen, zu beeinträchtigen?

Dieses Kapitel beschreibt, wie die Regierungen dieses Thema angehen, und wie sie eine Reihe verwandter Fragen im Hinblick auf die Leitungsstrukturen von Hochschuleinrichtungen behandeln. Dabei wird untersucht, inwieweit die Hochschuleinrichtungen unter Wahrung eines kohärenten Rahmens für das gesamte Hochschulwesen frei entscheiden und ihre eigenen Stärken entwickeln können. Konkret bedeutet das Änderungen in der Leitungsmacht in Bezug auf fünf Aspekte des Hochschulmanagements:

- Grad der Eigenständigkeit bei der Führung des Hochschulbetriebs;
- Grad der Abhängigkeit vom Staatshaushalt bzw. des Zugangs zu eigenen Finanzierungsquellen;
- Veränderungen dahingehend, ob das Hochschulsystem für sich genommen einer Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle unterliegt;
- Stärkung der Governance dieser Einrichtungen;
- und neue Aufgaben der Leiter von Hochschuleinrichtungen.

Insgesamt haben die Hochschulreformen dazu geführt, dass sich die Staaten mehr auf die Ausrichtung der Strategie und das Setzen von Prioritäten konzentrieren und sich weniger mit dem tagtäglichen Hochschulbetrieb befassen. In einigen Ländern wurden eigene Stellen zur Überwachung der Qualität der Lehr- und Forschungstätigkeit sowie Zwischenträger bzw. Pufferorganisationen zur Verteilung der staatlichen Mittel eingerichtet. Im aktuellen politischen Umfeld geht es somit gleichermaßen um die Entwicklung neuer Ansätze, ausgehend von Begriffen wie "strategisches Management", "Deregulierung" und "Rechenschaftspflicht", wie um die direkte Beeinflussung der Verhaltensweisen von Hochschuleinrichtungen.

Kapitel 4: Maßnahmen für eine auf Dauer angelegte Investition in lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel für die Entwicklung zur Wissensgesellschaft sowie zur Gewährleistung, dass alle sie gleichermaßen nutzen können. Die Schwachstelle dabei ist die

Erwachsenenbildung. Viele Hemmnisse haben dazu beigetragen, dass Erwachsene ganz allgemein und benachteiligte Erwachsene im Besonderen nur begrenzt am Lernangebot teilnehmen; darunter Lehrmethoden, die nicht immer bestens geeignet sind, sowie ein mangelnder Zugang zu erforderlichen Unterstützungsleistungen, um Beruf, Familie und Weiterbildung miteinander in Einklang zu bringen. Das Kapitel befasst sich mit einer besonders kritischen Hürde, den zeitlich und finanziell begrenzten Ressourcen. Bisher erfolgte noch keine systematische Analyse der Ressourcen, die für mehr Erwachsenenbildung nötig wären. Den Mitgliedstaaten stellt sich die wichtige Frage, wie das höhere Maß an Investitionen zur Sicherstellung eines ausreichenden Angebots für alle, die sich weiterbilden wollen, erreicht und auf Dauer gesichert werden kann, und wie gewährleistet werden kann, dass die Gesellschaft auf wirtschaftlich effizientem Niveau investiert.

Auch wenn der Nutzen der Erwachsenenbildung nicht nur rein finanziell dargestellt werden kann, sind wirtschaftliche Erwägungen von Bedeutung. Wenn Privatpersonen, die Wirtschaft und der Staat in mehr Erwachsenenbildung investieren sollen, muss sichergestellt sein, dass sie "wirtschaftsverträglich" (der voraussichtliche Nutzen muss die Kosten wettmachen) und "finanziell tragbar" (es müssen heute Mittel zur Finanzierung bereit gestellt werden - für einen Nutzen, der sich erst in ferner Zukunft einstellen mag) ist. Während Investitionen in die Ausbildung Jugendlicher beiden Verträglichkeitskriterien in hohem Umfang gerecht werden, trifft das in geringerem Maße auf die Erwachsenenbildung zu.

Das Kapitel beleuchtet zunächst die ökonomische Rentabilität der Erwachsenenbildung mit Beispielsrechnungen über den wirtschaftlichen Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen in der Mitte des Lebens. Wie festgestellt wurde, bietet der wirtschaftliche Nutzen vor dem aktuellen Hintergrund nur einen geringen Anreiz, sich lebenslang weiterzubilden (das gilt insbesondere für erwerbstätige Erwachsene). Es wären Maßnahmen erforderlich, um daraus entstehende Einkommensverluste zu mindern und um mittels Anrechnung von bereits vorhandenem Wissen die Lernzeiten zu verkürzen.

Die finanzielle Tragbarkeit der Erwachsenenbildung fußt auf Mechanismen der Kostenteilung zwischen Betroffenen, Staat und Arbeitgebern. Aufgabe des Staats sollte es sein, die Kosten für die am stärksten benachteiligten Kategorien zu tragen und im Übrigen die Regeln zur Kostenaufteilung zwischen den anderen Beteiligten festzulegen. Das Kapitel untersucht die jüngsten Initiativen in 10 OECD-Ländern, um das Prinzip der Kofinanzierung umzusetzen. Sie geben Anlass zu Optimismus, auch wenn es sich als schwierig herausgestellt hat, an die benachteiligten Gruppen, die eine Weiterbildung am stärksten benötigen, heranzukommen. Dennoch geben die weit gespannten Maßnahmen, die in Gang gesetzt wurden, Aufschluss darüber, was sich für den Einzelnen und die Unternehmen als machbar erweist .

Anhang: Jüngste Entwicklungen in der Bildungspolitik der OECD-Länder

Der Anhang fasst die bedeutendsten bildungspolitischen Entwicklungen in den OECD-Ländern zusammen. Die auf freiwilliger Basis bereitgestellten Kurzfassungen geben einen Überblick über die wichtigsten politischen Maßnahmen, die für ein internationales Publikum von Interesse sein könnten, mit Angaben über weitere Informationsquellen.

Aus den Zusammenfassungen geht die große Spannbreite bildungspolitischer Maßnahmen in den Mitgliedsstaaten hervor. Besonders hervorgehoben wurden die Initiativen im Rahmen des lebenslangen Lernens von der frühen Kindheit und Vorschulbildung (Österreich, Korea und Neuseeland) bis zur Erwachsenenbildung und beruflichen Fortbildung (Dänemark, Finnland und Spanien). Gerade aufgrund dieser erheblichen Vielfalt ist es schwer, die Maßnahmen in einzelne Kategorien einzuordnen. Dennoch gehen Gemeinsamkeiten daraus klar hervor.

Erstens haben nahezu alle Länder Maßnahmen zur Förderung der Qualität des Lernens in den Pflichtschuljahren gesetzt. Im Mittelpunkt standen vor allem eine deutlichere Orientierung auf Schlüsselqualifikationen und -kenntnisse, die sich die Schüler aneignen sollten [Beispiele dafür sind Belgien (französischsprachige Gemeinschaft), Deutschland und Japan], Fremdbewertungen der Lernleistung der Schüler sowie der Schulperformance (Niederlande, Norwegen und Portugal) und die Stärkung der Lehrerkompetenzen (z. B. beim Vermitteln des Lesens in den USA). Teil von umfassenderen Reformpaketen waren Rahmenregelungen mit Festlegung von Lernzielen und Rechenschaftspflichten, die den Schulen aber auch mehr operative Freiheit zugestehen (wie in Finnland und Italien).

Bedeutende Anliegen sind zweitens Fragen der sozialen Benachteiligung und Ausgrenzung, wie es Maßnahmen zur Reduzierung der Anzahl von Jugendlichen ohne Qualifikation (in Frankreich und Deutschland), zur Förderung der Lernmotivation (wie in Großbritannien) oder zur Reduzierung der regionalen Unterschiede im Hinblick auf die Bildungschancen (z. B. Korea) belegen.

Drittens bildete in vielen Ländern der Hochschulsektor einen besonderen Schwerpunkt der Reformen. Im Gegenzug zu einer verstärkten Rechenschaftspflicht über die erreichte Leistung zielten die Veränderungen vor allem darauf ab, die Hochschuleinrichtungen mit mehr Autonomie zu versehen. Ein wesentlicher Impuls für Hochschulreformen in Europa war die Bologna-Erklärung mit dem Ziel eines gemeinsamen Rahmens für Hochschulabschlüsse. Im Übrigen haben mehrere Länder auf Änderungen im Aufbau ihrer Hochschulqualifikationen hingewiesen (Dänemark, Deutschland, die Niederlande und Norwegen).

Schließlich sind in einer Reihe von Ländern bedeutende Veränderungen in der Organisation und Verwaltung des Bildungssektors im Gange. Parallel zu mehr operativer Eigenständigkeit der Bildungseinrichtungen und einem stärkeren Engagement der Kommunen geht die Rolle der zentralen Bildungsbehörden bei der direkten Versorgung mit Bildungsangeboten zurück, um sich mehr auf die strategische Planung und die Bewertung der Ergebnisse zu konzentrieren.

**Die vorliegende Kurzfassung enthält die Übersetzung von Auszügen aus:
Education Policy Analysis - 2003 Edition
Analyse des politiques d'éducation - Edition 2003
© OECD, 2003**

OECD-Publikationen und -Kurzfassungen (Overviews) sind verfügbar unter:

www.oecd.org/bookshop/

Geben Sie im Online-Buchladen im „Title Search“-Suchfeld „Overview“ oder den englischen Titel der Veröffentlichung ein (es besteht systematisch ein Link zwischen den Kurzfassungen und der englischen Originalfassung).

Die Kurzfassungen werden von der Abteilung Rechte und Übersetzungen,
Direktion Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, ausgearbeitet.

E-Mail: rights@oecd.org / Fax: +33 1 45 24 13 91



© OECD, 2003

Die Wiedergabe dieser Kurzfassung ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD
sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.