

Lernen in Weiterbildungseinrichtungen: Weiterbildung für Zuwanderer in Australien

8. Statusbericht im Rahmen des Internationalen Monitoring „Lernkultur Kompetenz- entwicklung – Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“

Verfasser: Dr. Wendelin Sroka; e-mail: sroka@rz.uni-leipzig.de

Stand: 31. September 2003

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.

Inhalt

1. Vorbemerkungen	3
2. Lernen in Weiterbildungseinrichtungen: Nachrichten aus Europa und USA	3
Schweiz: Finanzierung der Weiterbildung – Situation und Perspektiven	3
Vereinigtes Königreich/England: Regierung stellt neue Strategie zur Förderung von Kompetenzen Erwachsener vor	3
Europa: Europäische Sprachstandards erleichtern Vergleichbarkeit von Sprachkompetenz	4
Europa: Bericht über Einstellungen der Unionsbürger zum lebenslangen Lernen in deutscher Sprache erschienen	4
Europa: Nordisches versus EU-Modell des lebenslangen Lernens?	4
USA: Programm zum Nachholen des Abschlusses der High School mit ambivalenten Wirkungen	4
USA: Online-Weiterbildungsstudiengänge mit hohen Wachstumsraten	5
3. Im Fokus: Weiterbildung für Zuwanderer in Australien	5
3.1 Weiterbildung für Zuwanderer: Leitfragen	5
3.2 Zuwanderung und Zuwanderungspolitik in Australien	7
3.3 Weiterbildung für Zuwanderer im Überblick	8
3.4 Integrationskurse: Angebote, Anbieter, Finanzierung, Qualitätssicherung	9
3.5 Kurzcharakteristik eines Weiterbildungsanbieters: AMES, Victoria	10
4. Abkürzungsverzeichnis	11
5. Quellenverzeichnis	12

Anlage: Veranstaltungskalender Weiterbildung International, Nr. 15

1. Vorbemerkungen

Die aktuelle Diskussion in Deutschland über die Lage der Zuwanderer wie über die Konturen einer künftigen Zuwanderungspolitik umfasst neben rechtlichen, demografischen und arbeitsmarktpolitischen Fragen auch bildungspolitische und pädagogische Fragen. Aufgeschreckt durch die Ergebnisse internationaler Schulleistungsstudien, die dem Bildungswesen in Deutschland im internationalen Vergleich besonderes Versagen bei der Förderung der Basiskompetenzen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund attestieren, konzentriert sich die bildungspolitische Debatte derzeit auf den Vorschulbereich und das Schulwesen. Dennoch ist unbestritten, dass die Bildung erwachsener Migranten einen weiteren wichtigen Baustein innerhalb eines umfassenden Konzepts von Maßnahmen zur Integration von Migranten darstellt. Der Hauptteil dieses Statusberichts geht der Frage nach, wie Weiterbildung für Zuwanderer in Australien, einem Land mit langjähriger Erfahrung bei der Integration von Migranten, konzeptionell, organisatorisch und praktisch gestaltet ist. Zur Situation der Weiterbildung und zur Rolle von Weiterbildungseinrichtungen in Australien sei auf den Statusbericht 6 zum Internationalen Monitoring „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ verwiesen.

Der Hauptteil vorangestellt sind wiederum Kurznachrichten über einige aktuelle Entwicklungen des Weiterbildungssektors in Europa und Nordamerika. Die dem Bericht als Anlage beigefügte 15. Ausgabe des Internationalen Veranstaltungskalenders informiert in gewohnter Weise über geplante Tagungen, Ausstellungen und Messen von grenzüberschreitender Relevanz im Bereich der Kompetenzentwicklung Erwachsener.

2. Lernen in Weiterbildungseinrichtungen: Nachrichten

Schweiz: Finanzierung der Weiterbildung - Situation und Perspektiven

Die künftige Finanzierung von Weiterbildung ist in der Schweiz Gegenstand kontroverser Diskussionen in Politik und Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund findet ein neuer Trendbericht zur nachfrageorientierten Finanzierung in der Weiterbildung vermehrte Aufmerksamkeit, der im Auftrag des Forums Weiterbildung Schweiz von der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung erarbeitet wurde. Der Bericht gibt einen Überblick sowohl über die derzeitige Situation als auch über alternative Finanzierungsinstrumente.

Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung. Trendbericht, SKBF Nr. 7, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau 2003. <http://www.csre-skbf.ch>

Vereinigtes Königreich/England: Regierung stellt neue Strategie zur Förderung von Kompetenzen Erwachsener vor

Im Juli 2003 legte das *Department for Education and Skills* (DfES) unter dem Titel „*21st Century Skills – Realising our Potential*“ der Öffentlichkeit ihre neue Strategie zur Förderung von Kompetenzen Erwachsener vor. <http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/> Eine herausragende Rolle spielen in der Strategie die „Kompetenzen für Arbeitgeber (*skills for employers*). Gemeint sind damit die von den Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen, die die Regierung in Zukunft prioritär behandeln will. In diesem Zusammenhang werden Arbeitgeber wie Arbeitnehmer dazu ermuntert, in stärkerem Maße in Weiterbildung zu investieren. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der innerbetrieblichen Weiterbildung. Das DfES hat vor diesem Hintergrund ein weiteres von inzwischen zahlreichen zielgruppenspezifischen Internet-Portalen eingerichtet, das an Unternehmen adressiert ist. Es soll die Kommunikation zwischen dem Ministerium und den Unternehmen verbessern und letztere dabei unterstützen, angemessene Entscheidungen über Weiterbildungsangebote zu treffen. Darüber hinaus sollen Internet-Foren den Erfahrungsaustausch der Unternehmen im Bereich Weiterbildung unterstützen. <http://www.skillsforemployers.gov.uk>

Europa: Europäische Sprachstandards erleichtern Vergleichbarkeit von Sprachkompetenzen

Das vom Europarat angeregte Bezugssystem für die Benennung von Sprachkompetenzen (*Common European Framework for Language Learning and Teaching*) findet europaweit im Wirtschafts- wie im Bildungssektor mehr und mehr Verbreitung. Eine vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) herausgegebene Broschüre gibt in einer überarbeiteten und erweiterten Neuauflage Arbeitnehmern, Personalverantwortlichen in der Wirtschaft und Planern im Weiterbildungssektor sachkundige Auskunft über den europäischen Referenzrahmen und seine Anwendung: *Arbeitsplatz Europa – Sprachkompetenz wird messbar. Berlin: DIHK-Verlag 2003*¹.

Europa: Bericht über Einstellungen der Unionsbürger zum lebenslangen Lernen in deutscher Sprache erschienen

CEDEFOP hat den im vorangegangenen Statusbericht kurz vorgestellten Bericht über die Ergebnisse einer Eurostat-Befragung der Unionsbürger zum lebenslangen Lernen nun auch in deutscher Sprache vorgelegt. CEDEFOP: (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung): *Lebenslanges Lernen: die Einstellungen der Bürger*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, ISBN 92-896-0152-3.

Europa / Nordische und baltische Staaten: Nordisches versus EU-Modell des lebenslangen Lernens?

Aus Anlass der nordisch-baltischen Konferenz zum lebenslangen Lernen, die im Mai 2003 in Riga stattfand, legte Jonas Sprogøe (Dänische Pädagogische Universität) eine vergleichende Übersicht über die Strategien zum lebenslangen Lernen in den nordischen und baltischen Staaten vor.² Über die Beschreibung der Strategien und ihre praktische Umsetzung hinaus diskutiert der Verfasser die Frage nach den Unterschieden zwischen dem in den nordischen Staaten verfolgten Ansatz des lebenslangen Lernens, der in der humanistischen Tradition von Volksbildung (*folkeoplysning*) stehe, und dem von der EU – insbesondere im Memorandum über lebenslanges Lernen - propagierten Ansatz, der vor allem auf Beschäftigungsfähigkeit der Unionsbürger ausgerichtet sei. Sprogøe stellt ferner die Frage, ob die Strategien zum lebenslangen Lernen in den baltischen Staaten stärker von den nordischen Staaten oder von der EU geprägt seien. In seiner Analyse kommt er zwar – unter Verweis auf die spezifischen Aktionsprogramme beider internationaler Akteure und deren Rezeption in den baltischen Ländern – zu keinem eindeutigen Ergebnis, meint aber doch eine langsam zunehmende EU-Orientierung bei den Nachbarn im östlichen Ostseeraum feststellen zu können.³

USA: Programm zum Nachholen des Abschlusses der High School mit ambivalenten Wirkungen

In den USA erhalten Anbieter allgemeiner Weiterbildung, insbesondere *Community Colleges* und auf kommunaler Ebene operierende Erwachsenenbildungszentren, auf der Basis des 1998 verabschiedeten *Adult Education and Family Literacy Act* erhebliche Zuschüsse für Kurse, die auf die GED-Prüfung (*General Educational Development*) vorbereiten. Das GED-Examen gibt Jugendlichen und Erwachsenen, welche die High School ohne Abschluss ver-

¹ Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 2,50 Euro bestellt werden unter <http://www.dihk.de/publikationen>

² Jonas Sprogøe: *Comparative Analysis of Lifelong Learning Strategies and their Implementation in Denmark, Estonia, Finland, Iceland, Latvia, Lithuania, Norway, Sweden*. Copenhagen 2003

³ Zum Kontext der Diskussion siehe auch den inzwischen erschienenen Konferenzbericht: *A Human touch – Adults Learning with a Difference. Report on the Nordic-Baltic Lifelong Learning Conference, May 11-13, 2003, Riga/Latvia*, edited by the Latvian Ministry of Education and Science, the Nordic Council of Ministers and Nordens Folksliga Akademi, Riga 2003.

lassen haben, eine „zweite Chance“. Bereits jetzt ist jedes siebte High-School-Diplom ein GDE-Abschluss. Auf zwiespältige Langzeitwirkungen des GED-Programms machen neuere Untersuchungen aufmerksam, deren Ergebnisse in der Herbst-Ausgabe 2003 des *Review of Educational Research* vorgestellt werden.⁴ So trägt die Option eines späteren Examins in bestimmten Fällen dazu bei, dass Schüler die High School vorzeitig verlassen und damit die Drop-Out-Quote erhöhen. Ein wirtschaftlicher Ertrag der mit dem GED verbundenen Investitionen ist nur für jene Teilgruppe von Personen mit GED-Abschluss nachweisbar, die zum Zeitpunkt des Verlassens der High School als ausgesprochen leistungsschwach klassifiziert wurden. Schließlich erweist sich das GED-Programm als weitgehend untauglich, um langfristig die Weiterbildungsbeteiligung der Zielgruppe zu erhöhen.

USA: Online-Weiterbildungsstudiengänge mit hohen Wachstumsraten

Einer aktuellen Studie von *Eduventures.com* (Boston) zufolge beträgt die Wachstumsrate für abschlussbezogene Online-Studiengänge in der USA derzeit 40% pro Jahr. Ein differenzierter Beitrag in *Training*, der US-amerikanischen Zeitschrift für betriebliche Weiterbildung, diskutiert Vor- und Nachteile von Online-Weiterbildungsstudiengängen sowie die möglichen Auswirkungen auf das klassische Weiterbildungsangebot von Universitäten.⁵

3. Im Fokus: Weiterbildung für Zuwanderer in Australien

Der Berichtsteil „Weiterbildung für Migranten in Australien“ spezifiziert in einem ersten Abschnitt die der Darstellung zugrunde liegenden Leitfragen vor dem Hintergrund der Problemlage in Deutschland (3.1). Er skizziert sodann demografische und politische Rahmenbedingungen der Weiterbildung für Zuwanderer in Australien (3.2), gibt einen Überblick über einige Charakteristika der Weiterbildung für diese Zielgruppe (3.3) und greift institutionelle Aspekte der Integrationskurse für Neuzuwanderer auf (3.4). Mit AMES (Victoria) wird ein einschlägiger Anbieter kurz vorgestellt. Der letzte Teil dieses Abschnitts benennt einige aktuelle Trends der Weiterbildung für Zuwanderer in Australien.

3.1 Weiterbildung für Zuwanderer: Leitfragen

Grenzüberschreitende Migration ist weltweit eines der Kennzeichen heutiger Gesellschaften. Zuwanderer sind dabei nach ihrer Ankunft im Gastland, ungeachtet ihres jeweiligen rechtlichen Status, in der Regel mit einem besonderen Komplex von Lernanforderungen konfrontiert: Sie beziehen sich vor allem auf die Beherrschung der Staats- bzw. Titularsprache des Gastlandes, und auf diejenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für eine gelingende gesellschaftliche Integration erforderlich sind und bei erwachsenen Migranten nicht zuletzt auf nachgefragte berufliche Kompetenzen. Erfahrungen klassischer Einwanderungsländer wie Australien, Kanada, USA und Israel zeigen, dass zielgruppenspezifische Bildungsangebote ein wichtiges Instrument sind, um eine erfolgreiche soziale und wirtschaftliche Integration der Zuwanderer zu fördern. Zu Fragen der Integration von Zuwanderern und der Rolle von Bildung und Weiterbildung existiert eine umfangreiche, den internationalen Vergleich einbeziehende Forschungsliteratur, die vor allem auf sprachliche Integration ausgerichtet ist.⁶

Auf europäischer Ebene existiert bislang weder eine einheitliche Zuwanderungspolitik noch ein Rahmen für eine Integrationspolitik. Anbieter von Bildungsprogrammen für Zuwanderer haben sich allerdings mit Unterstützung durch die Europäische Kommission im Netzwerk *Eu-*

⁴ Tyler, John H.: Economic Benefits of the GED: Lessons from Recent Research. In: *Review of Educational Research*, Fall 2003, vol. 73, no. 3, pp. 369-403.

⁵ Dolezalek, Holly: Online Degrees. In: *Training*, May 2003, pp. 26-32

⁶ Siehe dazu die einschlägigen Veröffentlichungen in den Zeitschriften *International Migration* und *International Migration Review*.

romigranet zusammengeschlossen. Das Netzwerk dient dem Erfahrungsaustausch und vermittelt Informationen über den länderspezifischen Kontext von Zuwanderung und über praktische Lösungsansätze von Integrationsmaßnahmen in Belgien, Griechenland, Norwegen, Schweden und Spanien. <http://www.statvoks.no/euromigranet/>

Im Rahmen des EU-Forschungsprojekts „Labour Demand, Education and the Dynamics of Social Exclusion“ wurde der Zusammenhang von Zuwanderung, Arbeitsmarktentwicklung und Anforderungen an das Bildungssystem von Expertengruppen in elf Ländern einer detaillierten Untersuchung unterzogen. Eine der wesentlichen Schlussfolgerungen des Projekts, dessen Ergebnisse im Herbst 2001 vorgestellt wurden, besteht in der Feststellung, dass die zwei wichtigsten Determinanten einer raschen Integration von Zuwanderern in der Beherrschung der Landessprache und in der erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt bestehen. In der Studie wird daraus der Schluss abgeleitet, „dass wirksame Integrationspolitiken sich insbesondere auf Sprachkurse konzentrieren sollten“.⁷

In Deutschland hat die Fachdiskussion über die Integration erwachsener Migranten durch Weiterbildung eine Reihe von Problemen identifiziert, die sich summarisch wie folgt charakterisieren lassen:

- Ausländer und Spätaussiedler haben – so der im Juli 2001 vorgelegte Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ – „erhebliche schulische und berufliche Bildungsdefizite“, aus denen für beide Gruppen ein „ähnlicher Förderungsbedarf“ abzuleiten ist.⁸
- Zuwanderer werden beim Zugang zu Fort- und Weiterbildung strukturell benachteiligt.⁹
- Die gegenwärtige Praxis der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Fachkompetenzen ist reformbedürftig.¹⁰
- Das Angebot von Integrationskursen für Neuzuwanderer muss ausgebaut und qualitativ differenziert werden.¹¹
- Die politische Integrationsdebatte ist zu stark auf Neuzuwanderer konzentriert und „verkennt den erheblichen Bedarf an (nachholenden) Integrationsangeboten für die vielen Millionen bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund“.¹²

Welche Rolle spielen Weiterbildung und Weiterbildungsanbieter in Ländern mit langjähriger Erfahrung bei der Integration von Zuwanderern innerhalb dieses Integrationsprozesses? Wie schlägt sich dies in der staatlichen Integrations- und Weiterbildungspolitik nieder? Welche Lerninhalte und Lernformen stehen – für welche Zielgruppen - im Vordergrund? Wie werden Weiterbildungsmaßnahmen für Zuwanderer organisiert und finanziert? Welche Anforderungen werden an Weiterbildungsanbieter gestellt und wie wird die Qualität der Angebote kontrolliert? Die nachfolgenden Darlegungen greifen diese Fragen auf.

Mit Australien wird in diesem Berichtsteil ein Land in den Blick genommen, das – im Gegensatz zu Deutschland – seit Jahrzehnten über eine dezidierte und vergleichsweise konsistente

⁷ Labour Demand, Education, and the Dynamics of Social Exclusion. Final Report, o. O., S. 41.

⁸ Zuwanderung gestalten – Integration Fördern. Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, Berlin 2001, S. 224

⁹ Vgl. ebd., S. 225; ferner: Campos, Manuel: Weiterbildung im Betrieb, in: Gleichbehandlung oder positive Diskriminierung? Betriebliche Modelle der Integration von ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft, Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt der Friedrich-Ebert-Stiftung und des DGB-Bildungswerks, Heft 5 (2001), S. 35-41; Roßocha, Volker: Diskriminierung im Arbeitsleben – aktiv werden für Gleichbehandlung, in: Info-Brief Nr. 3 des Forum gegen Rassismus, Arbeitsgruppe Gleichbehandlung, Mai 2003, S. 6.

¹⁰ Zuwanderung gestalten ... (Anm. 8), S. 225.

¹¹ Anforderungen an eine moderne Integrationspolitik. Gemeinsames Positionspapier der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin 2003, S. 4.

¹² Ebd., S. 1.

Einwanderungspolitik und eine daraus abgeleitete Strategie zur Integration von Zuwanderern verfügt. Australien ist für Deutschland nicht zuletzt mit Blick auf die Steuerung der Bildungssysteme interessant, handelt es sich doch sowohl beim *Commonwealth of Australia* um einen föderal verfassten Staat. Gleichwohl kann es bei der Beschreibung von Ansätzen und Praxisformen nicht um die Identifizierung von „*best practice*“ gehen. Gerade für das hier erörterte Handlungsfeld gilt, dass der jeweilige demographische, politische und kulturelle Kontext spezifische Antworten auf Problemlagen erfordert. Konzeptionen und Praxisformen in anderen Ländern können jedoch Impulse geben, wie an Migranten adressierte Lernangebote durch Weiterbildungsanbieter in Deutschland erfolgreich gestaltet werden können.

3.2 Zuwanderung und Zuwanderungspolitik¹³

Australien zählt zu den klassischen Einwanderungsländern der Erde: Von den heute knapp 20 Millionen Einwohnern wurde nahezu jeder vierte außerhalb des Landes geboren. Seit 1945 kamen mehr als 6 Millionen Zuwanderer ins Land. Die Einwanderungspolitik stützt sich auf eine ausformulierte, jährliche Kennziffern für verschiedene Zuwanderergruppen beinhaltende Zuwanderungsstrategie, die *National Integrated Settlement Strategy (NISS)*. Für die Umsetzung der Strategie ist gegenwärtig das *Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs (DIMIA)*, ein Ministerium der Regierung des *Commonwealth of Australia*, zuständig.

Die Zahl der Zuwanderer nach Australien liegt seit 1950 in jedem Jahrzehnt bei etwa einer Million. Trotz dieses quantitativ kontinuierlichen Zustroms hatte die Einwanderungspolitik Australiens seit dem Ende des 2. Weltkrieges unterschiedliche Akzentuierungen. Das 1999 vom *National Multicultural Advisory Council* vorgelegte Gutachten zur Fortentwicklung der australischen Politik des Multikulturalismus unterscheidet rückblickend drei Phasen: Auf eine bis in die Mitte der 1960er Jahre reichende Phase der Assimilationspolitik (*White Australia Policy*) folgte zunächst die Periode einer Integrationspolitik, die einerseits eine gewisse Modifizierung der „herrschenden“ Kultur durch die Minderheitenkulturen erlaubte, andererseits aber nicht auf die Förderung der verschiedenen Kulturen ausgerichtet war. Ebendies ist – unter der Überschrift eines *Australischen Multikulturalismus* – zum Leitthema der gegenwärtigen, seit Ende der 1970er Jahre propagierten Gesellschaftspolitik insgesamt geworden. Vor diesem Hintergrund spricht sich der *Council* für die konzeptionelle Unterscheidung zwischen Zuwanderungsstrategien und – an alle Bewohner Australiens adressierte – Strategien zur Entwicklung der multikulturellen Gesellschaft aus. Elementarer Bestandteil des australischen Multikulturalismus ist indes die Bedeutung der Beherrschung der englischen Sprache als

¹³ Die Darstellung in diesem Abschnitt stützt sich vor allem auf folgende Quellen:

Adult Migrant English Program: National Client Satisfaction Survey Report, Canberra: Department of Immigration and Multicultural Affairs 2001;

Australian Government – Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs: Key Facts in Immigration, Fact Sheet 2, Canberra, 12 November 2002 - <http://www.immi.gov.au/facts/pdf/02key.pdf>;

Australian Government – Department of Education, Science and Training: Information, Assessment and Skills Recognition Services, Canberra 2002;

Australian Government: Multicultural Australia – United in Diversity, Updating the 1999 New Agenda for Multicultural Australia: Strategic Directions for 2003-2006, Canberra 2003;

Martin, Shirley: *New Life, New Language: The History of the Adult Migrant English Program*, Sydney: Macquarie University 2003;

Murray, Denise E.: *Integrating Citizenship Content in Teaching Adult Immigrants English: An Evaluation of Let's Participate: A Course in Australian Citizenship*, Research Collection 1, Sydney: Macquarie University 2002;

National Multicultural Advisory Council: *Australian multiculturalism for a new century – Towards inclusiveness*. Canberra 1999; Rice, Adele: *Is English Enough? The Role of AMEP in Settlement*, conference paper, presented at the international conference “The AMEP: 50 Years of Nation Building”, Melbourne, February 1999.

Grundvoraussetzung für die volle Teilhabe an der australischen Gesellschaft. Daraus resultiert der unverändert hohe Stellenwert, der innerhalb der Zuwanderungspolitik der Vermittlung hinreichender Englischkenntnisse zugeschrieben wird.

In Australien werden fünf Kategorien von Zuwanderern (*migration streams*) unterschieden:

- Asylbewerber/Asylanten (*humanitarian stream*);
- Familienangehörige (*family stream*);
- Personen mit zeitliche begrenzter Aufenthaltserlaubnis (*provisional stream*);
- Personen mit besonders nachgefragten Berufskompetenzen (*skilled stream*);
- Sonstige (darunter z.B. Leistungssportler).

Im Zeitraum Juli 2001 bis Juni 2002 wurden in Australien 88.900 mit einer permanenten Aufenthaltsberechtigung versehene Neuzuwanderer (*settler arrivals*) gezählt. Nach Geburtsregionen und Geburtsländern der Zugewanderten aufgeschlüsselt ergibt sich dabei folgendes Bild:

Tabelle 1: Prozentualer Anteil der Zuwanderer nach Australien mit permanenter Aufenthaltsberechtigung im Zeitraum Juli 2001 bis Juni 2002 nach Geburtsregion¹⁴

Region	
Ozeanien	21,5%
Europa & ehemalige UdSSR	19,6%
Mittlerer Osten und Nordafrika	6,7%
Südostasien	16,3%
Nordostasien	12,1%
Südasien	10,3%
Nordamerika	1,9%
Süd- und Mittelamerika, Karibik	1,0%
Afrika (ohne Nordafrika)	10,6%

Tabelle 2: Prozentualer Anteil der Zuwanderer nach Australien mit permanenter Aufenthaltsberechtigung im Zeitraum Juli 2001 bis Juni 2002 nach Geburtsland¹⁵

Land	
Neuseeland	17,6%
Vereinigtes Königreich	9,8%
China	7,5%
Südafrika	6,4%
Indien	5,7%
Indonesien	4,7%
Philippinen	3,2%
Bundesrepublik Jugoslawien	2,3%
Sri Lanka	2,3%
Malaysia	2,2%

3.3 Weiterbildung für Zuwanderer im Überblick

Bildungsangebote sind in Australien elementarer Bestandteil der *settlement strategy*, die sich im Grundsatz auf alle Gruppen von Zuwanderern bezieht. Das Bildungsprogramm für erwachsene Neuzuwanderer umfasst

- Sprachkurse,

¹⁴ Government of Australia – Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs: Key Facts in Immigration ... (Anm. 13), S. 1

¹⁵ Ebd.

- Kurse zur Vorbereitung auf das Sprachprogramm (für Personen des *humanitarian stream*),
- staatsbürgerliche Kurse.

Bereits 1948 wurde, als Reaktion auf den starken Zustrom von Flüchtlingen und anderen Zuwanderergruppen aus dem nicht-englischsprachigen Ausland im Gefolge des 2. Weltkriegs, von der australischen Regierung das *Adult Migrant English Program (AMEP)* installiert, das vor allem auf die sprachliche Integration der Zuwanderer ausgerichtet ist. Die Zuständigkeit für das *AMEP-Programm* liegt bei der gleichnamigen Abteilung des für Migrationsfragen zuständigen Ministeriums der australischen Regierung.

Kennzeichnend für die von der australischen Regierung geförderten Bildungsangebote ist der hohe Grad der Standardisierung der zu erreichenden Kompetenzen bei gleichzeitiger Flexibilität der Angebotsformen (als Vollzeit- oder Teilzeitkurs, Fernunterricht oder häuslicher Einzelunterricht durch ehrenamtlich tätige Lehrkräfte).

Zu den Stärken des AMEP-Programms zählt seine wissenschaftliche Fundierung sowie die kontinuierliche Fortentwicklung des Bereichs *Teaching of English to Speakers of Other Languages (TESOL)*. Forschung, berufliche Aus- und Weiterbildung der TESOL-Lehrenden sowie die an Zuwanderer adressierten Informations-, Beratungs- und Bildungsprogramme sind eng miteinander verknüpft. Die Forschung im Bereich TESOL wird vom *National Centre for English Language Teaching and Research (NCELTR)* der Macquarie-Universität in Sidney koordiniert (<http://www.nceltr.mq.edu.au/>), das zusammen mit dem Institut für Bildungsforschung der La Trobe University in Melbourne auch für die Forschung im AMEP-Sektor insgesamt zuständig ist. NCELTR bietet u.a. ein postgraduales Studienprogramm „Management von Sprachlehrprogrammen“ an, außerdem fungiert das Institut als Herausgeber der international angesehenen Zeitschrift *Prospect. An Australian Journal for TESOL*.

Umfangreiche Erfahrungen besitzt Australien schließlich im Bereich der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen. Im Jahr 1989 wurde dazu das *National Office of Overseas Skills Recognition (AEI-NOOSR)* gegründet, das als koordinierende Behörde sowohl für Zuwanderer als auch ausländische Lernende an australischen Bildungseinrichtungen zuständig ist. <http://www.dest.gov.au/noosr/>

3.4 Integrationskurse: Angebote, Anbieter, Finanzierung und Maßnahmen zur Qualitätssicherung

Auf der Grundlage des *Immigration (Education) Act* von 1971 haben Neuzuwanderer – unabhängig vom Zuwanderungsgrund - einen Anspruch auf bis zu 510 Unterrichtsstunden in der englischen Sprache (*AMEP tuition*) bzw. bis zum Erreichen der Kompetenzstufe des „functional English“. Der Anspruch erlischt, von Ausnahmen abgesehen, drei Jahre nach der Einreise. AMEP-Unterricht stützt sich auf einen speziellen Rahmenlehrplan, der sich an drei Kompetenzstufen orientiert und zu entsprechenden Abschlüssen (*Certificates in Spoken and Written English = CSWE*) führt. Jeder Kandidat für AMEP-Unterricht wird zunächst einem Einstufungstest unterzogen und auf dieser Grundlage dem Unterricht in einem der drei CSWE-Niveaus zugeordnet. Der Unterricht kann als Vollzeit- bzw. Teilzeitunterricht in der Einrichtung eines Bildungsanbieters, als Hausunterricht unter dem *Home Tutor Scheme* – durch eine ehrenamtliche tätige Lehrkraft - sowie als Fernunterricht unter dem *Distance Learning program* erteilt werden.

Zusätzlich wurde 1997 für Zuwanderer des *humanitarian stream* ein *Special Preparatory Program (SPP)* im Umfang von bis zu 100 Stunden eingerichtet, das auf die besonderen Lernbedarfe von Personen mit teilweise traumatischen Erfahrungen eingeht und diesen Personenkreis auf den Zugang zum AMEP-Programm vorbereitet.

Im Jahr 1998 schloss die australische Regierung Verträge mit 20 jeweils auf regionaler Ebene gebildeten Konsortien von Bildungsanbietern zur Durchführung von SPP- und AMEP-Programmen ab. Zu den Anbietern zählen spezialisierte öffentliche Weiterbildungseinrichtungen, *Community Colleges*, Einrichtungen des Berufsbildungssystems (*Technical and*

Further Education = TAFE-Institutions), Universitäten und private Bildungsträger. Die Verantwortung der Konsortien erstreckt sich auf das Einstufungsverfahren, auf die Organisation und Durchführung aller oben erwähnten Formen des AMEP-Unterrichts sowie auf die Bereitstellung einer qualifizierten und für die Kursteilnehmer kostenfreien Kinderbetreuung. Die Vielzahl der Formen des AMEP-Unterrichts, das Angebot der Kinderbetreuung – sie kann entweder durch den Bildungsträger selbst oder durch eine zertifizierte Kindertagesstätte organisiert werden – und das formalisierte Beschwerdeverfahren sollen gewährleisten, dass alle Anspruchsberechtigten AMEP-Unterricht auch tatsächlich und erfolgreich wahrnehmen können.

Wichtige Bestandteile der Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind die Akkreditierung der Anbieter, die kontinuierliche wissenschaftliche Untersuchung der Ergebnisse der Maßnahmen, die zeitliche Befristung öffentlicher Aufträge, die Verpflichtung der Anbieter zu regelmäßiger systematischer Selbstevaluierung und nicht zuletzt die Implementierung und Beobachtung eines Verfahrens, im Rahmen dessen die Kursteilnehmer Beschwerden über den AMEP-Unterricht artikulieren können (*grievance procedures*).

Der Feststellung von Stärken und Schwächen des AMEP-Programms diente eine im Jahr 2000 erstmals durchgeführte repräsentative Befragung von ehemaligen und damaligen Teilnehmern an AMEP-Kursen.¹⁶

3.5 Kurzcharakteristik eines Weiterbildungsanbieters: AMES (Adult Multicultural Education Services), Victoria¹⁷

AMES ist ein öffentlicher Spezialdienstleister für Zuwanderer im Staat Victoria mit derzeit ca. 750 Mitarbeitern. 1951 im Rahmen des nationalen Programms zur Integration von Zuwanderern als Sprachschule gegründet, erbringt AMES heute umfassende Dienstleistungen für Zuwanderer unterschiedlicher *streams* und mehrerer Generationen in den Bereichen allgemeine Weiterbildung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung. Das internationale Profil von AMES ist an der preisgekrönten Website ablesbar, die Kundeninformation – einschließlich einer Sprachhilfe – in den Sprachen Arabisch, Bahasa Indonesia, Bosnisch, Chinesisch, Englisch, Japanisch, Koreanisch, Serbisch, Somalisch, Thailändisch, Türkisch und Vietnamesisch bietet. <http://www.ames.net.au>

Formal dem Bildungsministerium des Staates Victoria unterstellt, erzielt AMES heute den überwiegenden Teil seiner Einnahmen durch Projektmittel (vor allem der australischen Regierung) und durch Teilnehmergebühren. Der Bereich „AMES Education“ richtet sich an vier Hauptzielgruppen:

- Neuzuwanderer und Flüchtlinge
- Beruflich qualifizierte Zuwanderer und Flüchtlinge
- Jugendliche mit Migrationshintergrund,
- Zuwanderer, die seit längerer Zeit in Australien leben.

Mit dem Ziel, die Lernergebnisse zu steigern, führte AMES im Jahr 2002 ein *learner management program* ein, das für jeden Adressaten sowohl die umfassende Feststellung des Lernbedarfs als auch die Entwicklung eines auf den Lernenden zugeschnittenen Lernplans (*individual learning plan*) umfasst. Eine institutseigene Abteilung für Forschung und Lerninnovation legt gegenwärtig einen Schwerpunkt auf die Integration von E-Learning in die existierenden Lernmodule. Zudem hat AMES damit begonnen, eigene Lehrbücher für Englisch als Zweitsprache auf den Markt zu bringen.

3.6 Aktuelle Entwicklungen

Die in Australien seit Ende der 1940er Jahre weitgehend vom Staat getragenen AMEP-Anbieter sehen sich in den letzten Jahren zunehmend Marktbedingungen und damit einem

¹⁶ Adult Migrant English Program: National Client Satisfaction Survey Report ... (Anm. XXX)

¹⁷ Die Darstellung stützt sich vor allem auf den Jahresbericht 2002 von AMES sowie auf Angaben der Website: <http://www.ames.net.au>

steigenden Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Die frühere institutionelle Förderung wurde weitgehend durch Förderung auf der Basis befristet ausgeschriebener Projekte (*tendering*) ersetzt.

Sprecher von Weiterbildungseinrichtungen beklagen den dadurch drohenden Qualitätsverlust, wachsenden bürokratischen Aufwand und den durch fallbezogene Abrechnungsmodalitäten bedingten Rückgang der Möglichkeit, auf die spezifischen Bedürfnisse der Adressaten in adäquater Weise einzugehen.¹⁸ Unter den neuen Bedingungen beginnen sich solche Anbieter durchzusetzen, die über eine kritische Größe verfügen, die neue Lerntechnologien in ihre Angebote integrieren können (*blended learning*, Fernunterricht unter Nutzung neuer Kommunikationstechnologien), die in der Lage sind, innerhalb von Konsortialstrukturen – und dort mit unterschiedlichen Rollen - zu operieren und die schließlich ihr Leistungsangebot diversifizieren konnten. Letzteres gilt vor allem in zweierlei Hinsicht: Zum einen geht es um die Übernahme neuer Aufgaben in der Arbeitsmarktpolitik: von der Berufsberatung über die Durchführung von Bildungsmaßnahmen bis zur Begleitung und Nachbetreuung von Jugendlichen im Prozess der Integration in die Arbeitswelt. Der zweite Trend besteht in der von der australischen Regierung gezielt geförderten Mitwirkung am Auftritt auf den internationalen Weiterbildungsmärkten.

Trotz mancher Anpassungsschwierigkeiten scheinen die hier skizzierten Spezialanbieter von Weiterbildung in Australien dank der Professionalität der Akteure und des Entwicklungsstands der Programme (unter Einbeziehung neuer Technologien), dank des durch das AMES-Programm gegebenen Rahmens für „traditionelle“ Aufgaben und dank des Standes und der Perspektiven der Internationalisierung der Weiterbildungsmärkte für die Zukunft gut gerüstet zu sein.

4. Abkürzungsverzeichnis

AEI-NOOSR	National Office of Overseas Skills Recognition (Australian Government) – http://www.dest.gov.au/noosr/
AMEP	Adult Migrant English Program
CSWE	Certificates in Spoken and Written English
DEST	Department of Education, Science and Training (Australian Government) – http://www.dest.gov.au
DIMIA	Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs (Australian Government)– http://www.immi.gov.au
ESL	English as a Second Language
HTS	Home Tutor Scheme
NISS	National Integrated Settlement Strategy
SPP	Special Preparatory Program
TAFE	Technical and Further Education
TESOL	Teaching of English to Speakers of Other Languages

¹⁸ Rice, Adele: Is English Enough? The Role of AMEP ... (Anm. 13), S. 3.

4. Quellenverzeichnis

- A Human touch – Adults Learning with a Difference. Report on the Nordic-Baltic Lifelong Learning Conference, May 11-13, 2003, Riga/Latvia, edited by the Latvian Ministry of Education and Science, the Nordic Council of Ministers and Nordens Folkliga Akademi, Riga 2003
- Adult Education Recruitment Grants. Stockholm: Fact sheet of the Ministry of Education and Science, February 2003
- Adults Learning with a Difference. Report on the Nordic-Baltic Lifelong Learning Conference, May 11-13, 2003, Riga/Latvia, edited by the Latvian Ministry of Education and Science, the Nordic Council of Ministers and Nordens Folkliga Akademi, Riga 2003
- Anforderungen an eine moderne Integrationspolitik. Gemeinsames Positionspapier der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin 2003
- Australian Government – Department of Immigration and Multicultural and Indigenous Affairs: Key Facts in Immigration, Fact Sheet 2, Canberra, 12 November 2002 - <http://www.immi.gov.au/facts/pdf/02key.pdf>
- Australian Government – Department of Education, Science and Training: Information, Assessment and Skills Recognition Services, Canberra 2002
- Australian Government: Multicultural Australia – United in Diversity, Updating the 1999 New Agenda for Multicultural Australia: Strategic Directions for 2003-2006, Canberra 2003
- Campos, Manuel: Weiterbildung im Betrieb, in: Gleichbehandlung oder positive Diskriminierung? Betriebliche Modelle der Integration von ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft, Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt der Friedrich-Ebert-Stiftung und des DGB-Bildungswerks, Heft 5 (2001), S. 35-41
- Dolezalek, Holly: Online degrees. In: Training, May 2003, pp. 26-32
- Labour Demand, Education, and the Dynamics of Social Exclusion. Final Report, o. O., S. 41
- Mangel an Arbeitskräften soll durch Einwanderer ausgeglichen werden. Pressemitteilung von Canadian Press, 07. Mail 2003
- Martin, Shirley: New Life, New Language: The History of the Adult Migrant English Program, Sydney: Macquire University 2003
- Murray, Denise E.: Integrating Citizenship Content in Teaching Adult Immigrants English: En Evaluation of *Let's Participate: A Course in Australian Citizenship*, Research Collection 1, Sydney: Macquire University 2002;
- Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung. Trendbericht, SKBF Nr. 7, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau 2003. <http://www.csre-skbf.ch>
- Rice, Adele: Is English Enough? The Role of AMEP in Settlement, conference paper, presented at the international conference "The AMEP: 50 Years of Nation Building", Melbourne, February 1999
- Roßocha, Volker: Diskriminierung im Arbeitsleben – aktiv werden für Gleichbehandlung. In: Info-Brief Nr. 3 des Forum gegen Rassismus, Arbeitsgruppe Gleichbehandlung. Mai 2003, S. 5-10
- Sprogøe, Jonas: Comparative Analysis of Lifelong Learning Strategies and their Implementation in Denmark, Estonia, Finland, Iceland, Latvia, Lithuania, Norway, Sweden. Copenhagen: The Danish University of Education 2003
- Tyler, John T.: Economic Benefits of the GED: Lessons from Recent Research. In: Review of Educational Research, Fall 2003, vol. 73, no. 3, pp. 369-403
- Zuwanderung gestalten – Integration fördern. Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, Berlin 2001