



Für eine Erfolgsgesellschaft

Der frühere AIOGP-Vizepräsident Stuart Conger brachte in einer Rede auf der kanadischen NATCON (Nationale Beratung) das Thema auf, dass es Bedarf an einer Bewegung für Berufserfolg gebe, die alle Bürger/innen dazu bringt, immer besser zu werden und besser zu handeln. In einer so genannten Erfolgsgesellschaft erreichen die Menschen mehr in ihrem Leben für sich selbst, ihren Beruf, ihre Familien, für ihre Kommune und ihr Land, denn sie setzen ihre eigenen Talente effektiver ein und nutzen ihre vorhandenen Ressourcen effizient. Congers Hauptpunkte:

In einer Erfolgsgesellschaft sind alle Organisationen – ob aus Wirtschaft, Bildung, in Ehrenamt, Unterhaltung, Bruderschaften, Religionsgemeinschaften, im Sozialwesen und im Sport – verantwortlich daran beteiligt, den Erfolg der Bürger/innen und der Gesellschaft zu fördern. Bei dieser Aufgabe haben sie direkten Zugang zu geeigneten Hilfsangeboten. In einer Gesellschaft, die eine Kultur des Berufserfolgs einführt, bauen Regierungen und Organisationen ihre Programme auf Prinzipien wie den folgenden auf:

1. Jede/r Bürger/in kann direkt Angebote zur Karriereplanung durch qualifizierter Berufs- bzw. Karriereberater/innen in Anspruch nehmen, dazu gibt es Unterstützung durch ein gut ausgestattetes und mit Personal besetztes Berufsinformationszentrum.
2. Auf jeder Qualifikationsebene werden Schüler und Studenten in Methoden zur Berufsentwicklung unterwiesen und können sie verantwortlich nutzen.
3. Jeder Arbeitgeber stellt sicher, dass alle Mitarbeiter/innen im Rahmen ihrer Arbeit sinnvolle Methoden zur Berufsentwicklung lernen können.
4. Alle Eltern haben direkten Zugang zu Berufsplanung für sich selbst und ihre Kinder.
5. Alle Lehrer sind verpflichtet, ihre Schüler auf jedem Bildungsniveau bei ihrer Berufsentwicklung anzuleiten und zu beraten.
6. Alle Vorgesetzten haben den Auftrag, ihre Mitarbeiter in Karrierefragen zu begleiten und zu beraten.
7. Alle Berufs- und Karriereberater/innen erfüllen die Standards und Richtlinien für Berufs- und Karriereberatung.

8. Es gibt Qualitätsstandards und Richtlinien für Berufsberatungsdienste, und die Träger stellen sicher, dass deren Dienst und Programm diese Kriterien erfüllt.

Beim Streben nach der Erfolgsgesellschaft würden gängige Berufsprogramme statt nach Gleichheit, regionalem Ausgleich, Armutsbekämpfung etc. künftig nach Erfolgskriterien definiert. Dafür sind Programme erforderlich, die alle Bürger/innen in Stand setzen, alles, was sie können, zu erreichen, und ein Land muss ernsthaft zu einer Erfolgsgesellschaft werden wollen. Als Berufsberater/innen müssen wir und unsere Arbeitgeber als Mitglieder des Bildungssystems und der Industrie für soziale und wirtschaftliche Entwicklung aktiv bei der Umformung der Sozialen Dienste von ihrer jetzigen Kultur der Armutsbekämpfung zu einer Kultur des Erfolgs mitarbeiten. Wir müssen uns mit der Verpflichtung identifizieren und mit unseren Organisationen dadurch identifiziert werden, dass wir Menschen statt nur zum Überleben zum Erfolg verhelfen.

Merkmale einer Kultur des Berufserfolgs

Um den Bedürfnissen der gesamten Bevölkerung gerecht zu werden, muss es ein eigenständig zu nutzendes Berufsentwicklungsprogramm geben. Es muss für die meisten Berufstätigen geeignet sein und kann über ein öffentliches Bildungsprogramm, über Arbeitgeber, über eine Medienkampagne und mit Hilfe des Internets erlernt werden. Ein Programm zur Aktivierung der Berufsentwicklung würde darauf abzielen, Menschen zu befähigen, sich selbst, Freunde, Nachbarn und Verwandte beim Erreichen ihrer Bildungs- und Berufsziele zu unterstützen.

Zahlreiche Aktivitäten könnten unter dem Dach dieser „Erfolgsgesellschaft“ vorangetrieben werden, zum Beispiel:

* wie man seinen eigenen Stand im Berufsleben überprüft; wie man seine Fähigkeiten herausfindet; wie man lernt; wie man seinen Ärger unter Kontrolle hält, wie man die Arbeitswelt einschätzt; wie man den Berufsweg des Lebenspartners unterstützt; wie man in seinem Job vorwärts kommt, wie man seinen Kindern beim Lernen hilft; wie man eine Firma gründet;

* eine Kampagne, die vermittelt, wie wertvoll es ist, positiv über sich selber und über Bildung und Beruf zu denken. Sie könnte von einem Arbeitsministerium organisiert werden und Themen aufwerfen wie „Steuere dein Leben selbst“; und die Bürger/innen könnten dazu aufgefordert werden, sich stärker als „aktiv handelnd in eigener Sache“ zu verstehen, indem sie auf die Wirkung z.B. von Selbstmotivation hingewiesen werden.

* eine Kampagne, die Menschen zählen lässt, wie oft sie sich selbst gefördert und wie oft sie sich selbst ein Bein gestellt haben. Es macht Spaß, und es öffnet einem die Augen. Wir kritisieren uns selbst weit öfter, als dass wir gut über uns selbst reden.

* ein Berufsentwicklungsprogramm für Familien, das Familien zu Hause „am Küchentisch“ nutzen können, um einander zu helfen. Eltern kennen normalerweise die Talente ihrer Kinder, wissen aber nicht, wie diese Talente in Bildung und Arbeit am meisten Gewinn bringen können. Erschwerend kommt hinzu, dass die meisten Eltern selbst von Zweifeln über ihren eigenen Beruf und ihr eigenes Leben geplagt werden.

Berufserfolg bei der Arbeit

Arbeitsministerien sind in einer idealen Position, die Verbleibsdauer auf Arbeitsstellen zu erhöhen, indem sie für ein Berufserfolgsprogramm einführen. Mit dessen Hilfe können neue Mitarbeiter/innen sich in ihrer neuen Organisation orientieren und ihre Entwicklungsmöglichkeiten kennen lernen und nutzen. Diesen Service könnten Berufsberatungsdienste für Arbeitgeber und deren neue Beschäftigte zumal kleinen Firmen anbieten, die nicht die Möglichkeiten haben, so ein Programm

selbst durchzuführen. Bei mittleren und großen Firmen könnte es andererseits reichen, sie auf die Möglichkeit eines solchen Serviceangebots für ihre Mitarbeiter/innen hinzuweisen und ihnen eventuell sinnvolle Hilfsmittel für ein derartiges Programm zur Verfügung stellen.

Im Rahmen eines solchen Berufserfolgsprogramms für neue Beschäftigte könnten erfahrene Mitarbeiter/innen von Firmen lernen, wie man neue Kolleg/inn/en einführt und betreut. Viele erfolgreiche Leute verdanken einen Teil ihres Erfolgs der Unterstützung einer etwas älteren und erfolgreichen Person, die sich etwas Zeit genommen hat, um ihnen an einer entscheidenden Stelle des Berufslebens Anleitung anzubieten. In einem solchen Prozess gibt ein Mentor sein Wissen weiter, wie gelernt wird, wie Zusammenarbeit funktioniert, wie Zielorientierung durch Nutzen der eigenen Fähigkeiten erreicht wird, und wie man einschätzt, was unter verschiedenen Rahmenbedingungen erreicht werden kann. Ein Mentor öffnet einer Person auch die Türen zu neuen Berufschancen.

Organisationen wollen eine derartige Berufsentwicklungskultur nicht unbedingt einführen, weil es danach aussieht, als ob sie mehr für die Mitarbeiter als für die Organisation gedacht ist. Aber sie werden eine Erfolgskultur aktiv fördern, wenn sie das Versprechen einlöst, die Leistung der Organisation dadurch zu erhöhen, dass die Beschäftigten das Ziel ihrer Arbeit besser kennen, dass sie ihre Fähigkeiten und die Möglichkeiten in der Firma in Einklang bringen, dass sie sich Hilfe holen, dass sie lernen, und dass sie ihre Ziele mit Begeisterung anstreben. Es gibt für eine Organisation eine Menge guter wirtschaftlicher Gründe, eine Berufserfolgskultur einzuführen, die alle Beschäftigten einschließt und die dazu dient, die Ziele der Organisation einschließlich Produktivität und Profit zu erreichen.

Die Erschaffung einer Erfolgsgesellschaft ist mein Wunsch an unsere heutigen Führungseliten.

Kurzfassung des Dokuments Nr. XX aus der Serie "Food for Thought", Hg.: Canadian Career Development Foundation (CCDF). Fundstelle: www.crccanada.org/symposium. Druckausgabe erhältlich bei: The Canadian Career Development Foundation, 119 Ross Avenue, Suite 202, Ottawa, K1Y 0N6, Canada. Vom CCDF genehmigte Kurzfassung. Kontaktadresse des Verfassers: stu.conger@sympatico.ca

Bericht über die Aktivitäten der AIOSP im Jahr 2004

Mit zwei großen Veranstaltungen in Nordamerika und Europa war das Jahr für die AIOSP sehr arbeitsreich. Einmal mehr nahm die Zahl der Mitglieder zu, eine weitere Entwicklung war in der elektronischen Kommunikation zu verzeichnen, und ein neues Verwaltungskonzept verbesserte den Mitgliederservice.

Mit anderen Organisationen wie UNESCO, ILO, EU, OECD und dem Europäischen Rat wurde ein ständiger ergiebiger Kontakt unterhalten.

AIOSP-Vizepräsident Bryan Hiebert war weiterhin in die Arbeit der Sektion „Technische und berufliche Bildung“ der UNESCO einbezogen.

Präsident Bernhard Jenschke und Vizepräsident Peter Plant arbeiteten gemeinsam in der *Europäischen Expertengruppe zu lebenslanger Beratung* mit, namentlich am Projekt “Metakriterien zur Beratungsqualität” und einem Handbuch für Politiker. Im Mai 2004 wurde eine Entschließung des Europäischen Rats zur Berufsberatung verabschiedet.

Die AIOSP kooperiert weiterhin eng mit dem NBCC (National Board for Counselor Creditation, USA) mit dem Ziel einer gemeinsamen Zertifizierung durch NBCC/AIOSP unter Verwendung der 2003 entwickelten Kompetenzprofile.

International Journal for Education and Vocational Guidance (IJEVG)

Die Fachzeitschrift der AIOSP wird von Professor Raoul van Esbroeck herausgegeben und erschien 2004 in 3 Ausgaben (Bände Nr. 4 1-3). Kernthemen waren Bildungsberatung, Praxis und Forschung inkl. ICT, und eine Ausgabe zur Politik. Ab 2006 erscheint die IJEVG in elektronischer Form.

Nachrichten

Die „Nachrichten“ der AIOSP sind nach wie vor das wichtigste Instrument für die Kommunikation mit den Mitgliedern. 2004 erschienen drei Ausgaben, die Nr. 48, 49 und die 50. Jubiläumsausgabe, Herausgeber ist Professor Peter Plant. Die „Nachrichten“ findet man auch auf der Webseite www.iaevg.org.

Website

Webmaster Michel Turcotte aus Kanada erstellte ein Update der Website, er wurde dabei vom Human Resource Development Canada (HRDC) unterstützt.

Counsellor Resource Centre (CRC)

Das CRC ist eine gemeinsame Initiative der AIOSP und dem Human Resource Development Canada (HRDC) und stellt unter www.crccanada.org Berufsberater/innen wichtige Hilfen für ihre professionelle Entwicklung und ihre Kommunikation zur Verfügung.

Konferenzen

San Francisco, Juni 2004

In Zusammenarbeit mit den amerikanischen Beratungsorganisationen NCDA fand im Juni 2004 ein gemeinsam geplantes und durchgeführtes Symposium in San Francisco USA in Juni 2004 zum Thema „Internationale Perspektiven der Berufslaufbahnentwicklung“ statt.

A Coruña, September 2004

In der Universität von A Coruña fand die offizielle AIOSP-Konferenz mit 278 Teilnehmer/innen aus 32 Ländern statt. Das Thema war: “Lösen, Vorbeugen, Bewältigen: Beratung und soziale Integration“. Hauptredner waren die AIOSP-Vizepräsidenten Peter Plant and Bryan Hiebert.

Das Wachstum der *Mitgliederzahl* setzte sich durch neue Eintritte von Verbänden und durch die Zunahme an Einzelmitgliedern fort. Im September 2004 beschloss der Vorstand, die Verwaltung auf eine professionelle Basis zu stellen. Die Canadian Career Development Foundation (CCDP) hat sich bereit erklärt, die Mitgliedsbetreuung und andere Verwaltungsarbeiten zu übernehmen. Die AIOSP freut sich auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Revision der AIOSP-Satzung

Im Jahr 2004 arbeitete das Präsidium zusammen mit Vorstandsmitgliedern an einer Revision der Satzung der Vereinigung. Sie war zuletzt 1991 angepasst worden, und so kam man zum Schluss, dass es an der Zeit für eine komplette Überarbeitung ist, um die Geschäftsführung auf dem neuesten und aktuellen Stand zu bringen. Die Satzung wird auf der außerordentlichen Generalversammlung in Portugal im September 2005 eingebracht.

Der ausführliche Bericht 2004 kann von der Generalsekretärin der AIOSP Linda Taylor bezogen werden: lindataylor@connexions.south-london.org.uk

Verbesserung des Services für die Mitglieder der AIOSP

Im Januar 2005 hat die AIOSP ihre Geschäftsstelle bei der Canadian Career Development Foundation (CCDF) in Ottawa, Kanada, eröffnet. Nunmehr wird der zentrale Mitgliederservice der AIOSP nicht mehr auf ehrenamtlicher Basis erledigt, wodurch eine deutlich bessere Mitgliederbetreuung möglich ist.

- Verbessertes Internetangebot mit einem Passwort-geschützten Mitgliederbereich unter www.iaevg.org
- Elektronisches Lastschriftverfahren und Rechnungserstellung für Mitgliedsbeiträge [außer es wird ausdrücklich eine Papierversion angefordert]
- Elektronischer Zugang zur Zeitschrift "International Journal for Educational and Vocational Guidance". [Eine gedruckte Ausgabe ist weiterhin gegen Versandkosten erhältlich]

Für Sie, die Mitglieder, eröffnen die Veränderungen Möglichkeiten und Zugänge, die Sie vorher nicht hatten. Etwa zwei Drittel von Ihnen haben sich für die elektronische Ausgabe des „International Journal for Educational and Vocational Guidance“ entschieden. Inzwischen werden die meisten Mitglieder ihren Mitgliedsausweis erhalten haben, sofern sie gezahlt haben.

Ihre erste Anlaufstelle ist Marie Anne Bédard, die für die Mitgliedsverwaltung zuständig ist. Sie ist für den allgemeinen Kundenservice verantwortlich und erreichbar unter membership@iaevg.org

Robert Lamoureux der technische Berater der CCDF, Email info@iaevg.org

Sareena Hopkins ist eine Direktorin der CCDF. Sie leitet mit ihrer Kollegin Lynne Bezanson die Geschäftsentwicklung, das Projektmanagement und die Geschäftsführung der CCDF. Kontakt: s.hopkins@iaevg.org.

IAEVG Administration Centre, c/o Canadian Career Development Foundation

202-119 Ross Street, Ottawa, Ontario K1Y 0N6, Canada

Tel. : + 1 613 729 6164, Anschluss : 200. Fax + 1 613 729 3515.

Die Entwicklung der Standards bei „l'Ordre des Conseillers d'orientation et des psycho éducateurs du Québec“

Der Beruf des Berufsberaters ist in Québec seit mehr als 40 Jahren geregelt. Von einem Beruf, der in der Schule ausgeübt wurde, ging die Entwicklung zu einem breiten Spektrum von Anwendungen und Rahmenbedingungen. Ein Bericht von Michel Turcotte:

In Quebec sind 50% der Berufsberater/innen in den drei Ebenen des Bildungssystems zu finden, 30% in Arbeitsverwaltungen und 20% bei Personalabteilungen großer Organisationen und in freiberuflicher Praxis. 2004 waren etwa 2200 Beratungsfachkräfte und 3400 „psycho éducateurs“ für eine Bevölkerung von 7,5 Millionen Menschen beim ‚Ordre‘ Mitglied.

Die Verantwortung der „Ordre“ ist es, die Öffentlichkeit durch Qualitätssicherung zu schützen. Ein Mittel dafür ist die Absicherung, dass ein Bewerber die Zulassungsbedingungen erfüllt. Um die Lizenz der „Ordre“ als Berufsberater zu erhalten, muss man die Anforderungen der Berufsordnung des Professional Code of Quebec erfüllen, die einen Masters Degree in Berufsori-

entierung und -beratung voraussetzen. Ein Rahmen von sechs größeren Fachgebieten, der mit 22 Kompetenzen und Standards den Erwerb der Kompetenzen in Verbindung zu den Leistungsnachweisen der Universität setzt, schließt ein: Bedarfsanalyse, Karriereentwicklung, Berufsberatung für Einzelne und Gruppen, Konsultation, Evaluation und Praxismanagement.

Was man vom Prozess in Québec lernen kann:

- Alle Partner von Anfang an einbeziehen;
- Vergleiche mit anderen Kompetenznetzwerken bestätigen das eigene Vorgehen;
- Einen Validationsprozess mit der akademischen UND der Gemeinschaft der Praktiker planen.

Guidenet – ein internationales Netzwerk für Berufsberater/innen und Experten

Guidenet Website, Datenbank und virtuelles Diskussionsforum werden nach dem Auslaufen eines erfolgreichen EU-finanzierten Pilotprojektes fortgeführt. In drei Jahren hatten die Projektpartner ein internationales Expertennetzwerk aufgebaut, eine große Bandbreite von Beratungsinitiativen, -forschung und Beispiele von erfolgreicher Praxis gesammelt und die Informationen darüber der Beraterschaft weithin zugänglich gemacht.

Die Website www.guidenet.org führt in acht Sprachen in das Guidenet ein und eröffnet den Zugang zum Überblick über die Beratungsdienste in den neun ursprünglichen Partnerländern (Tschechien, Dänemark, Frankreich, Irland, Italien, Norwegen, Slowakei und Vereinigtes Königreich). Die Überblicke geben Informationen über Arten der Berufsberatungsdienste, die Bildungsgänge für Berufsberater/innen und die Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Hinzu kommen Links zu interessanten Webseiten und Adressen von relevanten Organisationen und Behörden.

Die Guidenet *Datenbank* umfasst mehr als 170 Kurzbeschreibungen von nationalen und internationalen Beratungsinitiativen, Forschungsberichten und Beispielen erfolgreicher Umsetzung. Die Nutzer können nach Ländern, Themen, Titel oder Zielgruppe suchen. Sie können auch Projekte,

„good practice“-Beispiele oder Quellen zur Aufnahme in die Guidenet-Datenbank vorschlagen.

Derzeit sind 470 Mitglieder bei Guidenet registriert, die zum passwortgeschützten Diskussionsforum Zugang haben. Die Mitgliedschaft steht Einzelpersonen und Organisationen offen, die im Bereich Berufsberatung tätig sind. Sie ist kostenlos und bietet ein Netzwerk von Kollegen quer durch Europa und darüber hinaus, die ihre Ideen von „good practice“ und Innovation in der Beratung austauschen.

Kontakt:

Inge Langberg Kjær, CIRIUS/Euroguidance, Dänemark (ilk@ciriusmail.dk)

Mick Carey, Careers Europe/Euroguidance, Großbritannien (mick.carey@careersb.co.uk)

Buchrezension:

Multikulturelle Berufsorientierung und -beratung in Europa

Das Zentrum für Internationale Mobilität CIMO (Helsinki, Finnland) hat das Handbuch *Multicultural Guidance and Counselling - Theoretical Foundations and Best Practices in Europe* herausgegeben (Hg. Mika Launikari and Sauli Puukari, 2005). Diese Veröffentlichung (auf Englisch) ist eine Zusammenstellung von Artikeln europäischer Experten (überwiegend von Finnen) über die vorherrschenden Theorie und Praxis multikultureller Berufsorientierung und -beratung in Europa. Ziel des Handbuchs ist, auf die Bedürfnisse einzugehen, die kulturell unterschiedliche Gesellschaften haben, wenn sie ihre Migrantinnen- und ethnischen Gruppen mit Information, Orientierungs- und Beratungsservices besser versorgen wollen. Bisher hat Europa von der professionellen Literatur zu multikultureller Beratung aus den USA und Kanada profitiert. Zum ersten Mal werden Theorie und Praxis multikultureller Beratung im Kontext von Bildung und Beschäftigung aus ei-

ner europäischen Perspektive beleuchtet. Das Buch richtet sich an Berufsberater/innen, die mit Klienten mit einem Migrationshintergrund arbeiten, an Ausbilder von Berufsberater/innen und an Beschäftigte von Personalabteilungen in multinationalen/multikulturellen Milieus.

Das Handbuch – es wurde finanziert von der CIMO, dem finnischen Arbeitsministerium, dem finnischen Nationalen Amt für Bildung und der Europäischen Gemeinschaft – ist kostenlos als pdf-Dokument (375 Seiten) erhältlich, das Link: <http://www.cimo.fi/english/Publications>
Nähere Informationen bei den Autoren: Mika Launikari, CIMO (mika.launikari@cimo.fi) and Sauli Puukari, Universität von Jyväskylä (puukari@edu.jyu.fi).

Bernhard Jenschke, Präsident der AIOSP

Konferenzen

Internationale Konferenz , 14. – 16. September 2005, Lissabon, Portugal

„Laufbahnen im Kontext: Neue Herausforderungen und Aufgaben für die Bildungs- und Berufsberatung“

Kontakt: Prof. Helena Rebelo Pinto, Lissabon, email: rebelopinto@iop.ul.pt

Webseite: www.aiospconference2005.pt

Internationale Konferenz , 6. – 8. April 2006, in Cuernavaca, Morelos, Mexico

„Berufsberatung – Alternativen zur Unterstützung der Berufsentwicklung“

Im Cuernavaca im Staate Morelos wird diese Konferenz alternative Aspekte der Berufsentwicklung analysieren sowie alternative Methoden und Wege verschiedener Programme der Beratung vorstellen. Konferenzsprachen: Spanisch, Englisch (und Französisch, falls dafür ausreichende Anmeldungen).

Organisation: Autonome Universität des Staates Morelos UAEM, Cuernavaca.

Kontakt: Daniel Pellycer. Email: pellycer@buzon.uaem.mx

Internationale Konferenz, 23.-25. August, 2006, Kopenhagen, Dänemark

„Cross-over: Beratung im Übergang“

Cross-over existiert in der Kunst (fusion music), in der Ernährung (fusion kitchen), und in anderen kulturellen Phänomenen, wie Sprache, Volks- und Geschlechtszugehörigkeit. In einer globalen Gesellschaft vermischen sich die Kulturen. Dies trifft auch auf die Berufsberatung zu, die zunehmenden Herausforderungen begegnet:

- zwischen-kulturell : über kulturelle Barrieren hinweg
- zwischen-national: übernationale Grenzen hinaus
- zwischen-medial: über unterschiedliche Medien, auch Formen von IT hinweg
- zwischen-methodisch: über und jenseits etablierter Beratungsmethoden und Grundsätze.

Das ist das Thema der Konferenz: Übergang

Pre PDI (Professional Development Institute) on Philosophical Guidance & Counselling, 22 AUG 2005.

Organisation: The Joint Council of Danish Guidance Associations (FUE) im Auftrag der Nordic Association for Educational and Vocational Guidance, NFSY.

Website der Konferenz: www.iaevgconference2006.dk/

Internationale Konferenz , 6. – 8. Juni 2007, Neapel, Italien

Mit Generalversammlung

Mitgliederkontakte:

AIOSP-Verwaltung, Ottawa: membership@iaevg.org

AIOSP Schatzmeisterin: Lyn Barham, 7 Lansdown Crescent, Bath, BA1 5EX, England.

Email: lynbarham@easynet.co.uk

AIOSP Generalsekretärin: Linda Taylor, Connexions South London, Canius House, 1 Scarbrook Road, Croydon, Surrey CR0 1SQ, England

Email: linda.taylor@connexions.south-london.org.uk

Fax + 44 (0)20 8929 4763.

AIOSP online: www.iaevg.org ; **Berater-Ressourcen-Zentrum** www.creccanada.org

AIOSP-Nachrichten

Herausgeber: **Dr. Peter Plant**, Vizepräsident der AIOSP, Kopenhagen, Dänemark. Email: pepl@dpu.dk

Französische Übersetzung: **Jean-Luc Brun**, Paris, Frankreich, Email: jlubrun@infonie.fr

Deutsche Übersetzung: **Rainer Thiel**, Lüneburg, Deutschland, Email: Ra.t@gmx.de

Spanische Übersetzung: Paula Ferrer, Madrid, Spanien, Email: pferrer@edu.uned.es