



Deutsches Institut für Internationale
Pädagogische Forschung
German Institute for International
Educational Research
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Arbeitseinheit Finanzierung und
Steuerung des Bildungswesens
Warschauer Straße 34-38
10243 Berlin
E-Mail: sroka@bbf.dipf.de

Professionalität und Professionalisierung von Weiterbildung: Polen und Finnland

15. Statusbericht

im Rahmen des Internationalen Monitoring

„Lernkultur Kompetenzentwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“

Verfasser: Dr. Wendelin Sroka

Stand: Dezember 2005

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	3
2. Weiterbildung international: Nachrichten	3
Dänemark: Beteiligung an öffentlich geförderter Weiterbildung seit 1998 rückläufig	3
Großbritannien/England: System der Inspektion von Bildungseinrichtungen wird reformiert	4
Schweden: Anbieter von <i>Folkbildning</i> stellen sich den Herausforderungen der Wissensgesellschaft	4
Schweiz: Bundesrat legt Bericht über nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung vor	5
EU-Kommission initiiert Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen	5
OECD-Bericht über Alterung und Beschäftigungspolitik in Deutschland mahnt verstärkte Anstrengungen zur Weiterbildung älterer Erwerbstätiger an	6
UNESCO und OECD verabschieden gemeinsame Richtlinien zur Qualitätssicherung in der grenzüberschreitenden Hochschulbildung	6
3. Professionalität und Professionalisierung von Weiterbildung: Polen und Finnland	7
3.1 Polen	8
Übersicht	8
Betriebliche Weiterbildung	11
Arbeitsmarktbezogene Weiterbildung	12
Qualitätssicherung	12
Unterstützungsstrukturen	13
Internationalisierung	14
3.2 Finnland	15
Übersicht	15
Betriebliche Weiterbildung	18
Arbeitsmarktbezogene Weiterbildung	19
Qualitätssicherung	20
Unterstützungsstrukturen	20
Internationalisierung	21
4. Literatur	22

1. Vorbemerkungen

Welche Anstrengungen unternehmen Weiterbildungseinrichtungen, um Professionalität und Effizienz nach innen und nach außen unter Beweis zu stellen? Wie profilieren sie sich als „Kompetenzzentren für das Lernen Erwachsener“? Welche Unterstützungssysteme stehen ihnen dabei zur Verfügung?

Gegenwärtig lässt sich international beobachten, dass das Lernen Erwachsener in nicht-formalisierten Kontexten aufgewertet und gleichzeitig die Weiterbildung in ihren tradierten Erscheinungsformen entgrenzt wird. Die Entstehung neuer Lernkulturen, die damit einher geht, verschärft die Frage nach Professionalität und Professionalisierung im Weiterbildungssystem. Zudem wird unter dem Vorzeichen der Ökonomisierung im Bildungsbereich zunehmend über den Mehrwert „professioneller“, d.h. in der Regel auch aufwändiger und teurer Weiterbildung diskutiert.

Der Thementeil dieses Statusberichts konzentriert sich auf grundlegende Fragen der Professionalität und Professionalisierung von Weiterbildungseinrichtungen. Dies soll im nächsten Bericht unter der besonderen Perspektive der Entgrenzung von Weiterbildung und des Verhältnisses von Professionalisierungs- und De-Professionalisierungstendenzen fortgeführt werden. Beide Berichte befassen sich mit der Situation in Polen und Finnland, zwei Ländern, von denen das erste unter schwierigen Ausgangsbedingungen ambitionierte Reformen im Bildungswesen eingeleitet hat, während das zweite vielfach als standardgebend für Bildungssysteme in Europa gilt.

Der dem Thementeil vorangestellte Nachrichtenteil informiert über aktuelle Entwicklungen der Weiterbildung in Dänemark, England, Schweden und der Schweiz sowie auf den Ebenen der EU und der OECD.¹

2. Weiterbildung international: Nachrichten

Dänemark: Beteiligung an öffentlich geförderter Weiterbildung seit 1998 rückläufig

Der im September 2005 vom dänischen Bildungsministerium vorgestellte nationale Bildungsbericht enthält auch Daten zur Weiterbildungsteilnahme der Erwachsenenbevölkerung. Er zeigt, dass die Zahl der Teilnehmer an öffentlich geförderten Angeboten seit 1998 erheblich zurückgegangen ist. Gleichwohl konnte Dänemark im europäischen Vergleich seine Spitzenstellung bei der Teilnahme Erwachsener an Weiterbildung halten (Danish Ministry of Education 2005).

¹ Der Verfasser dankt Kathrin Manzelmann für umfangreiche Recherchen zum Nachrichten- und zum Thementeil dieses Berichts.

Großbritannien/England: System der Inspektion von Bildungseinrichtungen wird reformiert

Am 7. Dezember 2005 legte das *Adult Learning Inspectorate* (ALI), das für die externe Evaluation öffentlich geförderter Weiterbildungsanbieter zuständig ist, seinen jüngsten Jahresbericht vor. Er resümiert Ergebnisse sowohl des Inspektionszeitraums 2004/05 als auch des im März 2005 erstmals abgeschlossenen vierjährigen Inspektionszyklus, der alle betroffenen Anbieter umfasst. Während der *Chief Inspector* Erfolge vor allem in der betrieblichen Weiterbildung konstatiert, sieht er anhaltende Qualitätsmängel insbesondere bei Weiterbildungsangeboten für Arbeitssuchende, die in der Verantwortung von *Job Centre Plus* liegen (ALI 2005). Der Bericht fällt in eine Zeit einschneidender Veränderungen des Inspektionssystems im englischen Bildungswesen. Am 13. Dezember 2005 gab Bildungsministerin Ruth Kelly die Entscheidung bekannt, das ALI mit dem *Office for Standards in Education* (Ofsted, bisher verantwortlich vor allem für die Inspektion allgemein bildender Schulen) zusammenzuführen. Die neue Behörde soll unter der Bezeichnung *Office for Standards in Education, Children's Services and Skills* am 1. April 2006 ihre Tätigkeit aufnehmen (DfES 2005). Der Entscheidung war ein öffentlicher Konsultationsprozess vorausgegangen, bei dem sich u. a. NIACE, das unabhängige nationale Institut zur Förderung der Erwachsenenbildung, ausdrücklich gegen die Verschmelzung von ALI mit Ofsted ausgesprochen hatte (NIACE 2005a). NIACE kommentiert die Entscheidung des Ministeriums mit Sorge. Es befürchtet vor allem, dass die spezifischen Interessen erwachsener Lernender zuwenig berücksichtigt werden, und dass jene Sensibilität und Flexibilität verloren gehen könne, durch die sich der Umgang des ALI mit den Weiterbildungsanbietern bislang ausgezeichnet habe (NIACE 2005b).

Schweden: Anbieter von *Folkbildning* stellen sich den Herausforderungen der Wissensgesellschaft

In Schweden repräsentieren die erklärtermaßen den Ideen von Demokratie, Bürgergesellschaft und ganzheitlicher Bildung verpflichteten Anbieter von *Folkbildning* seit mehr als hundert Jahren einen wichtigen Teil der öffentlich geförderten Lerninfrastruktur für Erwachsene. Während derzeit neun Studienverbände pro Jahr für etwa 310.000 Studienzirkel mit ca. 2,5 Millionen Teilnehmern sorgen, bieten 148 Heimvolkshochschulen zahlreiche Langzeit- und Kurzzeitkurse an, mit denen u. a. das Nachholen von Bildungsabschlüssen ermöglicht wird. Ein vom *Folkbildningsrådet*, dem Schwedischen Zentralrat für Erwachsenenbildung, im Jahr 2004 organisierter landesweiter Konsultationsprozess war der Rolle und den Aufgaben von *Folkbildning* in der Zukunft gewidmet. Der nunmehr vorgelegte Bericht über die Ergebnisse der Konsultation unterstreicht die Potentiale von *Folkbildning* in der Wissensgesellschaft, u.a. bei der Lernförderung sozial benachteiligter Gruppen und in der beruflichen Weiterbildung, aber auch im Bereich der kulturellen Bildung (Folkbildningsrådet 2005).

Schweiz: Bundesrat legt Bericht über nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung vor

Als Reaktion auf einschlägige Postulate der Kommission für Bildung, Wissenschaft und Kultur legte der Schweizerische Bundesrat Ende Oktober 2005 einen Bericht zur nachfrageorientierten Finanzierung der Weiterbildung vor. Der Bericht beschreibt die Situation der schweizerischen Weiterbildungspolitik, resümiert in- und ausländische Erfahrungen zur nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung und erörtert mögliche Konsequenzen für die Schweiz. Abgesehen von einem Pilotprojekt zu Bildungsgutscheinen, das ab Ende 2005 unter der Federführung des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT) landesweit durchgeführt wird, sieht der Bundesrat unter Verweis auf das laufende Verfahren zur Aufnahme eines Bildungsrahmenartikels in die Verfassung keinen Anlass für Bundesinitiativen zur Förderung der Weiterbildung (BBT 2005). Inzwischen hat sich der schweizerische Nationalrat auf eine Formulierung des Verfassungsartikels verständigt, der dem Bund erstmals eine Rahmengesetzgebungskompetenz für die Weiterbildung verschafft. Damit ist der Weg frei für eine Volksabstimmung über den neuen Verfassungsartikel, die im Mai 2006 stattfinden soll. (Economiesuisse 2005; zur Verankerung der Rolle des Bundes im Weiterbildungsbe- reich in der Verfassung siehe die Statusberichte zum Schwerpunkt „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ Nr. 12, S. 6 und Nr. 13, S. 6)

EU-Kommission initiiert Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen

Im Kontext des Lissabon-Prozesses und des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung“ veröffentlichte die EU-Kommission am 10. November 2005 einen Vorschlag zu „Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen“. Mit dem Begriff „Schlüsselkompetenzen“ sind jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen gemeint, die von allen Unionsbürgern benötigt werden. Mit der Initiative der Kommission wird ein doppelter Zweck verfolgt: Zum einen wird ein Tableau von allgemein als notwendig erachteten Schlüsselkompetenzen vorgestellt, zum anderen sollen die Mitgliedstaaten dabei unterstützt werden, dementsprechende Angebote sinnvoll in ihre Strategien für lebenslanges Lernen zu integrieren. Dem dient ein von der Kommission vorgeschlagener europäischer Referenzrahmen, der acht definierte und explizierte Schlüsselkompetenzen umfasst. Diese reichen von muttersprachlicher und fremdsprachlicher Kompetenz über Lernkompetenz bis hin zu interkultureller und sozialer sowie unternehmerischer Kompetenz. Nach den Vorstellungen der Kommission sollen das Europäische Parlament und der Europäische Rat eine gemeinsame Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen verabschieden, die neben dem Referenzrahmen auch die Aufforderung an die Mitgliedsstaaten enthält, eine angemessene Infrastruktur für die Weiterbildung von Erwachsenen zu gewährleisten (EU-Kommission 2005).

OECD-Bericht über Alterung und Beschäftigungspolitik in Deutschland mahnt verstärkte Anstrengungen zur Weiterbildung älterer Erwerbstätiger an

Im November 2005 legte die OECD – in der Reihe ihrer thematischen Berichte zur Situation älterer Arbeitskräfte in den Mitgliedsstaaten – den Länderbericht Deutschland vor. Wie der Bericht zeigt, liegt in Deutschland nicht nur die Quote älterer Erwerbstätiger, sondern auch die Teilnahmequote älterer Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung erheblich unterhalb des OECD-Durchschnitts. Während etwa in Schweden 34% und in der Schweiz 26% der Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren innerhalb eines Jahres an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, sind es in Deutschland lediglich knapp 4%. Der OECD-Bericht betont, dass in Deutschland angesichts der demographischen Entwicklung sowohl der Staat als auch die Unternehmen verstärkte Anstrengungen unternehmen müssen, um die Arbeitsplatzkompetenzen von älteren Erwerbstätigen, insbesondere von Personen mit niedriger und mittlerer Qualifikation, zu verbessern (OECD 2005).

UNESCO und OECD verabschieden gemeinsame Richtlinien zur Qualitätssicherung in der grenzüberschreitenden Hochschulbildung

Von der zunehmenden Verbreitung grenzüberschreitender Studienangebote (*cross-border higher education, transnational education*) ist der Weiterbildungssektor vor allem in zweierlei Hinsicht betroffen: durch weiterbildende Master-Studiengänge und durch kurzzeitige, kompakt angelegte Lernangebote von ‚Universitäten‘, die im Ausland beheimatet sind. Als wesentliche Triebkraft für die Entstehung eines weltweiten Hochschulmarkts hat sich hier die Ökonomisierung des Hochschulwesens erwiesen. Dabei steigt die Gefahr, dass die Bildungsnachfrager irreführenden Informationen, unzureichenden Bildungsangeboten, unseriösen Anbietern (*degree mills*) und sogar unseriösen Akkreditierungsagenturen (*accreditation mills*) zum Opfer fallen. Mit dem Ziel, diese Gefahren einzudämmen, legen UNESCO und OECD erstmals gemeinsame Richtlinien vor, die sich sowohl an die Regierungen als auch an die Bildungsanbieter sowie an die nationalen und internationalen Akkreditierungsagenturen wenden. Wenngleich die Richtlinien keine rechtliche Verbindlichkeit beanspruchen können, soll auf ihrer Grundlage die Transparenz auf dem globalen Bildungsmarkt gestärkt werden (OECD 2005b).

3. Professionalität und Professionalisierung von Weiterbildung: Polen und Finnland

Wenn nachfolgend verschiedene Aspekte der Professionalität von Weiterbildung in Polen und Finnland skizziert werden, dann ist dies von einem pragmatischen Begriff von Professionalität geleitet. Mag Professionalität im Weiterbildungssektor im Vergleich zu den „versäulerten“ Bildungsbereichen von Schule und Hochschule – gerade mit Blick auf die Qualifizierung der Weiterbildner – als „marginal“ erscheinen (Faulstich & Graeßner 2005), so steht doch außer Frage, dass Weiterbildner mit dem Anspruch antreten, professionell zu handeln, dass Professionalität auf Weiterbildungsmärkten dazu verhilft, „value for money“ zu liefern und dass Weiterbildungseinrichtungen wie Weiterbildner an der Professionalisierung ihrer Tätigkeit interessiert sind. Zudem verschärfen Systeme externer Evaluation den Druck auf die Einrichtungen, Fachkompetenzen und Fortentwicklungsbemühungen unter Beweis zu stellen.

Im Mittelpunkt der Darstellung steht die Frage nach der Professionalität auf der Ebene der Weiterbildungseinrichtungen, wobei an einigen Stellen unweigerlich auch auf die Systemebene (Weiterbildungspolitik) einzugehen ist. Dazu werden im internationalen Vergleich Befunde und Einschätzungen aus der Innen- wie aus der Außensicht berichtet. Es versteht sich, dass hier nur einige Aspekte der innerhalb und außerhalb Deutschlands seit Jahrzehnten geführten und sehr komplexen Diskussion über Professionalität und Professionalisierung der Weiterbildung aufgegriffen werden.² Denn zugleich steht das Thema in engem Zusammenhang mit einigen weiteren Themenfeldern, insbesondere denen der Qualitätsentwicklung, der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Innovation in Weiterbildungseinrichtungen.

Im vorliegenden Bericht wird das Thema länderbezogen und – nach einer knappen historisch-systematischen Skizze der jeweiligen Weiterbildungslandschaft – unter den Aspekten

- betriebliche Weiterbildung,
- arbeitsmarktbezogene Weiterbildung (*labour market training*),
- Qualitätssicherung,
- Unterstützungsstrukturen und
- Internationalisierung

dargestellt.

Mit Polen und Finnland wurden zwei OECD-Mitgliedsstaaten ausgewählt, deren Weiterbildungslandschaften aus europäischer, aber auch aus deutscher Sicht besondere Beachtung

² Für den deutschsprachigen Raum ist zu verweisen auf die Debatte über „Professionalität in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung“ (Gieseke 2004). Diese Debatte erhält gegenwärtig durch den sich im Kontext des Bologna-Prozesses abzeichnenden Rückgang der Zahl der Studiengänge Erwachsenenbildung/Weiterbildung neue Nahrung (Faulstich & Graeßner 2005).

verdienen. Als in politischer, wirtschaftlicher und kultureller Hinsicht bedeutsames Nachbarland sieht sich Polen auch nach dem Beitritt zur Europäischen Union mit erheblichen Transformationsproblemen konfrontiert. Es hat im Bildungsbereich mit der Umgestaltung des Schulwesens und dem Ausbau des Hochschulwesens international beachtete Erfolge erzielt, insbesondere bei der Steigerung des Qualifikationsniveaus der jungen Generation (OECD 2004c). Finnland wiederum konnte sich durch langfristige Reformstrategien im Bildungswesen im europäischen Raum einen Ruf als „Bildungswunderland“ verschaffen. Beide Länder repräsentieren – bei sehr unterschiedlichen historischen Voraussetzungen und unter kaum weniger unterschiedlichen zeitgenössischen Bedingungen – jeweils auch Lernkulturen Erwachsener, deren Spezifik auf die Grenzen der Rede vom „europäischen Raum des lebenslangen Lernens“ aufmerksam macht.³

3.1 Polen

Übersicht

Nach dem 2. Weltkrieg erlebte der Weiterbildungssektor in Polen – trotz zwischenzeitlicher Beschränkungen in der allgemeinen und kulturellen Bildung – einen beträchtlichen Aufschwung, wobei man zunächst auch an Traditionen der Zwischenkriegszeit anknüpfte. So wurden Volkshochschulen sowie Volks- und Arbeiteruniversitäten gegründet, die berufliche Weiterbildung wurde weitgehend innerhalb der Branchenstruktur der Staatsbetriebe ausgebaut, es entstand ein flächendeckendes, schulisch verfasstes System zum Nachholen von Bildungsabschlüssen. Schließlich wurden an mehreren Universitäten Lehrstühle für Erwachsenenbildung („Andragogik“) eingerichtet.⁴

Die gravierenden, Ende der 1980er Jahre einsetzenden politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen brachten auch einen Umbruch in der Weiterbildungslandschaft Polens mit sich. Dabei ging ein rasch wachsender Bedarf an Weiterbildung einher mit

³ Über die Situation des Erwachsenenlernens in Polen und Finnland wurde im Rahmen des Internationalen Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ bereits in der Vergangenheit berichtet. Beiträge zu Finnland waren dem Modell „kompetenzbasierter Qualifikationen“ (Statusbericht Nr. 4 im Programmschwerpunkt „Grundlagen Kompetenzmessung“) gewidmet, für beide Länder befassten sich Überblicksdarstellungen mit dem E-Learning (Gussenstätter 2005; Statusbericht Nr. 12 im Programmschwerpunkt „Lernen im Netz und mit Multimedia“).

⁴ Die komplexe, in Teilen stark diskontinuierliche Geschichte der Weiterbildung in Polen seit 1945 ist Gegenstand zahlreicher Veröffentlichungen und Kontroversen (Solarczyk 2002). Dies gilt auch für die Einschätzung des tatsächlichen gesellschaftlichen Stellenwerts der Weiterbildung. So wurden im kommunistisch regierten Polen nach Auffassung von Greger & Przybylska berufliche Angebote vernachlässigt, und zwar „nicht zuletzt aus deshalb, weil das System generell einem jeden Erwachsenen einen Arbeitsplatz sicherstellte und damit das Problem der Arbeitslosigkeit nicht existierte. Ein einmal erlernter Beruf garantierte die berufliche Lebensplanung. Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung verlor ihren öffentlichen Stellenwert, obwohl die offiziellen Statistiken große Erfolge belegten.“ (Greger & Przybylska 2001, S. 28)

dem spürbaren Rückzug des Staates aus der Verantwortung für diesen Bereich. Bereits 1990 war die Vorschrift beseitigt worden, wonach Weiterbildungsanbieter einer Zulassung durch das Ministerium für Volksbildung und Sport bedurften (Kotowska 2004). Im Gefolge entwickelte sich besonders in der beruflichen Weiterbildung ein Markt, auf dem neben traditionellen Einrichtungen (staatliche Schulen für Erwachsene; staatliche Weiterbildungszentren, betriebliche bzw. betriebsnahe Bildungseinrichtungen, Volkshochschulen) zahlreiche neue Anbieter (vor allem privatwirtschaftlich operierende Bildungsträger, Trainingszentren der Kammern sowie Bildungseinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft) Fuß fassen konnten. Die 1990er Jahre waren daher geprägt durch einen rapiden Anstieg der Zahl der Weiterbildungseinrichtungen (Aleksander 2002).

Alte und neue Anbieter sahen sich seit Beginn der 1990er Jahre vor die Herausforderung gestellt, ihre Existenz weitgehend unabhängig von staatlicher finanzieller Unterstützung zu sichern. Dies gelang am besten in den Metropolregionen und bei Einrichtungen, die sich inhaltlich auf die Bereiche Sprachen, Computer-Kenntnisse und weitere auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Kompetenzen konzentrierten und mit ihren Angeboten eine zahlungskräftige Klientel ansprachen. Hierzu zählen auch die durchweg kostenpflichtigen Weiterbildungsangebote der Hochschulen, und zwar sowohl der staatlichen als auch der stark expandierenden privaten Hochschulen. Die herausragende Rolle der polnischen Hochschulen als Weiterbildungsanbieter bezeugt der Sachverhalt, dass die Mehrheit (knapp 52%) der im Studienjahr 2003/2004 an den Hochschulen immatrikulierten Studierenden als Studierende im Fern- bzw. Abendstudium eingeschrieben war (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Studierende an polnischen Hochschulen im Studienjahr 2003/2004

	absolut*	in %
Vollzeit-Studierende	873.200	47
Studierende im Fern- und Abendstudium	972.000	51,8

* gerundete Werte

Quelle: EU-Commission 2005a

Die polnische Weiterbildungslandschaft ist traditionell geprägt durch die Dominanz schulmäßiger Organisationsstrukturen und schulischer Lehr-Lernformen (Czesana et al. 2004). Die Lernkultur war lange Zeit der schulischen Lernkultur entlehnt. Dieser Umstand wurde dadurch begünstigt, dass das hauptamtlich tätige Lehrpersonal in der Regel schulpädagogisch sozialisiert war. Auch die Einrichtung von Lehrstühlen für Erwachsenenbildung/Weiterbildung an den Universitäten hatte in der Zeit der Volksrepublik nicht zur Begründung spezifischer Studienprofile geführt.

Schulisch organisierte Weiterbildung erfuhr in den 1990er Jahren eine gewisse Aufwertung. Dabei konnte auf eine vorhandene sachliche, personelle und didaktische Infrastruktur zurückgegriffen werden. Mit deren Ausbau wurde vor allem das Ziel verfolgt, Erwachsenen das Nachholen von Abschlüssen sowohl im allgemein bildenden als auch im berufsbildenden Bereich zu ermöglichen. Im Gefolge dieser Politik steigt bis in die jüngste Zeit hinein die Zahl der Schulen für Erwachsene an (siehe Tabelle 2). Der Schwerpunkt liegt bei Angeboten zum Nachholen des Abschlusses der Sekundarstufe II, angesichts beträchtlicher Zahlen von Schulabbrechern spielt aber auch das Nachholen eines Abschlusses der Sekundarstufe I bzw. eines Berufsabschlusses eine beträchtliche Rolle. Dafür wurden spezielle „Schulen der zweiten Chance“ (*Szkoly Drugiej Szansy*) eingerichtet. Eine besondere Herausforderung besteht für diese Schulen darin, dass es sich – im Unterschied zur Situation vor 1990 – bei einem größeren Teil der Adressaten um eine Klientel handelt, die von Arbeitslosigkeit besonders stark bedroht ist bzw. bereits Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht hat. Neue Ansätze greifen auf Modulsysteme sowie auf die Kombination von schulischem und arbeitsintegriertem Lernen zurück (Säävälä 2004).

Tabelle 2: Schulen für Erwachsene in Polen und Lernende an diesen Schulen, Schuljahr 2002/03 und Schuljahr 2004/05

Schulart	Schuljahr 2002/03		Schuljahr 2004/05	
	Schulen	Lernende*	Schulen	Lernende*
Primarschulen	6	80	9	100
Schulen der Sekundarstufe I	111	11.400	120	11.800
Allgemeinbild. Schulen, Sek. II	1.305	153.700	1.816	171.800
Berufsgrundschulen	160	9.400	137	7.800
Berufsfachschulen	1.849	193.700	1.869	140.400
Gesamt	3.471	368.280	3.951	331.900

* gerundete Werte

Quelle: Säävälä 2004; Eurydice 2004

Trotz häufiger politischer Erklärungen zur Bedeutung des lebenslangen Lernens spielt die Weiterbildungspolitik in Polen vor allem angesichts der Herausforderungen in der Schul- und Hochschulpolitik und der Probleme des Staatshaushalts de facto eine eher geringe Rolle. Gegenwärtig fließen dem Weiterbildungsbereich lediglich 0,6% der staatlichen Gesamtausgaben für Bildung zu. (OECD 2005c, S. 38)

Im Juli 2003 verabschiedete der Polnische Ministerrat erstmals eine „Strategie zur Entwicklung der Weiterbildung bis zum Jahr 2010“ (MEN 2003). Das Dokument benennt sechs bildungspolitische Prioritäten und darunter zu subsumierende Aufgaben sowie Zuständigkeiten, Umsetzungszeiträume und Finanzierungsquellen. Im hier erörterten Zusammenhang verdie-

nen vor allem zwei Prioritäten Beachtung: „Priorität 2“ ist ausgerichtet auf die Verbesserung der Qualität der Weiterbildung. Wichtige Ansatzpunkte sind vor allem Programme zur Verbesserung der Qualifikation des Lehrpersonals für unterschiedliche Bereiche der Weiterbildung, die Einführung innovativer Lehr- und Lernmethoden, die Einführung eines Systems zur Akkreditierung von Anbietern (wobei diese Akkreditierung allerdings nur für Einrichtungen obligatorisch sein soll, die staatliche Leistungen in Anspruch nehmen wollen), der Aufbau eines integrierten Fernunterrichtssystems sowie der Ausbau der Weiterbildungsforschung. „Priorität 5“ hat demgegenüber die Entwicklung von weiterbildungsrelevanten Informationsressourcen sowie von professionellen Lernberatungsdiensten zum Inhalt. Als Schritte zur Umsetzung nennt das Strategiepapier u. a. die Schulung von Berufsberatern, die sowohl in Bildungseinrichtungen als auch in der Arbeitsverwaltung eingesetzt werden sollen, die Erweiterung der Informationsplattform des Nationalen Zentrums für Beratungsdienstleistungen sowie die Verbesserung der amtlichen Weiterbildungsstatistik.

Der im März 2005 veröffentlichte OECD-Bericht zur Weiterbildungspolitik in Polen hält die im Plan festgehaltene Herangehensweise indes für unzureichend. Er vermisst insbesondere Angaben über quantitativ und qualitativ genau festgelegte Ziele, Hinweise auf Prioritäten bei den 40 aufgelisteten Maßnahmen sowie die Einbeziehung der für eine „*evidence-based policy*“ erforderlichen empirischen Forschung (OECD 2005c).

Betriebliche Weiterbildung

Laut der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II) führten im Jahr 1999 in Polen lediglich 39% der Unternehmen Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung durch, wobei sich mehrheitlich die kleinen und mittleren Unternehmen, dem internationalen Trend entsprechend, als besonders weiterbildungsabstinent zeigen (siehe Tabelle 3).

Insgesamt beträgt der CVTS-Studie zufolge in Polen die Teilnahmequote Erwerbstätiger an betrieblicher Weiterbildung in weiterbildungsaktiven Unternehmen 33%, nur eine Minderheit der Unternehmen (35%) ermittelt die Kompetenzen und den Bildungsbedarf der Mitarbeiter und lediglich 9% der Unternehmen verfügen über einen Weiterbildungsplan (Grünewald et al. 2003). Die Daten weisen auf einen im internationalen Vergleich insgesamt geringen Professionalisierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung in Polen hin – ein Befund, der sich auch im OECD-Bericht zur Weiterbildungspolitik in Polen findet (OECD 2005c). Bei dieser Gesamteinschätzung dürfen allerdings die erheblichen Unterschiede zwischen einzelnen Unternehmen und die Bedeutung und Effizienz von Großunternehmen nicht verkannt werden. Als Unternehmen mit einem ausgeprägten Weiterbildungsprofil gelten etwa die polnische Telekom (Telekomunikacja Polska S.A.), international agierende Unternehmen und größere Teile des öffentlichen Dienstes, wobei in allen Fällen vielfach auf ausländische Expertise zurückgegriffen wird (Aleksander 2002).

Tabelle 3: Weiterbildungsteilnahme Erwachsener (25- bis 64-Jährige) innerhalb eines Vier-Wochen-Zeitraums in Finnland, in ausgewählten europäischen Vergleichsstaaten und in der EU (EU-25), 2000 und 2004 (in %)

	2000	2004		
		insgesamt	Männer	Frauen
Finnland	19,6	24,6	20,9	28,2
Deutschland	5,2	7,4	7,8	7,0
Polen	(:)	5,5	4,7	6,3
Tschechien	(:)	6,3	6,0	6,5
EU-25	7,9	9,9	9,0	10,7

Quelle: Eurostat Labour Force Survey, nach EU-Commission 2005b

Arbeitsmarktbezogene Weiterbildung

Als besondere Herausforderung für die Bildungspolitik erweist sich sowohl die Erreichbarkeit und Attraktivität als auch die Qualität der Weiterbildungsangebote für benachteiligte Gruppen. Zu diesen Gruppen zählen neben der Landbevölkerung im Allgemeinen besonders auch Arbeitslose. Gleichzeitig ist in Polen die (offizielle) Beschäftigungsquote der Personen im erwerbsfähigen Alter von 50% die niedrigste aller OECD-Länder (Burns & Kowalski 2004). Dennoch nahmen im Jahr 2004 lediglich 4 Prozent der Arbeitslosen an einer zumeist kurzen, maximal sechs Monate dauernden Weiterbildungsmaßnahme teil – die Europäische Beschäftigungsrichtlinie geht von einem Mindestanteil von 20 Prozent aus. Die für Polen festgestellte Quote – zwei Jahre zuvor hatte sie noch bei 5% gelegen (Czesana et al. 2004) – ist auch aus der Sicht der polnischen Behörden unzureichend, steht aber in Zusammenhang mit dem insgesamt geringen Anteil der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik an den staatlichen Gesamtausgaben für den Arbeitsmarkt. Eine Evaluierung der Maßnahmen für die Weiterbildung Arbeitsloser ergab zudem, dass lediglich 32% den von der Arbeitsverwaltung gesetzten Effektivitätskriterien entsprachen (EU-Commission 2005a). Die im Herbst 2005 ausgearbeitete Nationale Beschäftigungsstrategie für den Zeitraum 2007 bis 2013 (*Krajowa Strategia Zatrudnienia*) sieht neben dem Ausbau der Weiterbildungsmaßnahmen auch die Verbesserung der Qualität der Maßnahmen vor.

Qualitätssicherung

Nach Auffassung zahlreicher polnischer Beobachter ging die Entwicklung eines Weiterbildungsmarkts und des damit verbundenen Wettbewerbs um Kunden in den 1990er Jahren insgesamt mit einem deutlichen Professionalisierungsschub bei den Anbietern einher, vielfach verbunden mit dem Trend zur Spezialisierung und zur Konzentration auf Kernkompetenzen (Aleksander 2002). Auch der von Experten der Warschauer Wirtschaftshochschule

für die OECD verfasste Hintergrundbericht zur Weiterbildung in Polen hält fest, „dass die damals vorhandenen Weiterbildungseinrichtungen durch Marktmechanismen verifiziert wurden. Indem sie im Wettbewerb um Kunden stehen, machen diejenigen Institutionen das Rennen, die effektive Weiterbildungsprogramme anbieten und dabei auf solide Methoden und Bedingungen zurückgreifen“ (Kotowska et al. 2004, S. 18). Der OECD-Bericht selbst liefert allerdings ein kritischeres Bild, wenn er auf den „Mangel an einer Evaluationskultur“ und auf den „Mangel an Transparenz“ der Angebote hinweist und ausdrücklich festhält, „dass das Vorhandensein von Wettbewerb in einzelnen Bereichen nicht garantiert, dass der effektivste und effizienteste Anbieter überlebt“ (OECD 2005c, S. 27).

Auf der Grundlage klassischer Input-Steuerung des Bildungswesens lag die Qualitätssicherung lange Zeit weitgehend in der Verantwortung der Weiterbildungseinrichtungen selbst. Erst in jüngerer Zeit gewinnen Ansätze externer Qualitätskontrolle an Bedeutung, insbesondere in Form der Akkreditierung von Einrichtungen und teilweise auch in Form von Programmevaluation. In der Praxis sind diese Formen bislang beschränkt auf einzelne Sektoren von Weiterbildung. So existiert seit Januar 2004 ein System zur Akkreditierung von Fernlehrinstituten (EU-Commission 2005a).

Unterstützungsstrukturen

Als Unterstützungsstrukturen zur Professionalisierung von Weiterbildung sind zunächst Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für das Personal, Dienstleistungen akademischer Experten für Weiterbildungsfragen sowie Netzwerke zu nennen. Auf ausländische Initiativen zur Förderung von Weiterbildungseinrichtungen in Polen wird im Abschnitt „Internationalisierung“ eingegangen.

Aus- und Fortbildungsprogramme: An mehreren Universitäten entstanden in den 1990er Jahren Initiativen zur Entwicklung eigener Studienprofile für Erwachsenenbildner, teilweise in Kooperation mit ausländischen Universitäten. Darüber hinaus verstärken die Lehrstühle bzw. Abteilungen für Erwachsenenbildung der Universitäten auch ihre Aktivitäten im Bereich der berufsbegleitenden Fortbildung von Weiterbildungnern. Mit dem Ziel, die Professionalität in der beruflichen Weiterbildung zu stärken, erweiterte das Bildungsministerium kürzlich das ihm unterstellte Zentrum zur Förderung der Berufsausbildung (*Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej*; KOWEZ) zu einem Zentrum zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (*Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej* (KOWEZiU; <http://www.koweziu.edu.pl>).

Die wissenschaftliche Beschäftigung mit Fragen der Erwachsenenbildung an den Universitäten schlägt sich nieder in zahlreichen Konferenzen, akademischen Zulassungsarbeiten und Publikationen. 1993 wurde die „Akademische Gesellschaft der Andragogik“ (*Akademickie*

Towarzystwo Andragogiczne, ATA) gegründet, in der Wissenschaftler und Praktiker der Erwachsenenbildung vertreten sind. Die Gesellschaft gibt u. a. die Vierteljahreszeitschrift „Erwachsenenbildung“ (*Edukacja Dorosłych*) und die Reihe „Bibliothek der Erwachsenenbildung“ (*Biblioteka Edukacji Dorosłych*) heraus (<http://www.ped.uni.torun.pl/ATA/index2.html>). An weiteren wichtigen Netzwerken sind zu nennen der Verband der polnischen Volksbildner (*Stowarzyszenie Oświatowców Polskich*, SOP; <http://sop.wshit.edu.pl>), der inzwischen seinerseits als Träger von Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen fungiert, der Verband der Berufsbildungszentren (*Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego*; ZZDZ; <http://www.zdzd.pl>) und die in den Anfangsjahren der Volksrepublik aufgelöste, aber bereits 1983 wieder gegründete Gesellschaft der Volkshochschulen (*Towarzystwo Uniwersytetów Ludowych*, TUL; <http://tul.free.ngo.pl>).

Internationalisierung

Seit dem Ende der 1980er Jahre erhielt das Verständnis von Professionalität und die Praxis der Professionalisierung bei Weiterbildungseinrichtungen zahlreiche Impulse aus dem Ausland. Im kommerziellen Bereich geschah dies vor allem durch die Weiterbildungsabteilungen ausländischer Großunternehmen – insbesondere des Automobilbaus und des Handels – und durch ausländische Bildungsanbieter, vor allem Sprachschulen. Im nicht-kommerziellen Bereich wurden zahlreiche bilaterale und multilaterale Kooperationsprojekte begonnen. Von besonderer Bedeutung sind hier Kooperationsvorhaben polnischer Weiterbildungsverbände mit Schweden (Federführung: *Folkbildningsrådet*) und Deutschland (Federführung: Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbandes), die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken, u. a. im Rahmen der Ostsee-Kooperation und – verstärkt seit Mitte der 1990er Jahre – die Zusammenarbeit auf der Basis von EU-Förderprogrammen. Zu den aktuellen Vorhaben im Rahmen des EU-Programms Sokrates/Grundtvig zählt ein von der Universität Thorn (Torun) koordiniertes internationales Projekt zur Entwicklung eines Curriculums für einen ‚European Master of Adult Education‘, an dem auf deutscher Seite u. a. die Universität Bielefeld beteiligt ist (*Teaching Adult Educators in Continuing and Higher Education*; <http://www.teach.pl>).

Unverkennbar wird mit der vom Ausland aus bzw. auf internationaler Ebene betriebenen Förderung der Weiterbildung in Polen (ebenso wie in anderen Ländern) versucht, auf die Konturen der Professionalität von Weiterbildung Einfluss zu nehmen. Dies gilt ebenso beim „Export“ des skandinavischen Konzepts von *Folkbildning* wie der bei der EU-Förderung auf der Grundlage international festgelegter Qualitätskriterien. Tadeusz Aleksander, Professor für Andragogik an der Jagiellonen-Universität Krakau, spricht für viele polnische Kommentatoren, wenn er auf mögliche Schattenseiten der Internationalisierung der Weiterbildung aufmerksam macht: „Es könnte den Verlust verschiedener Elemente unserer eigenen theoreti-

schen und praktischen Leistungen und Erfahrungen bedeuten, und zwar vor allem dann, wenn wir uns angesichts des steigenden Wettbewerbs im Bildungsbereich als weniger innovativ und als zu inaktiv zeigen, und wenn wir nicht imstande sind, Elemente in die europäischen Bildungskreise einzuführen, die sich als hinreichend attraktiv und wertbesetzt erweisen, um von den Vertretern von Bildungskreisen anderer Länder übernommen zu werden“ (Aleksander 2002, S. 90). Aleksander verweist damit auf das Problem der Definitionshoheit von „Professionalität“ der (Weiter-)Bildung, das sich im Kontext der EU wie der OECD nicht als ein bloß instrumentell-technisches, sondern auch als ein normatives, politisches und kulturelles Problem darstellt.

Die Außensicht auf die Weiterbildungslandschaft in Polen hinterlässt gegenwärtig den Eindruck einer schwierigen Umbruchsituation. Sie ist einerseits geprägt durch den nur langsam wachsenden Stellenwert staatlicher Weiterbildungspolitik, durch einen dynamischen, kaum überschaubaren Anbietermarkt, durch die sehr ungleiche Verteilung und Zugänglichkeit der Angebote und durch eine insgesamt eher geringe Transparenz der Weiterbildungsqualität. Andererseits verfügt die Weiterbildung über beachtliche Traditionen, Expertise und Unterstützungsstrukturen. Dabei sind neben den Fachverbänden vor allem die wissenschaftliche Weiterbildung sowie internationale Netzwerke hervorzuheben.

3.2 Finnland

Übersicht

Finnland verfügt, ähnlich wie die anderen nordischen Staaten, über eine lange Tradition in der Wertschätzung von Bildung und auch in der Wertschätzung des Lernens Erwachsener. Letzteres kam ab dem Ende des 19. Jahrhunderts zunächst in der Gründung staatlich geförderter Heimvolkshochschulen, Erwachsenenbildungszentren und Studienzentren zum Ausdruck. Im Vordergrund stand und steht bei diesen aus unterschiedlichen politisch-kulturellen Strömungen hervorgegangenen Einrichtungen die allgemeine („liberale“, „non-formale“) Weiterbildung. Seit Beginn der 1970er Jahre erlebt vor allem die berufliche Weiterbildung einen beträchtlichen Aufschwung. Dabei sollen anhaltende Unterschiede im Qualifikationsniveau der erwerbsfähigen Bevölkerung vermindert und die Voraussetzungen für eine wissensbasierte Gesellschaft und Wirtschaft geschaffen werden. Die Weiterbildungspolitik ist eingebettet in umfassende politische Programme zum Aufbau einer Informationsgesellschaft sowie zur Förderung von Beschäftigung, unternehmerischer Initiative und aktiver Bürgerschaft. (Toiviainen 1999; Salminen 2001)

Ein Indiz für die heute im internationalen Vergleich hohe Leistungsfähigkeit der Weiterbildungseinrichtungen und des gesamten Bildungswesens in Finnland sind Daten über die Wei-

terbildungsteilnahme und über die Basiskompetenzen Erwachsener. Bei der Teilnahme Erwachsener an Weiterbildung liegt Finnland allen Vergleichsuntersuchungen zufolge weit über dem europäischen Durchschnitt und in der Spitzengruppe (siehe Tabelle 1). Bei der Anfang 2003 durchgeführten Eurobarometer-Befragung zu den Einstellungen Erwachsener zum lebenslangen Lernen in den damaligen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gaben in Finnland knapp 60 Prozent der Befragten an, im vorangegangenen Jahr etwas in einem formalen Kontext gelernt zu haben. Im EU-Durchschnitt (EU-15) lag die Quote bei lediglich knapp 40 Prozent (Chisholm et al. 2005).

Als prägend für das System der beruflichen Weiterbildung in Finnland erweist sich das Engagement des Staates: Dieser leistet finanzielle Unterstützung gegenüber Einrichtungen und Teilnehmern, sorgt aber auch – in Abstimmung mit der Arbeitsmarktpolitik – für eine deutliche Regulierung des Angebots. Dies geschieht durch die Ressourcenzuweisung, durch eine stark auf formale Qualifikationen ausgerichtete Weiterbildungspolitik und schließlich durch landesweit geltende Standards und deren regelmäßige Kontrolle. Der Tätigkeitsbereich kommerzieller Anbieter ist weitgehend beschränkt auf den Bereich von Sprachschulen, Fahrschulen sowie Kunst- und Musikschulen. Ein Wettbewerb von Weiterbildungsanbietern findet am ehesten im Südwesten des Landes sowie zwischen den Hochschulen statt (OECD 2001; UNESCO 2003).

Anfang der 1990er Jahre, zu Zeiten einer sich abzeichnenden wirtschaftlichen Krise, begann Finnland, sich systematisch für den Übergang in eine Wissensgesellschaft zu rüsten. Der Ausbau des Hochschulwesens schloss den raschen Aufbau eines Fachhochschulwesens ein. Gleichzeitig erhielten sowohl die Universitäten als auch die Fachhochschulen eine maßgebliche Rolle als Anbieter von Weiterbildung. Zudem wurde mit dem Berufsbildungsgesetz von 1994 ein neues System kompetenzbasierter Qualifikationen eingeführt, wobei Berufskompetenzen auf der Grundlage von Prüfungen und unabhängig von der Form des Kompetenzerwerbs anerkannt werden. Dies gab Anlass zu weitreichenden Modernisierungen im System der beruflichen Bildung, einschließlich der beruflichen Weiterbildung.

Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil des aktuellen, den Zeitraum 2003 bis 2008 umfassenden staatlichen Entwicklungsplans für Bildung und Wissenschaft (Opetusministeriö 2004). Der Plan sieht generell den Ausbau abschlussbezogener Programme für Erwachsene vor, weiterhin veranschlagt er ein Fünftel des Kontingents der Berufsbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die Prüfungen in Form von arbeitsbegleitenden Maßnahmen. Die Weiterbildungsanbieter sehen sich dabei gegenwärtig vor drei Herausforderungen gestellt: a) die unmittelbare öffentliche Finanzierung der Einrichtungen ist rückläufig; b) die Finanzierung wird mehr und mehr an die Ergebnisse externer Evaluation gebunden; c) die Aufwertung von Formen arbeitsintegrierten Lernens führt zu einer Veränderung des Profils der Weiterbildungseinrichtungen.

Als wichtigste auf Erwachsene spezialisierte Weiterbildungsanbieter sind heute neben den Weiterbildungsabteilungen der Betriebe die Zentren für berufliche Weiterbildung und die Träger der freien Erwachsenenbildung (Volkshochschulen, Erwachsenenbildungszentren) zu nennen (siehe Tabelle 4). Eine herausragende Rolle spielen ferner die Hochschulen. Darüber sind weitere Bildungseinrichtungen, deren traditioneller Schwerpunkt in der Erstausbildung liegt, an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Zu ihnen zählen neben den Berufsschulen vor allem allgemein bildende Schulen der Sekundarstufe II.

Tabelle 4: Wichtige öffentliche Anbieter von Weiterbildung in Finnland, 2004

Anbieter	Anzahl
berufliche Weiterbildung	
Berufsschulen	185
Spezialberufsschulen	54
Berufsbildungszentren für Erwachsene	47
Weiterbildung im tertiären System	
Universitäten	20
Fachhochschulen	31
Allgemeine (inkl. non-formale) Weiterbildung	
Schulen (Sek. II) für Erwachsene	54
Erwachsenenbildungszentren	251
Heimvolkshochschulen	91
Studienzentren	11
Sommeruniversitäten	21

Quelle: VSY 2005; Tilastokeskus 2005

Die Berufsbildungszentren für Erwachsene (*ammattillinen aikuuskoulutuskeskukset*) wie auch die Berufsschulen und Spezialberufsschulen bereiten Erwachsene auf die Prüfungen im Rahmen des Systems kompetenzbasierter Qualifikationen vor. Dazu wird für jeden Teilnehmer ein individuelles Lernprogramm erstellt, wobei vorhandene Kenntnisse und Berufserfahrungen berücksichtigt werden.

Die Universitäten begannen in den 1970er Jahren mit der Entwicklung von Angeboten für Erwachsene („nicht-traditionelle Studierende“). Seitdem wurde die universitäre Weiterbildung, deren Leistungen im Gegensatz zum regulären Studium für die Teilnehmer kostenpflichtig sind, gezielt ausgebaut. Gegenwärtig liegt die Zahl der im Weiterbildungsbereich eingeschriebenen Studierenden etwa 30% höher als diejenige der Regelstudenten (UCEF 2005). Jede Universität verfügt über ein Weiterbildungszentrum (*yliopistojen täydennyskoulutuskeskus*). Die Zentren sind in ein Netzwerk (*Yliopistojen Aikuiskoulutusverkosto*;

<http://www.dipoldi.tkk.fi>) eingebunden, das die Angebote gemeinsam vermarktet. Ebenso wurde das weitgehend auf virtuelle Netzwerke gestützte Fernstudium ausgebaut. Auch die dazu eingerichtete Finnische Virtuelle Universität (*Suomen Virtuaaliyliopisto*; <http://www.virtuaaliyliopisto.fi>) greift auf die sachlichen und personellen Ressourcen der Universitäten zurück.

Um die Zugänglichkeit zu den Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung auch in den dünn besiedelten Gebieten zu gewährleisten, unterhalten diese Zentren Vertretungen in größeren Städten der Region. Das Angebot umfasst sowohl Programme, die zu einem Studienabschluss führen, als auch Kurse der „Offenen Universität“, die teilweise in Kooperation mit anderen Weiterbildungsträgern durchgeführt werden. Sie sind auch für Interessierte ohne Hochschulzugangsberechtigung zugänglich, einzelne Module können später als Studienleistung für abschlussbezogene Kurse angerechnet werden. Bei der in jüngerer Zeit verstärkten Kooperation mit universitären Weiterbildungszentren konnten die Erwachsenenbildungseinrichtungen ihre Methodenkompetenz im Bereich des Lernens Erwachsener erfolgreich unter Beweis stellen.

Das Weiterbildungsangebot der Fachhochschulen (*ammattikorkeakoulut*) umfasst im Wesentlichen vier Bereiche: a) abschlussbezogene Programme, bei denen vorangegangene Studienleistungen und Arbeitserfahrung anerkannt werden können; b) Zertifikatskurse in Spezialisierungsbereichen für Hochschul- und Berufsschulabsolventen; c) individuell gestaltbare, offene Studienangebote und d) postgraduale Studien (Salminen 2001).

Betriebliche Weiterbildung

Das Weiterbildungsengagement finnischer Unternehmen ist im europäischen Vergleich recht hoch (siehe Tabelle 5). Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeitern sind gesetzlich verpflichtet, einen jährlichen Weiterbildungsplan zu entwickeln und diesen Plan mit der Arbeitnehmervertretung abzustimmen.

Nach Ausweis der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Grünwald et al. 2003) griffen 47 Prozent der weiterbildenden Unternehmen Finnlands auf interne Kurse, 95 Prozent hingegen auf externe Kurse zurück. Diese Kurse werden in aller Regel bei den oben benannten öffentlich geförderten Weiterbildungseinrichtungen eingekauft oder auch im Rahmen des Systems dual finanzierter Weiterbildung (*yhteishankintakoulutus*) zum Teil vom Betrieb und zum Teil von der öffentlichen Hand bezahlt. Innerhalb des Systems stehen mehrere Programme zur Verfügung, darunter solche zur Personalbeschaffung, zur Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen (KEKO) und zur Förderung von Personal, dessen Beschäftigungsfähigkeit gefährdet ist (MISEP 2002).

Tabelle 5: Anteil weiterbildender Unternehmen in Finnland und in ausgewählten europäischen Vergleichsstaaten, insgesamt und nach Unternehmensgrößenklassen (1999)

	insgesamt	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Finnland	82	78	97	99
Polen	39	36	52	63
Tschechien	69	62	84	96
Deutschland	75	71	87	98

* gerundete Werte

Quelle: Grünewald et al. 2003, S. 16 u. S. 18

Es fällt auf, dass Finnland im europäischen Vergleich – zusammen mit weiteren nordischen Staaten – zur Gruppe der Länder gehört, in denen die wenigsten Unternehmen die Weiterbildungskurse auch selbst evaluieren (Grünewald et al. 2003). Dies mag damit zusammenhängen, dass die Unternehmen mehr als in anderen Ländern dazu neigen, auf die Professionalität der Weiterbildungsanbieter und die dort praktizierten Qualitätssicherungssysteme zu vertrauen.

Arbeitsmarktbezogene Weiterbildung

Mit der Wirtschaftskrise Finnlands in der ersten Hälfte der 1990er Jahre ging ein rascher Anstieg der Arbeitslosigkeit einher. Sie erreichte ihren Höchststand im Jahr 1994, als 16,6 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung arbeitslos gemeldet waren. Arbeitsmarktbezogene Weiterbildung (*työvoimapolitiittinen aikuiskulutus*) ist seitdem ein Hauptinstrument der finnischen Arbeitsmarktpolitik. Diese Politik wird auf gesamtstaatlicher Ebene zwischen dem Arbeitsministerium und dem Bildungsministerium koordiniert. Ein Schwerpunkt liegt darin, das häufig niedrige formale Qualifikationsniveau der Arbeitssuchenden zu erhöhen. Entsprechend wird die Teilnahme an solchen Maßnahmen im Bildungssystem oder auch in Betrieben gefördert, die auf einen beruflichen Bildungsabschluss vorbereiten (MISEP 2002).

Die Arbeitsämter betrauen Weiterbildungsanbieter, die insgesamt etwa 70% der Maßnahmen an sich binden, mit Trainingsprogrammen auf der Grundlage von Ausschreibungen. Traditionell werden überwiegend die Berufsbildungszentren für Erwachsene, mehr und mehr aber auch sonstige Anbieter bis hin zu den Hochschulen mit der Durchführung beauftragt. Das Spektrum der Maßnahmen ist nach Dauer und Art breit, bei der Entscheidung über die Wahl der Maßnahmengart und der Einrichtung spielen Effektivitätskriterien eine wichtige Rolle. Etwa 30 Prozent der Maßnahmen werden unmittelbar in Betrieben durchgeführt.

Als Instrument der Qualitätssicherung führte die Arbeitsverwaltung im Jahr 2001 ein internetgestütztes Teilnehmerrückmeldesystem (OPAL) ein. Die damit gewonnenen Angaben geben

Einschätzungen der Qualität der Maßnahmen nach Kursen, Anbietern, Trainingsschwerpunkten und Regionen wieder und beeinflussen die Entscheidungen zur Fortentwicklung der Maßnahmen (MISEP 2002).

Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung der öffentlich geförderten Bildungseinrichtungen stützt sich auf eine Kombination von Verfahren interner und externer Evaluation. Seit Ende der 1990er Jahre werden die an Leistungsindikatoren orientierten Ergebnisse externer Evaluation sowohl in die gesamtstaatliche und regionale Steuerung (d. h. auch: in die Finanzierung) der Weiterbildung einbezogen als auch von den Weiterbildungsanbietern als Grundlage für Organisationsentwicklungsmaßnahmen genutzt.

Der nationale Weiterbildungsrat (s. u., Abschnitt Unterstützungsstrukturen) legte im Dezember 1998 eine den gesamten Weiterbildungsbereich Finnlands umfassende Evaluationsstrategie vor (AKN 1998). Für die externe Evaluation an den Universitäten und Fachhochschulen ist der Evaluationsrat für das Hochschulwesen (*korkeakoulujen arviointineuvosto*; FINHECC; <http://www.kka.fi>) zuständig, die Evaluation der anderen öffentlich geförderten Weiterbildungsanbieter wird vom Evaluationsrat für das Bildungswesen (*koulutuksen arviointineuvosto*; <http://www.koulutuksenarviointineuvosto.fi>) koordiniert. Landesweite, online-gestützte Systeme der Teilnehmerrückmeldung wurden bislang für die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung (mit dem Programm OPAL) und für den Hochschulbereich (mit dem Programm OPALA) ausgebaut, ein analoges Rückmeldesystem für die berufliche Weiterbildung befindet sich im Planungsstadium (EU-Commission 2005c). Die Frage, wie die Qualitätssicherungssysteme fortentwickelt werden sollen, wird gegenwärtig kontrovers diskutiert. Dabei geht es auch um die Frage nach den hinreichenden Kompetenzen derer, die in die Evaluationsprozesse einbezogen sind (Isoaho 2005).

Unterstützungsstrukturen

Wichtigster Interessenvertreter und Förderer öffentlich bezuschusster Weiterbildung ist der nationale Weiterbildungsrat (*Aikuiskoulutusneuvosto*), der sich aus Mitgliedern des Parlaments, Weiterbildungsexperten und Vertretern der Sozialpartner zusammensetzt. Die Mitglieder werden von der Regierung für drei Jahre berufen. Zu den Aufgaben des Rates zählt u. a. die Beratung der Regierung in allen Fragen des Erwachsenenlernens, die Mitwirkung in der Weiterbildungspolitik der EU sowie die Vergabe von Forschungsaufträgen. Zur Durchsetzung einer *evidence based policy* unterhält der Rat einen eigenen Ausschuss für Forschungsfragen.

Die Mehrzahl der hauptberuflich tätigen Mitarbeiter von Weiterbildungseinrichtungen verfügt über einen Hochschulabschluss. Zentren universitärer Forschung und Lehre zur Weiterbildung finden sich an den Universitäten in Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Tampere und Turku, Forschung zum Erwachsenenlernen wird aber auch an weiteren Universitäten sowie an den Fachhochschulen betrieben.

Alle staatlich finanzierten Anbieter sind in Verbänden zusammengeschlossen, die u. a. Fortbildungen des Personals der Mitgliedseinrichtungen organisieren. So war der Finnische Verband für Erwachsenenbildung (*Vaapan Sivistystyön Yhteistjärjestö*, VSA; <http://www.vsy.fi>) im Zeitraum 1999 bis 2004 für das Programm „Wissen und Kompetenz in der non-formalen Erwachsenenbildung“ verantwortlich (<http://www.vsop-ohjelma.fi>). Zentrale Themen der jüngeren Zeit sind Formen des arbeitsintegrierten und des problemorientierten Lernens und die dadurch veränderte Rolle der Weiterbildner (Mahlamäki-Kultanen & Hakala 2004). Die Fortbildung des Personals der Weiterbildungseinrichtungen ist regelmäßig Gegenstand der externen Evaluierung.

Internationalisierung

Eine lange Tradition der Zusammenarbeit auch auf dem Gebiet der Weiterbildung pflegt Finnland mit den weiteren nordischen Staaten (Dänemark, Island, Norwegen und Schweden). In diesem Rahmen beteiligt sich Finnland gegenwärtig etwa an dem vom Nordischen Ministerrat beschlossenen Programm „*Nordplus Voksen*“, mit dem Mobilität und Netzwerkbildung im Bereich des Erwachsenenlernens gefördert werden soll (<http://www.ciriusonline.dk/>). Der finnische Verband für Erwachsenenbildung (VSY) ist Mitglied des „Nordischen Netzwerks zum Erwachsenenlernen“ (*Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande*, NVL; <http://nordvux.net>). Seit dem Ende der 1980er Jahre bauten Weiterbildungseinrichtungen und deren Verbände ihre Verbindungen zu den ostmittel- und osteuropäischen Ländern, zu den baltischen Staaten und hier wiederum vor allem zu Estland aus. Schließlich ist Finnland auf den Ebenen der Praxis, der Forschung und der Politik in zahlreiche europäische Netzwerke eingebunden.

Zwar ist Finnland seit Ende der 1990er Jahre Ziel zahlreicher Reisen von Bildungspolitikern und Bildungsexperten aus dem europäischen Ausland. Dieser Erfolg fand bislang aber nur bedingt einen Niederschlag in der Attraktivität Finnlands für Lernende aus dem Ausland. Die Politik sieht gegenwärtig in der besseren internationalen Vermarktung des Bildungsstandorts Finnland eine besondere Herausforderung (<http://finland.cimo.fi/>).

Auch die Weiterbildungslandschaft in Finnland stellt sich, zusammenfassend betrachtet, als ein dynamischer Bereich dar. Es existiert eine langfristig angelegte staatliche Weiterbildungspolitik, die eingebettet ist in die Politik zur Schaffung von sozialem Ausgleich und zur

Stärkung der Wissensgesellschaft, es stehen entwickelte Unterstützungsstrukturen zur Verfügung, außerdem ausgebaute Evaluationssysteme und vielfältige Formen der Kooperation von Staat, Kommunen und Betrieben, in deren Rahmen der Weiterbildungsbedarf festgestellt werden kann. Die Weiterbildungspolitik favorisiert aber mit dem Ausbau des Systems kompetenzbasierter Qualifikationen sowohl Maßnahmen, die auf die Erhöhung der formalen Qualifikationen Erwachsener ausgerichtet sind (etwa im Hochschulwesen), als auch nicht-formalisierte Formen des Kompetenzerwerbs Erwachsener. Dies zwingt Anbieter beruflicher wie allgemeiner Weiterbildung in erheblichem Umfang zur Neudefinition ihrer Rolle in einer Bildungslandschaft, in der die Grenzen zwischen den einzelnen Bildungsbereichen sowie zwischen Bildung und Arbeit zunehmend fließend werden.

3. Literatur

AKN (1998): Adult Education Evaluation Strategy. Publications of the Adult Education Council 13/1998. Helsinki: Aikuiskoulutusneuvosto. URL:

http://www.minedu.fi/aikuiskoulutusneuvosto/adult_education_council/publications/adult_education_13.pdf

Aleksander, Tadeusz (2002): Trends in Adult Education in Poland. In: Hinzen, Heribert; Prusáková, Viera & Przybylska, Ewa (Eds.) (2002): Equality – Inequality of Adult Education Opportunities in Europe. International Perspectives in Adult Education, Vol. 35. Bonn: Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbandes

ALI (2005): Annual Report of the Chief Inspector 2004-05. Coventry: Adult Learning Inspectorate

BBT (2005): Bericht des Bundesrates über die nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung. Antwort auf das Postulat der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur SR 00.3197 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ und das Postulat der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur NR 00.3605 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie; URL: <http://www.bbaktuell.ch/pdf/bba3180.pdf>

Burns, Andrew & Kowalski, Przemyslaw (2004): The Jobs Challenge in Poland – Policies to Raise Employment. OECD Economics Department Working Papers No. 414. Paris: Organisation for Economic-Co-operation and Development

Chisholm, Lynne; Larson, Anne & Mossoux, Anne-France (2005): Lebenslanges Lernen: die Einstellungen der Bürger in Nahaufnahme. Ergebnisse einer Eurobarometer-Umfrage. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

Czesana, Vera; Havlickova, Vera; Kaderabkova, Anna; Kofronova, Olga, Matouskova, Zdenka & Zukersteinova, Alena (2004): Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of Vocational Education and Training Systems – Country Report: Poland. Brussels: Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht-Consortium

Danish Ministry of Education (2005): Facts and Figures 2005 – Education Indicators Denmark 2005. Kopenhagen; URL: <http://pub.uvm.dk/2005/facts/87-603-2520-8.pdf>

DfES (2005): Kelly Announces New Arrangements for Inspection to Give a Better Deal to Children and Learners. London, Department for Education and Skills, Press Notice 2005/0156, 13.12.2005; URL: http://www.dfes.gov.uk/pns/DisplayPN.cgi?pn_id=2005_0156

Economiesuisse (2005): Bildungsverfassung kommt im Mai 2006 vors Volk. In: Economiesuisse (Hrsg.): dossierpolitik Nr. 46 vom 19. Dezember 2005, S. 2

ETF (2003): Recent Developments in Education, Training and Employment Policy in Poland. Short Country Report Poland. Prepared by Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Tadeusz Kozek, Elżbieta Kryńska, Barbara Minkiewicz, Rafał Piwowarski, Włodimirz Trzeciak & Dariusz Zalewski. Torino: European Training Foundation

EU-Commission (2005a): Implementing the 'Education and Training 2010' Work Programme. 2005 Progress Report – Poland. Brussels: European Commission, December 2005; URL: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/natreport/pl_en.pdf

EU-Commission (2005b): Modernising Education and Training: A Vital Contribution to Prosperity and Social Cohesion in Europe. Draft 2006 Joint Progress Report of the Council and the Commission on the Implementation of the "Education and Training 2010 Work Programme". Communication from the Commission. Brussels: European Commission, November 2005;

URL: http://www.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/progressreport06_en.pdf

EU-Commission (2005c): Implementing the 'Education and Training 2010' Work Programme. 2005 Progress Report – Finland. Brussels: European Commission, December 2005;

URL: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/natreport/fi_en.pdf

EU-Kommission (2005): Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Brüssel, Kommission der EG, 10.11.2005; URL: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/keyrec_de.pdf

Eurydice (2004): Structures of Education, Vocational Training, and Adult Education Systems in Europe: Poland 2005. Warsaw: Eurydice, Socrates Agency

Faulstich, Peter & Graeßner, Gernot (2005): Flexibilität mit Risiko – nicht ohne Nebenwirkung. Situation und Perspektiven des Hauptfachs Erziehungs- und Bildungswissenschaft: Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Online-Publikation. URL:

http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2005/graessner05_01.pdf

Folkbildningsrådet (2005): Folkbildningens Framsyn. Folkbildning of the Future, its Role and Objectives. Stockholm: Folkbildningsrådet (Swedish National Council of Adult Education); <http://www.resurs.folkbildning.net/object/232967/folkbildningensframsynenglishedition.htm>

Gieseke, Wiltrud (2004): Professionalität – Paradoxien und Widersprüche in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Gutknecht-Gmeiner, Maria (Hrsg.): Das Richtige tun. Professionalität in der Erwachsenenbildung. Dokumentation der 47. Salzburger Gespräche für Leiterinnen und Leiter in der Erwachsenenbildung. Wien: Pädagogische Arbeitsstelle des Österreichischen Volkshochschulverbandes, S. 12-33

Greger, Norbert F. B. & Przybylska, Ewa (2001): Erwachsenenbildung in Polen. Internationale Perspektiven der Erwachsenenbildung, Bd. 17. Bonn: Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, 2., überarb. Aufl.

Grünewald, Uwe; Moraal, Dick & Schönfeld, Gudrun (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn: Bundesinstitut für berufliche Bildung

Isoaho, Kati (2005): Quality Assurance and Feedback in Finland – Principles, Examples and Ideas. Paper, presented 4.5.2005 in Tallinn, Estonia.

URL: http://www.evl.ee/pics/files/20050509kati_isoaho_turu_ulikool.ppt

Kotowska, Irena Elżbieta; Podogrodzka, Małgorzata & Baranowska, Anna (2004): Thematic Review on Adult Learning: Poland. Background report, provided by the Ministry of Economy and Labour, Poland. Paris: Organisation for Economic-Co-operation and Development

Mahlamäki-Kultanen, Seija & Hakala, Raili (2004): The Change Process of Adult Educators' and Learners' Identities and Self-Concepts. Paper, presented at the 2004 Conference of the European Society for Research in the Education of Adults (ESREA), Wrocław;

URL: <http://www.esrea2004.dawid.uni.wroc.pl/papers/71.doc>

- MEN (2003): Strategy for the Development of Continuing Education until the Year 2010. Warsaw: Ministerstwo Edukacji i Nauki; URL: http://www.menis.gov.pl/menis_en/education/vocational_education.php#CONDITIONS
- MISEP (2002): Mutual Information System on Employment Policies (MISEP) – Basic Information Report Finland. Brussels: European Commission
- NIACE (2005a): A Single Inspectorate for Children and Learners. A NIACE Response to DfES Consultation on a Single Inspectorate. The National Institute for Adult Continuing Education; URL: <http://www.niace.org.uk/organisation/Advocacy/DfES/single-inspectorate.htm>
- NIACE (2005b): A Bad Day for Adult Learning? The National Institute for Adult Continuing Education, News December 2005; URL: <http://www.niace.org.uk/news/Default.htm>
- OECD (2001): Thematic Review on Adult Learning. Finland Country Note. Paris: Organisation for Economic-Co-operation and Development; URL: www.oecd.org/dataoecd/23/3/2697889.pdf
- OECD (2004): Thematic Review on Adult Learning: Poland. Country note. Paris: Organisation for Economic-Co-operation and Development URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/49/34719950.pdf>
- OECD (2005a): Alterung und Beschäftigungspolitik – Deutschland. Paris: Organisation for Economic-Co-operation and Development
- OECD (2005b): Guidelines for Quality Provision in Cross-border Higher Education. Paris: Organisation for Economic-Co-operation and Development; URL: www.oecd.org/dataoecd/27/51/35779480.pdf
- OECD (2005c): Thematic Review on Adult Learning. Poland Country Note. Paris: Organisation for Economic-Co-operation and Development; URL: http://www.oecd.org/document/30/0,2340,en_2649_34511_2084190_1_1_1_1,00.html
- Opetusministeriö (2004): Education and Research 2003 – 2008. Development Plan. Helsinki: Finnish Ministry of Education
- Säävälä, Tapio (2004): Implementation of 'Education and Training 2010' Work Programme – Working Group B 'Key Competencies'. Study Visit Report of Group B, Poland, 4/5 Oct. 2004, Brussels: European Commission
- Salminen, Hannele (2001): Main Areas of Continuing Education in Finland. In: Europahandbuch Weiterbildung. Neuwied: Luchterhand, Nr. 35.30.100
- Solarczyk, Hanna (2002): Die Ideen und Ideologien der polnischen Heimvolkshochschulen vor und nach der Wende 1989. In: Németh, Balász & Pöggeler, Franz (eds.): Ethics, Ideals and Ideologies in the History of Adult Education. Frankfurt am Main: Lang, S. 103-109
- Tilastokeskus (2005): Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset [Bildungsanbieter und Bildungseinrichtungen]. Website von "Statistics Finland": <http://stat.fi/til/kjarj/index.html>
- Toiviainen, Timo (1999): Adult Education in Finland: The Roots, the Present Situation and Some Future Prospects. Helsinki: Vaapan sivistystyön osaaminen ja pätevyys
- UCEF (2005): University Continuing Education Finland – Overview. Website des University Continuing Education Network in Finland: <http://www.dipoldi.tkk.fi/english/overview.html>
- UNESCO (2003): Status and Future Prospects of Adult Learning. Finland Report for the CONFINTEA V Mid-Term Review on Adult Education. A Follow-Up to the Fifth International Conference on Adult Education, Draft. Hamburg: UNESCO Institute of Education; URL: <http://www.unesco.org/education/uie/CONFVcountryreports.shtml>
- VSY (2005): Main Providers of Adult Education and Training in Finland in 2004. Helsinki: Vaapan Sivistystyön Yhteisjärjestö [Finnischer Verband für Erwachsenenbildung]; URL: http://www.vsy.fi/faea/providers_of_ae.htm