

Weiterbildung in Australien und internationale Vergleichsstudien zum Lernen in Weiterbildungseinrichtungen

6. 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. März 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. Weiterbildung International: Nachrichten	3
Dänemark: Learning Lab Denmark entwickelt Zertifizierungssystem für Lehrer	3
Finnland: Regierung erhöht Ausgaben zur Weiterbildungsförderung	4
Schweiz: Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren erklärt eduQua Kriterien zu Minimalstandards öffentlich geförderter Weiterbildung	4
Vereinigtes Königreich/England: Regierung setzt Unterstützung von Gewerkschaftsprojekten zum Lernen am Arbeitsplatz fort	5
Europäische Union: Europäische Sozialpartner im Bankwesen treffen Vereinbarung zum Lebenslangen Lernen	5
Europäische Union: EU-Kommission eröffnet neue Internet-Portale zum E-Learning und zur Bildung in Europa	5
USA: Weiterbildungsverantwortliche in Unternehmen sehen Priorität in der Förderung von Sozialkompetenzen	6
OECD: Bildung als internationale Handelsware?	6
3. Im Fokus: Weiterbildung in Australien	7
3.1 Weiterbildung von Arbeitssuchenden	8
3.2 Marketing der Weiterbildung	9
3.3 Export post-sekundärer Bildung	10
3.4 Weiterbildungsforschung	11
4. Lernen in Weiterbildungseinrichtungen im Spiegel international vergleichender Untersuchungen	12
Uwe Grünewald u.a. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003	12
OECD: Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices. Paris 2003	14
5. Quellenverzeichnis	16

Anlage: Veranstaltungskalender Weiterbildung International, Nr. 11

1. Vorbemerkungen

Der vorliegende 6. Statusbericht zum Internationalen Monitoring „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ besteht aus drei Teilen. Teil 1 enthält wie bisher einen Überblick über ausgewählte Entwicklungen der Weiterbildung in den vom Monitoring erfassten Ländern im Zeitraum des vergangenen Halbjahrs. In Teil 2 wird, Anregungen aus dem Kreis der Nutzer des Monitoring folgend, ein Einblick in einige Tendenzen der Weiterbildung in Australien gegeben. Der letzte Teil greift schließlich ein bereits im 1. Statusbericht behandeltes Thema auf: Angebote und Nutzung von Weiterbildung im internationalen Vergleich. Anlass sind zwei einschlägige Neuerscheinungen, die in diesem Statusbericht vorgestellt werden.

Diesem Statusbericht ist als Anlage die 11. Ausgabe des Veranstaltungskalenders beigelegt, der über ausgewählte Veranstaltungen von internationaler Relevanz im Bereich der Kompetenzentwicklung Erwachsener informiert. Er enthält Eintragungen zu 28 Tagungen und Ausstellungen in Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Kanada, Litauen, Luxemburg, den Niederlanden, Spanien und den USA. Die nächste Aktualisierung des Veranstaltungskalenders erfolgt zum 15. Mai 2003.

2. Weiterbildung international: Nachrichten

Dänemark: Learning Lab Denmark entwickelt Zertifizierungssystem für Lehrer

In Verbindung mit der Einführung neuer Instrumente der Schulsystemsteuerung gewinnt die Feststellung der Berufskompetenzen und der Leistungen von Lehrern in zahlreichen europäischen Ländern an Bedeutung. So wurden in England – im Gefolge der Einführung regelmäßiger Inspektionen der Schulen und der öffentlichen Bekanntmachung der Ergebnisse – auf politisch-administrativem Weg Leistungsstandards für Lehrer verschiedener Gehaltsstufen definiert, die der jährlichen Beurteilung der Lehrer durch die Schulleitungen zugrunde liegen. In Dänemark hat Learning Lab Denmark (<http://www.lld.dk>) inzwischen damit begonnen, ein wissenschaftlich gestütztes Zertifizierungssystem für Lehrer zu entwickeln. Das System ist adressiert an Lehrer naturwissenschaftlicher Fächer und der Mathematik der Primar- und der Sekundarstufe, die Teilnahme an der Zertifizierung ist freiwillig. Ein wesentliches Ziel des Zertifizierungsprojekts besteht darin, Ergebnisse der Entwicklung von Lehrerkompetenzen durch den Einsatz innovativer Methoden und durch Handlungsforschung sichtbar zu machen. In den Arbeitsprozess integrierte Formen beruflicher Kompetenzentwicklung treten in Dänemark zunehmend an die Seite traditioneller Formen der Lehrerfortbildung. (<http://laerercertifikat.lld.dk>)

Finnland: Regierung erhöht Ausgaben zur Weiterbildungsförderung

Prognosen über einen zu erwartenden Arbeitskräftemangel nahm die finnische Regierung zum Anlass, im Januar 2003 ein neues Förderprogramm zur Weiterbildung aufzulegen. Das Programm ist adressiert an Erwachsene, die maximal einen allgemeinbildenden Sekundarabschluss besitzen und entweder einen Berufsabschluss erreichen oder ihre vorhandenen beruflichen Kompetenzen erweitern wollen. Gleichzeitig gab das Ministerium eine Untersuchung in Auftrag, bei der die finanziellen Bedingungen der Weiterbildung insgesamt in den Blick genommen werden sollen. Die Untersuchung soll insbesondere Auskunft geben über Teilnahmegebühren, Einkommenssituation von Personen im Weiterbildungsstudium und steuerliche Aspekte der Weiterbildungsfinanzierung. Der Untersuchungsbericht wird im Oktober 2003 erwartet.¹

Schweiz: Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren erklärt eduQua-Kriterien zu Minimalstandards öffentlich geförderter Weiterbildung

Auf ihrer Plenarversammlung am 20. Februar 2003 beschloss die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) eine Denkschrift mit „Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen“. Die EDK betont darin die gewachsene Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen, die Gesellschaft wie für die Wirtschaft und will daher den Bildungssektor als integralen Bestandteil („Quartärbereich“) des Bildungswesens verstanden wissen. Mit Blick auf die Zukunft soll aus der Sicht der EDK die gewachsene Vielfalt von Trägerschaften, Finanzierungen und Angebotsformen der Weiterbildung erhalten bleiben. Handlungsbedarf ergebe sich für die Kantone dadurch, dass sie als Inhaber der Schulhoheit rechtliche Grundlagen und Förderinstrumentarien der Weiterbildung fortentwickeln müssten. Weiterhin spricht sich die EDK dafür aus, dass im Zusammenwirken von Kantonen und Bund ein gesamtschweizerisch koordiniertes System zur Anerkennung und Validierung der persönlich und beruflich erworbenen Kompetenzen eingeführt wird.

Interkantonal soll nach Auffassung der EDK besonderer Wert auf die Entwicklung von Akkreditierungs- und Zertifizierungssystemen für Weiterbildungsangebote gerichtet werden. Künftig sollen die dem eduQua-Zertifizierungssystem zugrunde liegenden Mindeststandards für alle öffentlich geförderten Weiterbildungsanbieter gelten. Den Kantonen bleibt allerdings die Entscheidung darüber überlassen, entweder die eduQua-Zertifizierung zwingend vorzuschreiben oder bei der Entscheidung über die Mittelvergabe lediglich die eduQua-Kriterien anzuwenden.

¹ Opetusministeriö: News January 2003. Helsinki: Ministry of Education 2003

Nicht thematisiert wird in den Empfehlungen die in Fachkreisen immer wieder erhobene Forderung nach einem gesamtschweizerischen Weiterbildungsgesetz.²

Vereinigtes Königreich / England: Regierung setzt Unterstützung von Gewerkschaftsprojekten zum Lernen am Arbeitsplatz fort

Seit 1998 fördert das englische Bildungsministerium (Department for Education and Skills) gewerkschaftlich organisierte Weiterbildungsprojekte im Rahmen des „Union Learning Fund“. Mit dem Union Learning Fund soll die Lernbereitschaft und die Kompetenzentwicklung von Gewerkschaftsmitgliedern unterstützt werden. Adressaten sind insbesondere Beschäftigte, die aufgrund ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen wenig Zugang zu allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsangeboten haben, darunter Schicht- und Teilzeitbeschäftigte. Die Ergebnisse der sechsten Ausschreibung wurden am 12. März 2003 der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Regierung fördert demnach im laufenden Jahr 48 neue Projekte mit einem Gesamtvolumen von mehr als 9 Millionen £. Das inhaltliche Spektrum der Projekte reicht von EDV-Kenntnissen über Fremdsprachen bis zu den Basiskompetenzen in den Bereichen Lesen und Rechnen.³

Europäische Union: Europäische Sozialpartner im Bankwesen treffen Vereinbarung zum Lebenslangen Lernen

Eine Grundsatzvereinbarung zum Lebenslangen Lernen im Bankwesen wurde am 29. November 2002 von den zuständigen europäischen Sozialpartnern unterzeichnet. Die Vereinbarung formuliert als gemeinsames Ziel von Arbeitgebern und Gewerkschaften, im Bankwesen eine Kultur des lebenslangen Lernens zu schaffen. Die gemeinsame Erklärung definiert dafür vier Schlüsselthemen: die Definition von Kompetenzen mit Blick auf Berufe und Eingangsvoraussetzungen; die Anerkennung und Validierung informell erworbener Kompetenzen; Information über Prinzipien, Rechte und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit dem Lebenslangen Lernen; die Mobilisierung von Ressourcen der Weiterbildung.⁴

Europäische Union: EU-Kommission eröffnet neue Internet-Portale zum E-Learning und zur Bildung in Europa

Im Rahmen der „Learntec 2003“ eröffnete Vivian Reding, EU-Kommissarin für den Bereich Bildung und Kultur, am 4. Februar 2003 eine dem E-Learning auf europäischer Ebene ge-

² Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren: Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen. Bern 2003

³ Department for Education and Skills: Unions to Get Workers on the “Learning Pathway”. London: Department for Education and Skills Press Notice 2003/0037

⁴ Commission of the European Union: Banking sector social partners agree on lifelong learning. EU-News January 2003, Brussels 2003

widmete Website: <http://www.elearningeuropa.info>. Die Website wendet sich sowohl an Anbieter wie an Nutzer von E-Learning-Programmen und enthält umfangreiche Informationen über Initiativen, best practice und aktuelle Entwicklungen von E-Learning in der EU und in den EU-Bewerberstaaten.

Mit PLOTEUS (Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space) ging am 5. März 2003 ein weiteres von der EU- EU-Kommission für Bildung und Kultur verantwortetes Internet-Portal online. Das Portal (<http://www.ploteus.net>) dient als Wegweiser zu ausführlichen Informationen über die allgemeine und berufliche Bildung in dreißig Ländern Europa. Es berücksichtigt auch den Weiterbildungssektor. Unter den Rubriken Lernangebote, Bildungssysteme, Austausch, Kontakt und Länderinformationen wird der Nutzer unmittelbar auf entsprechende nationale Datenbanken geleitet. PLOTEUS soll neben dem bereits existierenden EURES-Portal für Stellenangebote die Mobilität von Arbeitskräften in Europa fördern.

USA: Weiterbildungsverantwortliche in Unternehmen sehen Priorität in der Förderung von Sozialkompetenzen

Die Zeitschrift „Training“ veröffentlicht in ihrer Februar-Ausgabe 2003 die Ergebnisse einer aktuellen Befragung von Weiterbildungsverantwortlichen in US-amerikanischen Unternehmen. Die Adressaten waren gebeten worden, bis zu drei Weiterbildungsprioritäten zu benennen und zu beschreiben. Mit 28% ließ der Bereich der Entwicklung von Sozialkompetenzen („Soft Skills Training“), der vom Führungskräfte-Training über die Förderung von Teamfähigkeit bis zum Training zum Umgang mit Kunden reicht, alle anderen Nennungen weit hinter sich. Auf Platz 2 gelangte mit 16% der Nennungen die fachliche Weiterbildung, gefolgt von „Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Weiterbildung“ mit 11% und E-Learning-Initiativen mit 8,4%.⁵ Weiterbildungsanbieter in den USA nehmen das Ergebnis zum Anlass, auf dem allgemein durch Kosteneinsparungen gekennzeichneten Markt verstärkt für ihre Programme zur Förderung von Basiskompetenzen zu werben.⁶

OECD: Bildung als internationale Handelsware?

Mit allgemeinen Tendenzen der Internationalisierung der Bildung befasst sich ein Beitrag, der unter dem Titel „The learning business“ Ende 2002 im OECD-Observer veröffentlicht wurde.⁷ Die Autoren stellen fest, dass im Bereich der Internationalisierung der Bildung in einer Reihe von OECD-Ländern in jüngerer Zeit zu den traditionellen kulturellen und politischen Motiven eindeutig auch wirtschaftliche Motive hinzugetreten sind. Als Indikator der

⁵ Hall, Brandon: The Top Training Priorities for 2003. Training, February 2003, 38-42

⁶ Entelechy: Skills Training Reigns Supreme! Top 2003 Training Priority! <http://unlockit.com>

⁷ Larsen, Kurt & Vincent-Lancrin, Stéphan: The learning business. Can trade in international education work? In: OECD Observer No. 235, December 2002

wachsenden Bedeutung der grenzüberschreitenden Bildungsangebote auf dem Weltmarkt sehen sie die Auseinandersetzung um den Bereich Bildungsdienstleistungen bei den GATS-Verhandlungen (GATS = General Agreement in Trade in Services) der Welthandelsorganisation. Wenngleich das Hauptaugenmerk im Bereich internationaler Bildungsdienstleistungen im allgemeinen dem Hochschulsektor gilt, ist unverkennbar, dass auch der Weiterbildungssektor und somit der Gesamtbereich der „post-secondary education“ zunehmend von diesen Entwicklungen betroffen ist. Dies gilt um so mehr, als Hochschulen in zahlreichen Ländern eine bedeutsame Rolle auf den nationalen Weiterbildungsmärkten spielen. Der Beitrag prognostiziert rasche Zuwächse in globalisierten Bildungsmärkten durch E-Learning und die Nutzung von Bildungsangeboten ausländischer Zweigniederlassungen, sieht aber für den Bereich, der an die grenzüberschreitende Mobilität der Lernenden gebunden ist, einstweilen nur ein eingeschränktes und auch durch GATS nicht wesentlich vorangetriebenes Wachstum. Als Haupthindernisse werden geltende Visa- und Einreisebestimmungen sowie fehlende Instrumente zur Qualitätssicherung auf internationaler Ebene genannt.⁸

3. Im Fokus: Entwicklungen der Weiterbildung in Australien

Teilaspekte aktueller Entwicklungen der Weiterbildung in Australien waren in jüngerer Zeit in Deutschland mehrfach – innerhalb wie außerhalb des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ - Gegenstand von Darstellungen und Untersuchungen.⁹ Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich neben eine knappen Beschreibung von institutionellen Akteuren auf Maßnahmeschwerpunkte, die für das Lernen in Weiterbildungseinrichtungen Aufmerksamkeit beanspruchen können.

Zu den wichtigsten Akteuren der beruflichen Weiterbildung in Australien zählen im staatlichen Bereich die Australian National Training Authority (ANTA, <http://www.anta.gov.au>), die für die Erarbeitung und Abstimmung der Berufsbildungsprofile zuständigen Industrial Training Advisory Bodies (ITABs) und für die Weiterbildung von Arbeitssuchenden das „Job Network“ (<http://www.workplace.gov.au>).

⁸ Das Thema der Internationalisierung der Weiterbildungsmärkte wird im Integrierten Sachstandsbericht 2003 zum Internationalen Monitoring „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ ausführlich behandelt werden.

⁹ Zinke, G., Fogolin, A., Lenz, K.: „Australien“. 1. Statusbericht zum Internationalen Monitoring „Lernen im Netz und mit Multimedia“. Bonn 2001; Haase, Klaudia: Australien: Ein kompetenzbasierter Rahmen, die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen und Überlegungen zu einem ganzheitlichen Kompetenzansatz. Statusbericht 5 zum Internationalen Monitoring „Grundlagen Kompetenzmessung“. Siehe ferner Thiemann, Sonja: Das Berufsbildungssystem in Australien. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.) Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Berlin 2000, S. 151-180.

Berufliche Weiterbildung ist in Australien fester Bestandteil der Berufsbildung (Vocational Education and Training = VET). Das australische VET-System folgt einem kompetenzbasierten Ansatz. Bildungsanbieter haben sich im Rahmen eines nationalen Regelwerks für Berufsbildung (National Training Framework) periodisch einem staatlich kontrollierten Audit-Verfahren zu unterziehen. Derzeit sind unter dem System mehr als 4000 Bildungsanbieter registriert.

3.1 Weiterbildung für Arbeitssuchende

Mit der 1998 vollzogenen, auf Dezentralisierung der arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen ausgerichteten Schließung des staatlichen Arbeitsamts (Commonwealth Employment Service = CES) erlebten Arbeitsvermittlung und Weiterbildung für Arbeitssuchende erhebliche Umbrüche. Alle davon Betroffenen – Individuen wie Institutionen, einschließlich der Weiterbildungsanbieter – sehen sich seitdem fortlaufend mit neuen Konzepten und Programmen konfrontiert.¹⁰

An die Stelle des Commonwealth Employment Service trat 1998 ein landesweites Netzwerk von etwa 200 privaten, kommunalen und staatlichen Organisationen, das „Job Network“. Unter dem „Job Network“ werden neben der Arbeitsvermittlung zwei Bereiche geführt, die Dienstleistungen von Weiterbildungsanbietern einschließen: Das Programm „Job Search Training“ hat ein klassisches Bewerbungstraining für Arbeitssuchende zum Inhalt. An schwer vermittelbare Arbeitssuchende, insbesondere solche aus dem Kreis der Angehörigen der indigenen Bevölkerung und der älteren Arbeitslosen, wendet sich das Programm „Intensive Assistance“. Es soll ein auf die Bedürfnisse jedes Adressaten zugeschnittenes Maßnahmenpaket ermöglichen. Dazu zählen neben einem Betriebspraktikum auch Weiterbildungskurse.

Um die als unbefriedigend empfundene Beteiligung von Arbeitslosen an den Programmen zu erhöhen und gleichzeitig die Finanzierung zu gewährleisten, wurden seit 2002 mehrere neue Initiativen gestartet. Seit Juli 2002 stehen den Mitgliedern des Job Network „Training Accounts“ zur Verfügung, mit denen u.a. die Teilnahme an kompetenzbasierten Weiterbildungskursen in ausgewählten Handwerks- und Dienstleistungsbereichen, aber auch der Erwerb des Führerscheins finanziert werden kann (<http://www.jobsearch.gov.au>). Gleichzeitig wurden im Rahmen des Programms „Australians Working Together“ Bildungskonten eingerichtet. Dabei erhalten Arbeitssuchende, die sich im kommunalen Umfeld an gemeinnütziger Arbeit beteiligen, eine Gutschrift, die die Teilnahme an einem breiten Spektrum von Bildungsangeboten – von der beruflichen Bildung bis zum Hochschulstudium – ermöglichen soll. Zwischen Juli 2002 bis Januar 2003 wurden mehr als 17.000 Gutschriften ausgegeben.

¹⁰ Hierzu und zum folgenden siehe Adult Learning Australia: The Job Network for Adult and Community Training. February 2003. <http://www.ala.asn.au>

Eine weitere Flexibilisierung der Unterstützung Arbeitssuchender soll ab Juli 2003 durch die Einführung eines „Active Participation Model“ und die Einrichtung von „Job Seeker Accounts“ erreicht werden. Damit verbunden ist zum einen die Lizenzierung von Vermittlungs- und Weiterbildungsorganisationen nach Qualitätsstandards, zum anderen die Schaffung eines Fonds, aus dem die Mitglieder des „Job Network“ Dienstleistungen für Arbeitssuchende nach eigenem Ermessen u.a. bei Weiterbildungsträgern einkaufen können.

3.2. Marketing der Weiterbildung

Staat und Gesellschaft sehen sich in Australien in besonderer Weise mit den Herausforderungen eines Einwanderungslandes konfrontiert. Dieser Sachverhalt gab wesentliche Impulse zum einen für die Entwicklung von Kompetenzstandards und deren Umsetzung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung¹¹ und zum anderen für die Implementierung umfangreicher Marketingstrategien im Umfeld des lebenslangen Lernens.¹² Eines der herausragenden Instrumente in diesem Bereich ist die Adult Learners' Week (Woche der Weiterbildung), die in Australien seit 1995 jährlich in großem Maßstab durchgeführt wird. Die „Adult Learners' Week“ wird von Adult Learning Australia (ALA, <http://www.ala.asn.au>) organisiert. Inhaltlich alle Bereiche – von der allgemeinen über die berufliche bis zur politischen Weiterbildung – umfassend, richten sich ihre Botschaften an die Weiterbildungsanbieter, an die allgemeine Öffentlichkeit sowie an Verantwortliche in Politik, Unternehmen und Medien. Konzeptionell nahm man ausdrücklich Anleihen bei der im Vereinigten Königreich entwickelten Kampagne gleichen Namens. Der Entwurf der nationalen Strategie zur Vorbereitung und Durchführung der Adult Learners' Week 2003, die für den Zeitraum 1. bis 7. September 2003 geplant ist, zeigt den hohen Aufwand, der dabei mit Unterstützung der australischen Regierung betrieben wird.¹³

Die Wochen der Weiterbildung der Jahre 2001 und 2002 wurden im Auftrag der australischen Regierung einer systematischen Evaluierung unterzogen, die neben einer repräsentativen Befragung auch qualitative Interviews einbezog. Zu den Ergebnissen der Untersuchung zählt einerseits das durch die Kampagnen gewachsene Bewusstsein der Bevölkerung für die Bedeutung der Weiterbildung, andererseits aber auch das Weiterbestehen eines etwa 10%

¹¹ Siehe dazu Haase, Klaudia: Australien ... (Anm. 9)

¹² Australian National Training Authority: National marketing strategy for skills and lifelong learning. Literature review. 1999; Australian National Training Authority: National marketing strategy for VET: Meeting client needs. 1999

¹³ Adult Learning Australia: Adult Learners' Week – The National Strategy 2003. February 2003. Aktuelle Informationen finden sich auf der Website unter <http://adultlearnersweek.org>

der Bevölkerung umfassenden Segments von „Forget it – learners“, d.h. von Erwachsenen, die jede Form von (Weiter-)Bildung gering schätzen und für sich persönlich ausschließen.¹⁴

3.3. Export post-sekundärer Bildung

Seit Beginn der 1990er Jahre hat Australien seine Stellung als Experteur von Bildungsdienstleistungen in allen Bereichen der post-sekundären Bildung erheblich ausgebaut. Dieser Bereich umfasst Dienstleistungen sowohl von Hochschulen (neben grundständigen Studiengängen Vollzeit- und berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge sowie Kurzzeitkurse) als auch von Einrichtungen der Berufsbildung und sonstigen Weiterbildungsanbietern. Die Nutzer dieser Angebote werden im folgenden zusammenfassend als Studierende (im Original: students) bezeichnet.

Australien baute in den 1990er Jahren zunächst seine Stellung auf den Bildungsmärkten im asiatischen Raum aus, insbesondere in den durch beträchtliche Wachstumsraten der Volkswirtschaften geprägten Ländern Südostasiens (Singapur, Hongkong). Als attraktiv auch für Europäer erweisen sich die Qualität der Bildungsangebote und der Status der Abschlüsse. Für das Lernen vor Ort kommen die interkulturellen Erfahrungen in einem englischsprachigen Land und ein hoher Freizeitwert hinzu. Derzeit reisen jährlich mehr als 140.000 Personen als Kunden post-sekundärer Bildung ins Land. Für den Weiterbildungssektor von besonderer Relevanz sind Weiterbildungsstudiengänge und Sprachaufenthalte. Die Gebühren für MBA-Programme betragen meist mehr als 10.000 Euro.¹⁵

Als wichtige Instrumente des Bildungsexports erwiesen sich ein professionelles Marketing im Zusammenwirken mit Agenturen in den Zielländern, die Gründung von Zweigniederlassungen im Ausland („offshore campuses“) sowie die Einrichtung von Online-Kursen für den internationalen Markt. Die strategische Bedeutung ausländischer Zweigniederlassungen wird daran deutlich, dass der Anteil der an diesen Niederlassungen Lernenden an allen in australischen Bildungseinrichtungen eingeschriebenen ausländischen Studierenden zwischen 1996 und 2001 von 24% auf 37% anstieg. Bei den ausländischen Studierenden aus Singapur und Hongkong-China betrug die Quote der „Offshore-Studierenden“ im Jahr 2001 bereits mehr als 50%.¹⁶

¹⁴ ACNielsen Research: National Evaluation of Adult Learners' Week 2001 and 2002. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2003, bes. S. 7 ff.

¹⁵ Zur Relevanz australischer Bildungsangebote für den deutschen Markt siehe die Informationen des Deutsch-Australischen Netzwerks e.V.: <http://www.dean-online.de>

¹⁶ Larsen, Kurt & Vincent-Lancrin, Stéphan: The learning business ... (Anm. 7, S. 3)

3.4 Weiterbildungsforschung

Weiterbildungsforschung wird in Australien sowohl an Universitäten wie auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen praktiziert. Zu den universitären Forschungszentren zählt das Centre for Learning and Work Research der Griffith University, Brisbane (<http://www.gu.edu.au/centre/clwr>), das Centre for the Economics of Education and Training der Monash University, Victoria (<http://www.education.monash.edu.au/centres/ceet>) und das Australian Centre for Industrial Relations Research and Training (ACIRRT) der Technischen Universität Sydney (<http://www.econ.usyd.edu.au/acirrt>). Von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind zu erwähnen die Forschungsabteilung von ANTA, das National Centre for Vocational Educational Research (NCVER) in Adelaide (<http://www.ncver.edu.au>), sowie das Vocational Educational and Assessment Centre (VEAC) in Eveleigh/NSW (<http://www.veac.org.au>).

Kennzeichen der Weiterbildungsforschung in Australien sind ihre internationale Orientierung, eine Tradition empirischer Forschung sowie ihr Theorie-Praxis-Bezug. Die Internationalität zeigt sich zum einen in der umfassenden Rezeption ausländischer Forschung und Theorieansätze zur Weiterbildung, insbesondere solcher nordamerikanischer und europäischer Provenienz, und in deren Nutzung für die empirische Forschung. Zu erwähnen ist etwa der Rückgriff und die Weiterentwicklung des Ansatzes der Andragogik von Knowles¹⁷, aber auch der europäischen Diskussionen über Lebenslanges Lernen, Wissensgesellschaft und die zunehmende Rolle von Basiskompetenzen.¹⁸ Zum anderen sind australische Weiterbildungsforscher in hohem Maße in international vergleichende Forschungen und in internationale Diskussionen zur Weiterbildung eingebunden.¹⁹

Der Theorie-Praxis-Bezug der australischen Weiterbildungsforschung findet seinen Niederschlag u. a. in der kritischen Begleitung der öffentlichen Weiterbildung, in der Erforschung der Bedingungen zur Förderung von Basiskompetenzen Erwachsener²⁰, in Forschungen zu

¹⁷ Vgl. z.B. Choy, Sarojni & Delahaye, Brian: Andragogy in Vocational Education and Training: Learners' Perspective. Alexandria, NSW: Australian Vocational Education & Training Research Association (AVETRA) Conference Paper 2002

¹⁸ Vgl. z.B. Kearns, P.: Review of research. Generic Skills for the new economy. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2001

¹⁹ Mit Bezug zu Deutschland vgl. z.B. Burke, G. & Reuling, J. (eds): Vocational Training and Lifelong Learning in Australia & Germany. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2002

²⁰ Vgl. z.B. FitzSimons, Gail E.: Adult Numeracy and New Technologies of Learning. Alexandria, NSW: Australian Vocational Education and Training Research Association (AVETRA) Conference Paper 2002

Weiterbildungsfinanzierung²¹, besonders aber in Forschungen zum Einsatz neuer Lerntechnologien („new learning technologies“ = NLT)²².

4. Lernen in Weiterbildungseinrichtungen im Spiegel international vergleichender Untersuchungen

Uwe Grünewald, Dick Moraal, Gudrun Schönfeld (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2003. 202 S., EUR 8,90

1994 hatte die Europäische Union eine erste Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) in den damals zwölf Mitgliedsstaaten initiiert.²³ Eine zweite Erhebung wurde 2000/2001 in den jetzigen Mitgliedsstaaten, in Norwegen und in neun Bewerberländern (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn) durchgeführt. Der vorliegende Reader enthält die wichtigsten Ergebnisse der zweiten Erhebung (CVTS II), bei der europaweit 76.000 Unternehmen befragt wurden und außerdem die Ergebnisse einer in Deutschland vorgenommenen Zusatzerhebung zu zentralen Fragen betrieblicher Weiterbildung.²⁴

Die europäischen Vergleichsdaten geben Auskunft u. a. über Angebot und Nachfrage betrieblicher Weiterbildung, über deren Formen, Inhalte und Umfang, über eigene Weiterbildungsressourcen, über die Nutzung externer Weiterbildungsanbieter und über die Weiterbildungskosten im Jahr 1999. Sie zeigen eine außerordentliche Varianz im europäischen Vergleich. So reicht das Spektrum des Anteils weiterbildender Unternehmen an allen Unterneh-

²¹ Vgl. z.B. Burke, Gerald: Financing lifelong learning for all: an international perspective. Victoria: Centre for the Economics of Education and Training, Monash University: Working Paper No. 46, November 2002

²² Vgl. z.B. Brennan, R., McFadden, M., Law, E.: Review of research: All that glitters is not gold: Online delivery of education and training. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2001

²³ Eurostat: Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 1994). Luxemburg 1996

²⁴ Ergebnisse von CVTS 2 sind online wie folgt abrufbar: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS“). Wiesbaden 2002. http://www.die-bonn.de/projekte/laufend/statistik_downloads/CVTSBroschuere.pdf

Grünewald, Uwe: Die Rolle der betrieblichen beruflichen Weiterbildung und der externen Anbieter im europäischen Kontext. Vortrag an der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg am 27.11.2002 im Rahmen der Tagung „Berufliche Weiterbildung – Zukunftsperspektiven und die Einflüsse der Arbeitsmarktpolitik“. Oldenburg 2002.

<http://www.uni-oldenburg.de/kooperationsstelle/dokumente/gruenewald.ppt>

Auf die Ergebnisse der deutschen Zusatzerhebung, die sich unter anderem mit den Folgen der Globalisierung für die Unternehmen, mit der Bewertung des „lebenslangen Lernens“, mit den Kosten und der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und mit Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen „jenseits der Kurse und Seminare“ befasste, wird an dieser Stelle nicht eingegangen.

men (jeweils Unternehmen ab einer Betriebsgröße von 10 Beschäftigten) von 96% in Dänemark bis zu 11% in Rumänien (S. 16 ff.). Die Spitzengruppe der Länder mit einer Anbieterquote von mehr als 80% besteht aus den skandinavischen Ländern, den Niederlanden und Großbritannien. Wenngleich sich diese Gruppe aus jetzigen EU-Mitgliedstaaten zusammensetzt, zeigt das Ranking in den weiteren Stufen eine Durchmischung von Mitgliedstaaten und Kandidatenländern. So stehen hinsichtlich der Anbieterquote betrieblicher Weiterbildung Staaten aus dem östlichen Europa wie die Tschechische Republik (69%), Estland (63%) und Lettland (53%) weit vor einigen jetzigen EU-Mitgliedsstaaten wie Italien (24%), Portugal (22%) und Griechenland (18%). Deutschland befindet sich mit einem Anteil weiterbildender Unternehmen von 75% - hinter Frankreich (76%) und vor Österreich (72%) – im oberen Mittelfeld (Platz 9 unter 25 Ländern). Für Deutschland besonders bedenklich erscheint der Befund, dass hier zwischen 1993 und 1999 die Anbieterquote um 10% - von 85% auf 75% - zurückging, während in diesem Zeitraum in allen anderen Teilnehmerstaaten von CVTS I ein Anstieg zu verzeichnen war.

Ein entscheidender Gesichtspunkt für den Stand betrieblicher Weiterbildung ist neben der Anbieterquote die Teilnahmequote an Kursen betrieblicher Weiterbildung. Bezogen auf die Teilnahmequote der Mitarbeiter in Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten, zeigt CVTS II ein in Teilen anderes Bild. So sind im internationalen Vergleich die Unterschiede der Zugangsraten zwar deutlich, aber doch weniger stark ausgeprägt als die der Anbieterquoten. Das Spektrum der Teilnahmequoten in Unternehmen, die betriebliche Weiterbildung anbieten, reicht von 63% in Schweden bis 20% in Rumänien und Litauen. Die Autoren der Studie unterscheiden hier zwischen vier Ländergruppen: Der Spitzengruppe mit einer Zugangsrate von über 50% sind die skandinavischen Länder, Belgien, Frankreich, Irland und das Vereinigte Königreich zuzurechnen. Eine zweite Gruppe mit einer Zugangsrate zwischen 40% und 50% besteht aus der Tschechischen Republik, Luxemburg, Italien, Slowenien, Portugal, den Niederlanden und Spanien. Es folgen Deutschland, Österreich, Griechenland und Polen mit Zugangsraten zwischen 30% und 40%. Werte unterhalb von 30% erreichen hier Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Rumänien und Litauen.

Aus der Fülle der Daten seien zwei weitere Gesichtspunkte herausgegriffen, nämlich das Vorhandensein von Plänen für die betriebliche Weiterbildung sowie die systematische Erfolgskontrolle betrieblicher Weiterbildungsveranstaltungen. Mit 64% der weiterbildenden Unternehmen, die über eigene Weiterbildungspläne verfügen, bildet das Vereinigte Königreich hier die einsame Spitze, gefolgt von Irland mit 42%, Frankreich mit 41% und Slowenien mit 38%. Deutschland befindet sich mit 22% der weiterbildenden Unternehmen – hinter der Tschechischen Republik, Luxemburg und Belgien – im unteren Mittelfeld. Der Anteil der Unternehmen, die ihre Weiterbildungskurse evaluieren, ist in Rumänien mit 87% am höchsten.

Zu berücksichtigen ist allerdings, dass diese Quote sich auf jene lediglich 7% der rumänischen Unternehmen bezieht, die Weiterbildung überhaupt anbieten.

Inwieweit die umfangreichen Daten der internationalen Vergleichsuntersuchung unbeschadet der soliden statistischen Berechnung der Befragungsergebnisse in jedem Fall die Realität der Weiterbildungslandschaft in Europa wiedergeben und inwieweit ein darauf aufbauendes Länderranking sinnvoll ist, mag dahingestellt bleiben. Die Gefahr der Verzerrung von Ergebnissen etwa durch unterschiedliche Konnotationen von Begriffen im Umkreis von „Bildung“ und „Weiterbildung“ ist als nicht gering zu veranschlagen. Darüber hinaus lassen manche der in CVTS II benutzten Indikatoren wie „Analyse des zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarfs“ (S. 59) oder „Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der einzelnen Mitarbeiter“ (S. 60) Interpretationsspielräume zu, die einem Vergleich eher entgegenstehen dürften. Trotz dieser Einschränkung können die Untersuchungsergebnisse insgesamt der Weiterbildungspolitik auf europäischer und nationaler Ebene wichtige Impulse geben. Begrüßenswert ist nicht zuletzt, dass ein Großteil der ostmittel- und südosteuropäischen EU-Kandidatenländer in die Untersuchung einbezogen wurde.

OECD: Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices. Paris: OECD 2003. 256 S., EUR 42,-. Erhältlich als Paperback-Ausgabe und als E-book (PDF-Format).
<http://www.oecd.org>²⁵

Die neue OECD-Studie dokumentiert die Politik und die Praxis der Weiterbildung in neun Mitgliedsländern, nämlich in Dänemark, Finnland, Kanada, Norwegen, Portugal, Schweden, der Schweiz, Spanien und im Vereinigten Königreich. Mag man die Anzahl der Länder, die sich an der Studie beteiligten, wie auch die Einschränkung auf Länder des westlichen Kulturkreises für begrenzt halten, so repräsentieren die beteiligten Länder doch ein bemerkenswertes Spektrum unterschiedlicher Weiterbildungstraditionen. Die Mitwirkung aller nordischen Länder an der Untersuchung zeigt nicht nur deren Aufgeschlossenheit für internationale Entwicklungen der Weiterbildung, sondern kann auch als Ausweis der Ambition interpretiert werden, ein – intern durchaus umstrittenes – „nordisches Modell“ im internationalen Diskurs angemessen zur Geltung zu bringen.²⁶

Auf der Basis der vorgelegten Befunde kommt die Studie zum Schluss, dass die Weiterbildung in allen untersuchten OECD-Ländern im letzten Jahrzehnt an Bedeutung gewonnen hat. Als wichtigste Gründe für diese Entwicklung werden genannt die zunehmende Wissensbasierung der Volkswirtschaften, die wachsende Rolle des Humankapitals und die hohe Ar-

²⁵ Die OECD-Website enthält eine deutschsprachige Übersicht über die Inhalte der Publikation.
<http://www.oecd.org/pdf/M00038000/M00038813.pdf>

²⁶ Rostad, Sigrun: Lifelong Learning. In: Nordic News. Copenhagen: Nordic Council & Council of Ministers, 06.12.2002

beitslosigkeit unter den Niedrigqualifizierten, die sich aus der Alterung der Gesellschaften ergebenden Herausforderungen, aber auch das politische Interesse an einer Steigerung der persönlichen und sozialen Entfaltungsmöglichkeiten des einzelnen. Die Auswertung von Daten der International Adult Literacy Survey (IALS, 1994-98) und der European Labour Force Survey (ELFS, 2001) lässt einmal mehr die erheblichen Unterschiede im Angebot und in der Nutzung von Weiterbildung – hier etwa die durchgehende und markante Abhängigkeit der Weiterbildungsbeteiligung vom erreichten Bildungsgrad - deutlich werden. Als Schwachstellen der bestehenden Systeme werden neben unzureichenden Investitionen des öffentlichen und des privaten Sektors vor allem Zugangsbarrieren identifiziert, die durch ein zersplittertes und unüberschaubares Lernangebot sowie durch fehlende Anreize für Personengruppen mit dem vermehrtem Weiterbildungsbedarf entstehen.

Ein wesentliche Absicht der Studie besteht darin, politische Lösungsansätze aufzuzeigen mit dem Ziel, die Systemeffizienz der Weiterbildung zu erhöhen. Allgemeine Stichworte dafür sind die Entwicklung einer Gesamtstrategie, die Verbesserung der Koordination zwischen den Akteuren der Weiterbildung (einschließlich der Sozialpartner), die Rationalisierung des bestehenden Angebots sowie die Dezentralisierung der Entscheidungsstrukturen.

Im einzelnen werden mögliche Lösungsansätze im Sinne der Darstellung von „best practice“ anhand von fünf Schlüsselkomponenten beschrieben, die sich auf die grundsätzliche Erhöhung der Attraktivität der Weiterbildung, die Förderung der betrieblichen Weiterbildung sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose, die Verbesserung von Finanzierungsformen der Weiterbildung, die Qualitätssicherung und die Koordination der Weiterbildungspolitik auf nationaler Ebene beziehen. Unter den zahlreichen Beispielen finden sich eine Reihe solcher, die bereits in vorangegangenen Statusberichten vorgestellt worden sind, wie etwa das Schweizer Lernfestival als Sensibilisierungsmaßnahme für Zielgruppen, die der Weiterbildung eher distanziert gegenüber stehen oder das System der individuellen Lernkonten zur Finanzierung der Weiterbildung in Schweden.

5. Quellenverzeichnis

- ACNielsen Research: National Evaluation of Adult Learners' Week 2001 and 2002. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2003
- Adult Learning Australia: Adult Learners' Week – The National Strategy 2003. February 2003
<http://www.ala.asn.au>
- Adult Learning Australia: The Job Network for Adult and Community Training. March 2003.
<http://www.ala.asn.au>
- Australian National Training Authority: National marketing strategy for skills and lifelong learning. Literature review. 1999
<http://www.anta.gov.au>
- Australian National Training Authority: A national marketing strategy for VET: Meeting client needs. 2000
<http://www.anta.gov.au>
- Brennan, R., McFadden, M., Law, E.: Review of research: All that glitters is not gold: Online delivery of education and training. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2001
- Burke, Gerald: Financing lifelong learning for all: an international perspective. Victoria: Centre for the Economics of Education and Training, Monash University: Working Paper No. 46, November 2002
<http://www.education.monash.edu.au/centres/ceet>
- Burke, G. & Reuling, J. (eds): Vocational Training and Lifelong Learning in Australia & Germany. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2002
- Choy, Sarojni & Delahaye, Brian: Andragogy in Vocational Education and Training: Learners' Perspective. Alexandria, NSW: Australian Vocational Education and Training Research Association (AVETRA) Conference Paper 2002
<http://www.aveutra.org.au>
- Commission of the European Union: Banking sector social partners agree on lifelong learning. EU-News January 2003, Brussels 2003
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/11statement2002_en.pdf
- Department for Education and Skills: Unions to Get Workers on the "Learning Pathway". London: Department for Education and Skills Press Notice 2003/0037
<http://www.dfes.gov.uk>
- Entelechy: Skills Training Reigns Supreme! Top 2003 Training Priority!
<http://unlockit.com>
- Eurostat: Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 1994). Luxemburg 1996
- FitzSimons, Gail E.: Adult Numeracy and New Technologies of Learning. Alexandria, NSW: Australian Vocational Education and Training Research Association (AVETRA) Conference Paper 2002
<http://www.aveutra.org.au>
- Grünewald, Uwe: Die Rolle der betrieblichen beruflichen Weiterbildung und der externen Anbieter im europäischen Kontext. Vortrag an der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg am 27.11.2002 im Rahmen der Tagung „Berufliche Weiterbildung – Zukunftsperspektiven und die Einflüsse der Arbeitsmarktpolitik“. Oldenburg 2002
<http://www.uni-oldenburg.de/kooperationsstelle/dokumente/gruenewald.ppt>
- Grünewald, Uwe, Moraal, Dick, Schönfeld, Gudrun (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003
- Haase, Klaudia: Australien: Ein kompetenzbasierter Rahmen, die Bedeutung von Schlüsselkompetenzen und Überlegungen zu einem ganzheitlichen Kompetenzansatz. Status-

- bericht 5 zum Internationalen Monitoring „Grundlagen Kompetenzmessung“. Bad Neuenahr-Ahrweiler 2002
- Hall, Brandon: The Top Training Priorities for 2003. Training, February 2003, 38-42
- Kearns, P.: Review of research. Generic Skills for the new economy. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research 2001
- Larsen, Kurt & Vincent-Lancrin, Stéphan: The learning business. Can trade in international education work? In: OECD Observer No. 235, December 2002
- Opetusministeriö: News January 2003. Helsinki: Ministry of Education 2003
<http://www.minedu.fi>
- Rostad, Sigrun: Lifelong Learning. In: Nordic News. Copenhagen: Nordic Council & Council of Ministers, 06.12.2002
<http://www.norden.org>
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren: Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen. Bern 2003
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS“). Wiesbaden 2002.
http://www.die-bonn.de/projekte/laufend/statistik_downloads/CVTSBroschuere.pdf
- Thiemann, Sonja: Das Berufsbildungssystem in Australien. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.) Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Berlin 2000, S. 151-180.
- Zinke, G., Fogolin, A., Lenz, K.: „Australien“. 1. Statusbericht zum Internationalen Monitoring „Lernen im Netz und mit Multimedia“. Bonn 2001