

UNIVERSITÄT LEIPZIG
ZENTRUM ZUR ERFORSCHUNG UND ENTWICKLUNG
PÄDAGOGISCHER BERUFSPRAXIS (ZpB)
Karl-Heine-Str. 22b, 04229 Leipzig

INTERNATIONALES MONITORING
„LERNKULTUR KOMPETENZENTWICKLUNG –
LERNEN IN WEITERBILDUNGS-EINRICHTUNGEN“

1. STATUSBERICHT

Verfasser: Dr. Wendelin Sroka; e-mail: w.sroka@t-online.de

Stand: 31. Dezember 2001

Inhalt

1.	Themenauswahl und Verfahren der Informationsgewinnung	2
2.	Teilnahme an Weiterbildung	3
3.	Weiterbildungspolitik	5
4.	Staatliche Instrumente der Weiterbildungsforschung und –entwicklung	8
5.	Weiterbildungseinrichtungen im Veränderungsprozess	9
6.	Universitäre Weiterbildung	11
7.	Schlussbemerkungen	12
8.	Quellenverzeichnis	13

Anlagen

Anlage 1: Internationaler Tagungskalender Weiterbildung

Anlage 2: Kurzbeschreibung des Studienprojekts „Weiterbildung International“
des ZpB der Universität Leipzig

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms "Lernkultur Kompetenzentwicklung". Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)/Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

1. Themenauswahl und Verfahren der Informationsgewinnung

Der Auswahl der in diesem Bericht aufgegriffenen Themen lag die Überlegung zugrunde, dass die Darlegungen einen Informationswert für mehrere Adressatengruppen haben könnten: für Akteure im Umfeld von Weiterbildungspolitik und –management (einschließlich Politik und Management von Weiterbildungsforschung und Modellentwicklung), für Wissenschaftler, die mit Weiterbildungsfragen befasst sind, für Berater von Weiterbildungseinrichtungen und schließlich für verantwortliche Mitarbeiter in Weiterbildungseinrichtungen (WBE). Der Bericht greift Entwicklungen der Weiterbildung unter einem breiten Betrachtungswinkel und eher kursorisch auf, er berücksichtigt dabei vor allem das politische und gesellschaftliche Umfeld des Lernens in Weiterbildungseinrichtungen. Nachgegangen wird zunächst der Frage der Weiterbildungsteilnahme im internationalen Vergleich. Die folgenden Abschnitte liefern eine Skizze weiterbildungsrelevanter bildungspolitischer Entwicklungen in den vom Monitoring erfassten Ländern und geben Hinweise auf staatliche Instrumente der Weiterbildungsforschung und –entwicklung. Ein weiterer Teil ist Entwicklungen in den Weiterbildungseinrichtungen selbst gewidmet. Schließlich wird der Blick gelenkt auf die universitäre Weiterbildung.¹

Die erwähnten Themen beziehen sich in diesem Statusbericht vor allem auf folgende Länder²:

Dänemark, USA	Westliche Industriestaaten mit von der Bundesrepublik Deutschland differenten Traditionen der Weiterbildung
Österreich	Westlicher Industriestaat mit moderat gestalteter Umwandlung der Weiterbildung
Großbritannien	Westlicher Industriestaat mit top-down forcierten Umwandlungen der Weiterbildung
Ungarn, Lettland	Ostmitteleuropäische Transformationsländer mit grundlegender Neugestaltung des quartären Bereichs des Bildungswesens

Für den Bericht wurden im wesentlichen vier Verfahren der Informationsgewinnung genutzt: (1) die Auswertung gedruckter bzw. im Internet publizierter Materialien; (2) die Teilnahme an thematisch einschlägigen Tagungen³; (3) das Korrespondenzverfahren mit Weiterbildungsexperten im Ausland; (4) die Heranziehung von Zwischenergebnissen des Langzeit-Studienprojekts „Weiterbildung International“ an der Universität Leipzig. Als besonders ergiebig für den Bericht erwiesen sich die Verfahren (1) und (2). Demgegenüber konzentrierten sich Erträge des Korrespondenzverfahrens auf die Länder Dänemark, Lettland und Ungarn.⁴ Das Studien-

¹ Die Termini Weiterbildung und Erwachsenenbildung werden in diesem Bericht synonym verwendet. Englischsprachige Quellen werden in deutscher Übersetzung zitiert.

² Die Zuordnung nach Ländergruppen wird im Projektantrag (S.2-3) begründet. Für den vorliegenden Statusbericht wurden bei der Länderauswahl gegenüber der im Projektantrag genannten „Basisliste“ geringfügige Einschränkungen vorgenommen. Die Entwicklung der Weiterbildung in Japan und Russland wird im nächsten Statusbericht berücksichtigt.

³ Hervorzuheben sind die Jahrestagung des Arbeitskreises Universitäre Erwachsenenbildung (September 2001 in Leipzig), die Jahrestagung des European Symposium on Voluntary Associations (Oktober 2001 in Zloty Potok/Polen), die Ostseekonferenz Erwachsenenbildung (Oktober 2001 in Rendsburg) sowie die Tagung des UNESCO-Institute for Education und der Europäischen Kommission zum Thema „Democratizing Lifelong Learning: Tools and Strategies (Dezember 2001 in Brüssel).

⁴ Mein Dank für wichtige Hinweise gilt Péter Farkas (Budapest), Tatjana Koke (Riga), Anne Torp (Odense), János Szigedi Tóth (Budapest) und Toms Urdze (Riga).

projekt spielt für die Ergebnisse dieses Berichts eine untergeordnete Rolle, lässt mittelfristig jedoch wichtige Impulse für das Monitoring erwarten (siehe Anlage 2 dieses Berichts).

Dass in diesem Bericht auch subjektive Präferenzen und Urteile des Verfassers zum Ausdruck kommen, ließ sich angesichts der Aufgabenstellung nicht vermeiden.

2. Teilnahme an Weiterbildung

Wird es Aschenputtel schaffen, zum Ball zu gelangen? Weiterbildung, in den meisten Ländern das „Aschenputtel“ der nationalen Bildungssysteme, erfahre derzeit in zahlreichen Ländern einen beträchtlichen Bedeutungszuwachs – so John P. Martin, OECD-Direktor für Bildung, Beschäftigung, Arbeit und Soziales kürzlich in seinem Vortrag bei der Konferenz über Politiken der Weiterbildung in Seoul/Korea (MARTIN 2001, 2). Als Indikatoren des Aufschwungs gelten ihm und anderen vor allem nationale Programme zur Entwicklung der Weiterbildung, aber auch steigende Quoten der Teilnahme an Weiterbildung.

Für Deutschland weisen die Daten des im Dezember 2001 erschienenen Berichtssystems Weiterbildung VIII der Bundesregierung einen kontinuierlichen Anstieg der Teilnehmer an formalisierter Weiterbildung zwischen 1985 und 1997 aus, gefolgt von einem erstmaligen Rückgang im Jahr 2000:

	1991	1994	1997	2000
<u>Alle Weiterbildungs-be-reiche</u>				
Bundesgebiet	37	42	48	43
Alte Bundesländer	36	43	48	43
Neue Bundesländer	38	37	49	43
<u>Allgem. Weiterbildung</u>				
Bundesgebiet	22	26	31	26
Alte Bundesländer	23	29	32	27
Neue Bundesländer	20	17	28	24
<u>Berufliche Weiterbildung</u>				
Bundesgebiet	21	24	30	29
Alte Bundesländer	20	23	29	28
Neue Bundesländer	25	27	37	31

Die Autoren des Berichtssystems Weiterbildung wollen den festgestellten Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung allerdings nicht überbewertet wissen. Nach ihrer Einschätzung ist „die Einstellung der Bevölkerung zur Weiterbildung (...) auch im Jahr 2000 unverändert positiv“ (BMBW 2001, 74).

Versucht man, die Weiterbildungsteilnahme im internationalen Vergleich solide zu erfassen und auf dieser Grundlage zu einem Länderranking zu gelangen, so sieht man sich in hohem Maße mit definitorischen Problemen und Unzulänglichkeiten der Datenlage konfrontiert. In der zwischen 1994 und 1998 durchgeführten OECD-Studie „International Adult Literacy Survey“ (IALS) wurden für 22 Länder Daten zur Beteiligung an formalisierter Weiterbildung erfasst (HRD CN 2001). Ungeachtet der Probleme ihrer Vergleichbarkeit werden die IALS-Daten gerne herangezogen, um auf die Unterschiedlichkeit der Weiterbildungsteilnahme in den untersuchten Ländern zu verweisen. So stellte John P. Martin in dem oben erwähnten Vortrag unter Rückgriff auf die Rohdaten der IALS-Studie folgende Ergebnisse vor:

Tabelle 2: Weiterbildungsteilnahme der 25-64jährigen 1994 – 1998 in ausgewählten Ländern nach Weiterbildungsarten und Beschäftigungsstatus, in % (IALS, Angaben hier nach MARTIN 2001, 6)

	Angehörige der Altersgruppe insgesamt	Beschäftigte	Arbeitssuchende	Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen
<u>Alle Weiterbildungs-bereiche</u>				
Finnland	58,2	69,9	29,4	32,1
Dänemark	56,2	60,7	51,1	39,0
Großbritannien	44,9	56,0	33,1	14,3
USA	41,5	48,5	*30,2	16,9
Schweiz	41,5	45,7	32,3	27,3
Niederlande	36,3	43,2	38,8	21,8
Slowenien	33,3	42,9	*13,7	10,5
Deutschland	18,1	23,2	26,7	6,9
Ungarn	18,1	27,7	*9,5	*2,2
Polen	14,1	20,5	*7,9	2,8
Portugal	13,0	16,7	*9,8	*4,7
<u>Berufliche Weiterbildung</u>				
Finnland	40,0	51,1	*11,6	15,8
Dänemark	48,7	54,6	38,8	26,9
Großbritannien	39,7	51,8	24,0	7,0
USA	37,6	45,2	*28,5	10,1
Schweiz	26,3	31,8	*26,9	6,0
Niederlande	24,1	32,5	*29,4	5,9
Slowenien	25,6	34,4	*9,1	*4,4
Deutschland	14,9	20,1	25,1	*3,1
Ungarn	12,8	19,8	*6,1	*1,4
Polen	10,6	16,5	*2,4	1,1
Portugal	-	-	-	-

* Weniger als 30 Fälle in der Stichprobe.

Der Vergleich zeigt die Spitzenstellung skandinavischer Länder sowohl bei der generellen Weiterbildungsbeteiligung als auch bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Demgegenüber nimmt Deutschland in beiden Fällen einen der unteren Rangplätze ein. Die Differenz zwischen den Daten des Berichtssystems Weiterbildung und den IALS-Daten für Deutschland ist eklatant.⁵ Inwieweit sich aus den vorliegenden Vergleichsuntersuchungen zur Weiterbildungsteilnahme tatsächlich ein „Nachholbedarf Deutschlands gegenüber seinen Haupt-Wettbewerbsländern“ (HEIDEMANN 2001, 2) ableiten lässt, mag vorerst dahingestellt bleiben. Zieht man den Realitätsgehalt der IALS-Daten zur Weiterbildungsteilnahme in Zwei-

⁵ Philip J. O'Connell, Dublin, entschied sich bei einer 1999 im Auftrag der OECD vorgenommenen Zwischenauswertung der IALS-Daten von 12 Ländern dafür, Deutschland nicht in den internationalen Vergleich einzubeziehen. Er begründete dies mit dem Hinweis darauf, dass die in Deutschland durchgeführte Befragung „sich so hinreichend von derjenigen in den anderen Ländern unterscheidet, dass eine Vergleichbarkeit auszuschließen sein“ (O'CONNELL 1999, 6, Fußn. 4)

fel, so erscheint ihre Präsentation in der internationalen Fachöffentlichkeit nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt des sich verschärfenden Wettbewerbs von Wirtschafts- und Bildungsstandorten als bedenklich. Das Monitoring wird sich weiterhin mit Fragen des internationalen Vergleichs der Weiterbildungsbeteiligung befassen.⁶

3. Weiterbildungspolitik

In **Großbritannien** hat die Labour-Regierung seit ihrem Amtsantritt 1997 der Förderung der Weiterbildung im Zusammenhang mit ihren „Strategien zum Lebenslangen Lernen“ große Aufmerksamkeit gewidmet und umfangreiche Reformen eingeleitet. Dies kommt zum Ausdruck in der Einsetzung eines „Nationalen Beratungsgremiums zur Weiterbildung und zum Lebenslangen Lernen“, in der Verabschiedung der „Learning and Skills Bill“ (Dezember 1999) sowie in der Veröffentlichung mehrerer für die Weiterbildungspolitik maßgeblicher Dokumente, zuletzt des Weißbuchs „Opportunity for all in a World of Change“ (Februar 2001). Die Hauptziele gegenwärtiger britischer Weiterbildungspolitik bestehen darin, den Zugang zur Bildung für alle sicherzustellen sowie die Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechniken für Bildung und Bildungsberatung entschieden zu nutzen. (HILLAGE 2000) Vier Maßnahmebereiche seien hervorgehoben⁷:

- Die Reform der Infrastruktur der Weiterbildung für Lernende ab 17 Jahren wurde eingeleitet durch die Einrichtung eines zentralen „Learning and Skills Council“ (LSC) in England (sowie 47 örtlicher LSCs) und entsprechender Institutionen in den weiteren Teilen Großbritanniens. Der LSC hat die Aufgabe, durch Planung und Finanzierung sicherzustellen, dass – außerhalb des Hochschulbereichs - die Lernbedarfe („learning needs“) von Erwachsenen aller Altersgruppen erfüllt werden können. (EU-UK 2001 ,6 & 15)
- Ausgebaut wurde seit dem Jahr 2000 das Netz wohnortnaher Online-Lernzentren, die unter dem Markennamen „learndirect“ durch das Programm „University for Industry“ verwaltet werden. Learndirect hat gleichzeitig Aufgaben der Bildungsinformation, der Bildungsberatung und der Bildungsanleitung wahrzunehmen. Als besonders erfolgreich erweist sich die für Anrufer kostenfreie telefonische Bildungsberatung. Im Oktober 2001 waren in Großbritannien mehr als 1300 learndirect-Zentren in Betrieb. (HILLAGE 2000, 18; EU-UK 2001 ,26; online: www.learndirect.co.uk)
- Das Programm „Investors in People“ dient dem Ziel, die Leistungsfähigkeit von Organisationen durch Personalentwicklung unter Einschluss von Weiterbildung zu fördern. Ende September 2001 waren in Großbritannien ca. 25.000 Institutionen als „Investors in People“ anerkannt. In diesen Institutionen arbeiten gut 9 Millionen Beschäftigte - mehr als ein Drittel der Gesamtzahl der Beschäftigten. Weitere 20.000 Institutionen streben derzeit den Status als „Investor in People“ an. (EU-UK 2001, 21).
- Die staatliche Förderung individueller Lernkonten erwies sich längere Zeit als auch international stark beachtete Erfolgsgeschichte britischer Weiterbildungspolitik. In der 2. Jahreshälfte wurden nahezu 3 Millionen Lernkonten gezählt (EU-UK 2001 ,2). Allerdings sah sich die britische Regierung am 24. bzw. 26. Oktober 2001 veranlasst, das Programm (für England zum 7. Dezember 2001 und für Nordirland mit sofortiger Wirkung) auszusetzen. Zur Begründung wurde darauf verwiesen, dass das Programm die finanziellen Kapazitäten weit überschritten hätte und zudem von Firmen missbraucht worden wäre, die für das zur Verfügung gestellte Geld keinen angemessenen Gegenwert geliefert hätten

⁶ Beabsichtigt ist unter anderem die Einbeziehung von Daten der „Continuing Vocational Training Survey“ (Eurostat).

⁷ Auf das Programm der britischen Regierung zur Förderung von Basisqualifikationen (basic skills) wird im nächsten Bericht eingegangen.

(EU-UK 2001, 15 f.). Schließlich leitete das zuständige Department for Education and Skills am 23. November 2001 eine polizeiliche Untersuchung „wegen mutmaßlichen Betrugs und Diebstahls“ ein und erklärte das Programm mit sofortiger Wirkung für beendet (UK PN 2001, 1).⁸

In **Dänemark** wurde auf der Grundlage des „skandinavische Modells“ einer engen Kooperation zwischen den Sozialpartnern und dem Staat (Tripartismus) Ende der 1990er Jahre eine konzertierte Reform des Weiterbildungssektors eingeleitet. Die wesentlichen Reformziele bestanden darin, relevante Weiterbildungsangebote für Erwachsene aller Bildungsniveaus zur Verfügung stellen zu können, die Zugangschancen zur Bildung für Personen aus bildungsdisanzierten Schichten zu erhöhen und die vorhandenen Ressourcen besser zu nutzen. (DK-UVM 2000)

Im Mai 2000 verabschiedete das dänische Parlament ein Gesetzespaket, das die Schaffung einer kohärenten Struktur des Weiterbildungssystems zum Inhalt hatte. Dabei wurde die Gesamtverantwortung des Staates für ein ausreichendes Weiterbildungsangebot – auch mit Blick auf finanzielle Leistungen des Staates – festgeschrieben (DTI 2001, 18). Zum 1. Januar 2001 wurde der interministerielle „Rat für Erwachsenenbildung“ als zentrales Beratungsgremium für den Gesamtbereich der Weiterbildung geschaffen. Die Weiterbildungsreform führte zu einer deutlichen Stärkung der Rolle der Sozialpartner, die nun maßgeblich in den für die Finanzierung beruflicher Weiterbildung zuständigen Gremien mitwirken. Dänische Weiterbildungsexperten sehen in diesem „dänischen Modell“ ein beträchtliches Anregungspotential für die Weiterbildungspolitik anderer europäischer Länder (EU-DK 2001, 11). - Prinzipien des in Dänemark entwickelten Konzepts des individuellen Handlungsplans für Arbeitslose haben inzwischen bereits Eingang in die deutsche Arbeitsförderungs politik gefunden.

Aufmerksamkeit verdient eine Akzentverschiebung in der dänischen Weiterbildungspolitik gegenüber den WBE. Nach Einschätzung der Regierungsseite ist das Vertrauen in die heilsame Wirkung von Marktmechanismen zurückgegangen zugunsten der Betonung von „gemeinsamer und geteilter Organisation und Arbeit sowie der Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen“ (OECD-DK 2001, 38).⁹

Die **österreichische** Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm die Förderung des „lebensbegleitenden Lernens“ zu einem zentralen Schwerpunkt erklärt und unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) eine „umfassende Koordination des gesamten Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungsbereichs“ in Gang gesetzt. (EU-AT 2001, 4) Zu den Zielsetzungen zählt der Aufbau einer neuen Bildungsinfrastruktur, die sich – ähnlich dem britischen learndirect-Konzept – die Informations- und Kommunikationstechniken umfassend zunutze macht, einen Schwerpunkt auf Bildungsinformation und –beratung legt und besonders die Integration benachteiligter Gruppen im Auge behält. Dies geschieht in Verbindung mit dem ebenfalls vom BMBWK verantworteten Programm „efit Austria“, das alle auf Informations- und Kommunikationstechniken bezogenen Maßnahmen in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Kultur bündelt. (Online: www.efit.at) Der efit-Schwerpunkt „IT-Weiterbildungsinitiative“ enthält u. a. Projekte zum

⁸ Unter der Überschrift „Unschuldige Opfer des Niederschlagens der individuellen Lernkonten durch die Regierung“ machte das National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) bereits Ende Oktober auf die zum Teil fatalen Folgen für WBE aufmerksam: „Obwohl in erster Linie besorgt über die Auswirkung auf die Lernenden, stellt NIACE fest, dass die Entscheidung, die Konten in England einzustellen, gleichzeitig mit den skrupellosen und betrügerischen Organisationen, auf welche die Entscheidung abzielte, auch qualitativ hochstehende und angesehene Anbieter (von Weiterbildung) in Colleges, Wohlfahrtsorganisationen und gemeindenahen Organisationen getroffen hat.“ (NIACE 2001,1). Gleiches gilt für kommerzielle WBE, von denen einige inzwischen unter Hinweis auf erhebliche Investitionen in Sachausstattung und Personal gegen die Regierungsentscheidung klagen.

⁹ Inwieweit die neue dänische Regierung diesen Kurs beibehalten wird, bleibt abzuwarten.

Aufbau von Kompetenzzentren für die Erwachsenenbildung sowie zur Entwicklung offener und flexibler Lernformen für den 2. Bildungsweg.

Zur Erhöhung der Attraktivität von Weiterbildung wird das System der „Bildungskonten“ ausgebaut, wobei der Staat bis zu 50% der individuellen Ausgaben für Weiterbildung übernimmt. Gefördert werden ausschließlich Kurse bei anerkannten Trägern der Weiterbildung. Ein weiteres Instrument ist die „Bildungskarenz“, deren Inanspruchnahme jährlich steigende Quoten aufweist. (EU-AT 2001, 20)

Die Entwicklung der Weiterbildung in den *USA* wird, stärker als in den europäischen Weiterbildungssystemen, von Marktkräften bestimmt. Insbesondere berufliche Weiterbildung ist überwiegend von Unternehmen und Unternehmensverbänden organisiert. (US-DOE 2001) Gleichwohl sind die Anstrengungen von Gesetzgebern und Regierungen des Bundes und der Einzelstaaten zur Förderung der Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen beachtlich. Ein wichtiger Hintergrund dieser Anstrengungen ist der Befund, dass „nahezu 40% der erwachsenen Bevölkerung in den USA sehr niedrige Qualifikationen haben und zusätzlich 50 Millionen über Qualifikationen verfügen, die vermutlich unzureichend sind (NCSALL 2001, 1). Ein Hautaugenmerk der US-amerikanischen Politik im Weiterbildungsbereich gilt daher der Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung von Basisqualifikationen insbesondere im Bereich von „literacy“ und „Englisch als Zweitsprache“.

Auf Bundesebene wurde 1998 ein Gesetzespaket zur „Investition in die Arbeiterschaft“ (Workforce Investment Act) verabschiedet. Das dort enthaltene Gesetz über „Erwachsenenbildung und Alphabetisierung von Familien“ bildet die Grundlage des vom U.S. Department of Education (U.S. DoE), Abteilung für berufliche Bildung und Weiterbildung, verwalteten Programms zur Förderung von Bildungsangeboten für benachteiligte Gruppen. Teilnehmer der Bildungsangebote sollen Grundfertigkeiten in den Bereichen Lesen, Schreiben, EDV, Kommunikation und Problemlösen erwerben. Das U.S. DoE vergibt dazu jährlich Grundzuschüsse an die Einzelstaaten. Diese leiten die Zuschüsse nach einem Wettbewerbsverfahren an ausgewählte Kursanbieter weiter. Das U.S. DoE stellt ferner umfangreiche Mittel zur Erforschung und Entwicklung von Bildungsangeboten Erwachsener zur Verfügung, vor allem zum Thema „Förderung der Schreib- und Lesefähigkeit“ sowie zur Verbesserung der Personalentwicklung in WBE. (US-DOE 2001) Ein weiterer Förderschwerpunkt auf Bundesebene liegt im Bereich der örtlichen Lernzentren („21st Century Community Learning Centers“), die sowohl der außerschulischen Jugendbildung als auch der Erwachsenenbildung dienen. (Online: www.ed.gov/21stcccl/)

Der Arbeitsplatz hat sich in den USA zum zentralen Lernort für Erwachsene entwickelt (EDELSON 2000, 11; siehe auch online: www.trainingsupersite.com). Bildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz (Workplace Education Programs) werden in den USA in erster Linie von den großen Unternehmen selbst organisiert, viele Einzelstaaten leisten Unterstützung u.a. durch Fortbildungsangebote für Weiterbildungler. (US-DOE 1999)

In den *ostmittel- und osteuropäischen Transformationsländern* war die Weiterbildung seit Beginn der 1990er Jahre von den tiefgreifenden politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbrüchen in besonderer Weise erfasst. Zahlreiche der ehemals aus dem Staatshaushalt bzw. durch die Betriebe finanzierten WBE verschwanden von der Bildfläche oder reduzierten ihr Weiterbildungsangebot in erheblichem Umfang. Auf politischer Ebene erweist es sich nach wie vor als schwierig, eine neue Weiterbildungspolitik zu formulieren und vor allem zu implementieren. Wenn von den Regierungen der Transformationsländer der Bildungsbereich insgesamt eher stiefmütterlich behandelt wird (mit der Folge, dass qualifizierte Lehrkräfte in großem Umfang dem Bildungsbereich den Rücken gekehrt haben), so gilt dies noch mehr für den Weiterbildungssektor. Allerdings trifft dieser allgemeine Befund auf die einzelnen Länder in unterschiedlichem Ausmaß zu, und unterschiedlich ist auch der Stand der Entwicklung neuer Strukturen der Weiterbildung.

Soweit erkennbar, nimmt **Ungarn** unter den Transformationsstaaten des östlichen Europa auf dem Gebiet der Weiterbildungspolitik eine Spitzenstellung ein. Als ein Indikator dafür ist das ungarische Erwachsenenbildungsgesetz zu sehen, das am 18. Dezember 2001 vom Parlament verabschiedet wurde. Das Gesetz regelt den Gesamtbereich der Weiterbildung und enthält u.a. Bestimmungen zur Registrierung und Akkreditierung von WBE sowie zur Errichtung eines Nationalinstituts für Weiterbildung. (Mitteilung von Peter Farkas, Budapest, am 20.12.2001, siehe auch EAEA 2001)¹⁰ - Im Februar 1998 wurde unter dem Titel „Flexibles Lernen für arbeitsmarkbezogene Bildung“ ein Fernlehrprogramm aufgelegt, das dem Zweck dient, Ungleichheiten des Zugangs auf dem Arbeitsmarkt zu minimieren. Adressaten des Programms sind neben Beschäftigten vor allem Arbeitslose und Berufsrückkehrer. Das Programm wird von einer gleichnamigen Stiftung (Nytott Szakképzésért Kozalapítvány) verwaltet, die ein- bis zweijährige Kurse im Wettbewerbsverfahren ausschreibt. (HARANGI 1999, 73) Erwähnt sei ferner der „Szechenyi-Strukturplan“ zur Förderung der Wissensgesellschaft, der WBE mit erheblichen Mitteln vor allem zum Ausbau des EDV-Bereichs ausstattet. (FAZ v. 6.11.2001, 20)

In **Lettland** ist der Weiterbildungssektor bislang kein politisch anerkannter Teil des Bildungssystems. Im lettischen Parlament wurde zuletzt im Februar 2000 eine Initiative von Abgeordneten zur Beratung eines Weiterbildungsgesetzes von der Mehrheit blockiert. Trotz vielfacher Bemühungen ist nach Einschätzung des Lettischen Verbandes für Erwachsenenbildung bislang eine nationale Weiterbildungsstrategie nicht in Sicht. (LPIA 2001)

4. Staatliche Instrumente der Weiterbildungsforschung und –entwicklung

Die Einrichtung bzw. der Ausbau und die Profilierung von Zentren zur Erforschung und Entwicklung der Weiterbildung ist ein wesentlicher Bestandteil von Strategien zur Förderung Lebenslangen Lernens in zahlreichen Ländern.

In **Dänemark** wurde im Jahr 2000 das Learning Lab Denmark (LLD) gegründet. Als Forschungseinrichtung soll das LLD systematisches Wissen über Lernprozesse von Menschen und Organisation bereitstellen, das bei Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Wirtschaft und Bildung genutzt werden kann. An den Forschungsprojekten des LLD sind Wissenschaftler, Lehrkräfte („knowledge disseminators“), Unternehmen, Bildungseinrichtungen und andere Organisationen beteiligt. Das LLD führt - in der Tradition dänischer Bildungsforschung - konkrete Experimente durch mit dem Ziel, die bestehende Praxis des Lernens zu verbessern. (Online: www.learninglabdenmark.dk)

In **Großbritannien** wurde im November 2000 die bisherige Further Education Development Agency (FEDA) in die Learning and Skills Development Agency (LSDA) umgewandelt und zur „strategischen nationalen Ressource für die Entwicklung der Politik und der Praxis von Bildung und Ausbildung der über 16-Jährigen“ profiliert. (Online: www.lsda.org.uk) Der LSDA zugeordnet ist das im Oktober 2001 eröffnete Learning and Skills Research Centre (LSRC). Dem LSRC obliegt die zweifache Aufgabe, mit seiner Forschung politische und administrative Entscheidungsträger zu informieren und die Praxis zu verbessern. Das Tätigkeitsspektrum schließt Modellentwicklung, Prognosen, Trendanalysen und international vergleichende Forschung ein. (Online: www.lsrc.ac.uk) Forschung und Entwicklung der Weiterbildung wird ferner vom National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) maßgeblich gefördert. (Online: www.niace.org.uk)

In **Österreich** wird zum 01.01.2002 das bisherige Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in St. Wolfgang in eine GmbH umgewandelt und zu einem nationalen Kompetenzzentrum für

¹⁰ Es ist geplant, die wichtigsten Bestimmungen des ungarischen Weiterbildungsgesetzes in einer Anlage des nächsten Statusberichts vorzustellen.

Weiterbildung ausgebaut. Zu den künftigen Aufgaben des Zentrums gehört die trägerübergreifende Aus- und Fortbildung des Personals in WBE unter Einschluss von Selbstlern- und Teletutoring-Verfahren (anknüpfend an ein in den letzten Jahren entwickeltes Tutorenmodell), die Entwicklung von Qualitätsstandards, die Zertifizierung beruflicher Qualifikationen sowie die Erbringung von Dienstleistungen (u.a. Modellentwicklung zur Organisation sowie zur Methodik/Didaktik von Weiterbildung, anwendungsorientierte Forschung) auf nationaler und internationaler Ebene im Zusammenhang mit bildungspolitischen Schwerpunkten des BMWK und der Europäischen Kommission. (EU-AT 2001, 40)

Bereits 1996 wurde in den *USA* mit Unterstützung des U.S. Department of Education das National Center for the Study of Adult Learning and Literacy (NCSALL) gegründet. Das Zentrum, in gemeinsamer Trägerschaft der Harvard Graduate School of Education und der Stiftung World Education, hat die Aufgabe, „die für die Gestaltung wirksamer, kosteneffektiver Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungsprogramme erforderliche Forschung, Entwicklung, Evaluation und Verbreitung zu betreiben (NCSALL 2001, 1). Derzeitige Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte von NCSALL sind (a) Maßnahmen zur Förderung der Lernmotivation Erwachsener, (b) Maßnahmen zur Verbesserung des Lernens in formalen Lernkontexten („classroom practice“), (c) Personalentwicklung in WBE und (d) Kriterien zur Überprüfung der Wirkungen von Weiterbildung (ebd., 2 f.).

5. Weiterbildungseinrichtungen im Veränderungsprozess

WBE sind heute konfrontiert mit der weltweiten Konjunktur von Weiterbildungsdienstleistungen einerseits und mit einem sich in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit wandelnden Verständnis von wirksamen und kostengünstig vorhaltbaren Lernorten und Lernverfahren andererseits. Daraus resultierende Veränderungen werden in diesem Abschnitt unter den Gesichtspunkten des Verhältnisses von WBE und Staat, der Professionalisierung der Weiterbildner sowie der Vernetzung von WBE skizziert.

Einen Schlüssel zur Verbesserung des Standards von WBE sieht die britische Regierung in einem *professionellen System staatlicher Aufsicht über die Anbieter von Weiterbildungsdienstleistungen*. Sie hat daher das Inspektionssystem von Bildungseinrichtungen grundlegend reformiert und (für England) ein Adult Learning Inspectorate geschaffen, das u.a. für die Aufsicht über kommunale WBE sowie über die Learndirect-Zentren zuständig ist. (EU-UK 2001, 25) Mit dem vorläufigen Scheitern des Programms der Individuellen Lernkonten, das auch auf betrügerisches Handeln einzelner Weiterbildungseinrichtungen zurückgeführt wird, wächst in Großbritannien der Druck, die staatliche Aufsicht weiter auszubauen.

In Dänemark wurde in Zusammenhang mit der Weiterbildungsreform ein zentrales Zertifizierungsverfahren für WBE eingeführt, das sich zunehmend auf Parameter für die Weiterbildungsqualität stützen wird. Zu den erklärten Zielen der dänischen Weiterbildungsreform zählt es, mit dem Instrument der Zertifizierung die Zahl der WBE zu verringern (DTI 2001, 29f.).

Die *Professionalisierung der Weiterbildner* wird in zahlreichen Ländern als wichtige Aufgabe betrachtet. Im Bereich praxisbegleitender Fortbildung spielen vielfach Bildungsmanagement, Bildungsberatung und Medien- und Informationstechnologie einen Schwerpunkt (u. a. in Großbritannien, Österreich und in den USA). In Österreich baut das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung das in den letzten Jahren entwickelte Tutorenmodell weiter aus. (EU-AT 2001, 25)

Britische Beobachter sehen in der mangelnden Qualifikation der Weiterbildner eine entscheidende Schwachstelle der Weiterbildung in Großbritannien. Sie fordern vermehrte Anstrengungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung der Weiterbildner (HILLAGE 2000, 77ff.), weisen aber auch auf ungünstige Voraussetzungen (niedrige Entlohnung, geringes gesell-

schaftliches Ansehen, starke personelle Fluktuation) hin. (EU-UK 2001, 31) Derek Cox gelangt in seiner Beschreibung des Stands der Personalentwicklung in britischen WBE zu folgender Einschätzung: „In der Geschichte der Personalentwicklung in WBE sind wir insgesamt an einem Punkt angelangt, an dem professionelle Normen noch festgelegt werden müssen und an dem der Einsatz (der Personalentwicklung) gekennzeichnet ist durch Heterogenität und Partikularismus.“ (COX 2001, 1) Zu den Faktoren, die zum Aufschwung der Personalentwicklung in WBE beigetragen haben, zählt Cox die Einführung der National Vocational Qualifications (NVQs) in den 1980 Jahren sowie den im letzten Jahrzehnt erfolgten Ausbau des staatlichen Inspektionssystems über WBE. (Ebd., 6)

Mit Befriedigung wird in Dänemark auf das sich wandelnde Selbstverständnis beruflicher WBE hingewiesen: „Mehr und mehr Bildungsanbieter sehen einen Teil ihrer Verantwortung darin, Unternehmen dabei zu unterstützen, bewusst die Vorteile aller Lernformen zu nutzen“. (DTI 2001, 53) Anregung erhalten WBE und Unternehmen durch die Forschung, die sowohl dem Lernen im Prozess der Arbeit als auch der Kompetenzmessung große Aufmerksamkeit widmen. Einen Niederschlag findet dies in der Weiterentwicklung von Modellen alternierenden Weiterbildung sowie des projektorientierten Lernens. (EU-DK 2001, 12 f.)

Die Weiterbildungslandschaft in den USA ist gekennzeichnet dadurch, dass die Mehrzahl der Weiterbildungsangebote von Anbietern auf den Markt gebracht wird, die sich jedenfalls nicht in erster Linie als WBE verstehen und daher als Institutionen primär andere als Weiterbildungsziele verfolgen. Paul Edelson sieht in der Position der Marginalität der Weiterbildung eine entscheidende Quelle ihrer Innovationskraft. (Edelson 2000, 5f.) Im Jahr 2000 wurde mit Unterstützung des U.S. Department of Education PRO-NET 2000 eingerichtet, ein US-weites Netzwerk von Weiterbildungsexperten. PRO-NET 2000 soll Dienstleistungen der Weiterbildung durch Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern verbessern. In das Programm eingebunden sind Weiterbildner, Leiter von WBE und Weiterbildungsprogrammen, Personalentwickler und Wissenschaftler einschlägiger Disziplinen. (Online: www.pro-net2000.com)

Mehr denn je sehen sich WBE mit der Erwartung nach stärkerer **Vernetzung** konfrontiert. Das österreichische BMBWK kommt bei seiner Einschätzung der WBE (wie auch der Universitäten) zu einem kritischen Urteil: Zwar leisten sie „insgesamt umfassende und umfangreiche Entwicklungsarbeit, es fehlt allerdings der institutionalisierte Erfahrungsaustausch zwischen den Institutionen. Resultat sind teure Parallelentwicklungen z.B. im Bereich der Entwicklung neuer Lehr- und Lernmethoden, der Akkreditierung und Zertifizierung“ (EU-AT 2001, 32).

In Ungarn ist der bereits Ende der 1980er Jahre begonnene Prozess des Neuaufbaus eines Netzwerks von WBE weit vorangeschritten. Dies gilt besonders für die Volkshochschulen, die sowohl in der allgemeinen wie in der beruflichen Weiterbildung tätig sind. (HINZEN 2000, Bes. 63 ff, TOTH 1998a, online: www.nepfoiskola.hu) In Praxis, Ausbildung und Forschung wird der Auseinandersetzung mit neuen Lernformen beruflicher Weiterbildung besondere Aufmerksamkeit gewidmet. (TOTH 1998b)

Zu den Anbietern von Weiterbildung zählen in Lettland vor allem regionale Weiterbildungszentren, Volkshochschulen sowie gewerkschaftliche und kommerzielle Bildungseinrichtungen. Ein Großteil dieser Einrichtungen ist im 1993 gegründeten Lettischen Verband für Erwachsenenbildung zusammengeschlossen. (Online: www.home.parks.lv/laea) Der Verband fungiert als Sprachrohr der Interessen seiner Mitglieder gegenüber Politik und Öffentlichkeit und ist zudem Projektträger zahlreicher internationaler Weiterbildungsprojekte, darunter von PHARE- und TACIS-Programmen der EU. Das PHARE-Programm zum „Beitrag von Nichtregierungsorganisationen zur Stärkung kommunaler Strukturen in Estland und Lettland“ war entscheidend am Aufbau und an der Stabilisierung regionaler Zentren der Weiterbildung in Lettland beteiligt. (JAKOBSONE 2000)

6. Universitäre Weiterbildung

Postgraduale Weiterbildung an Hochschulen bzw. in Verbindung mit Hochschulen erweist sich weltweit als dynamischer und teilweise auch im Wortsinn gewinnbringender Sektor des Bildungsbereichs. Im Zusammenhang mit der verstärkten Kooperation von Hochschulen und Unternehmen, mit der Internationalisierung von Studiengängen bei gleichzeitig erhöhtem internationalen Wettbewerb der Hochschulen, im Zusammenhang mit der Ausweitung von Fernstudiengängen und von E-Learning sowie mit der Profilierung gestufter Studiengänge und schließlich im Zusammenhang mit der Diskussion über internationale Qualitätsbenchmarks in der postgradualen Weiterbildung gewinnt dieser Bereich europaweit und darüber hinaus an Bedeutung.

In **Österreich** wurde 1995 mit der Donau-Universität Krems die erste Weiterbildungsuniversität in Europa gegründet. Die Universität hat Unikatcharakter dadurch, dass sie wie ein Wirtschaftsbetrieb geführt wird – der Selbstfinanzierungsanteil lag im Jahr 2000 bei 60% - und dass ihr Angebot ausschließlich weiterbildende Studiengänge umfasst. Sie strebt an, bei der Entwicklung internationaler Qualitätsbenchmarks in der postgradualen Weiterbildung eine führende Rolle in Europa einzunehmen und ist dabei, ihren Arbeitsbereich zur Erforschung akademischer Weiterbildung auszubauen. (UNI-KREMS 2001; online: www.donau-uni.ac.at; zur universitären Weiterbildung in Österreich siehe www.aucen.at)

In **Großbritannien** wurden in den 1990er Jahren Teilzeitstudiengänge für im Beruf stehende Erwachsene systematisch ausgebaut. Die Zahl der über 25jährigen Teilzeitstudierenden stieg allein zwischen 1994/95 und 1997/98 auf etwa 550.000 und damit um nahezu 40%. (HIL-LAGE 2000, 48).

In **Dänemark** nimmt die historisch von der englischen Universitätsausdehnungsbewegung inspirierte „Volksuniversität“ (Folkeuniversitet) einen festen Platz im Weiterbildungssystem ein. Sie verfolgt das Ziel, die Gesellschaft durch Verbreitung von Kenntnissen über wissenschaftliche Methoden und Ergebnisse am wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt teilhaben zu lassen. Das Gesetz zur Förderung freier Erwachsenenbildung bildet die Grundlage für eine staatliche Förderung, die ein flächendeckendes Angebot von wissenschaftlichen Vorträgen und Kursen sichert. (DTI 2001, 51) Befragungen zeigen, „dass die angebotenen Kurse auch einen Beitrag dazu leisten, die Perspektiven der Teilnehmer mit Blick auf ihre Arbeit zu erweitern“ (PERSSON 2000, 3)

In den **USA** haben Formen der universitären Weiterbildung eine lange Tradition. Zu erwähnen ist zunächst der Ausbau der „University Extension“ mit Zertifikatskursen und „freien“ Lehrveranstaltungen. (Online: www.nucea.edu) In Teilzeitstudiengängen waren in den USA 1997 knapp 3 Millionen und damit nahezu die Hälfte der Studierenden im Hochschulsektor eingeschrieben. (EDELSON 2000, 20) Neue Wege haben Universitäten in den USA ferner beschritten mit der Entwicklung von Modellen von „Partnerschaften für industrielles Wachstum“ im Sinne von Regionalverbänden zwischen Unternehmen und Hochschulen. Schließlich sei die in den USA entstandene Corporate University-Bewegung erwähnt, die mit einem erheblichen Innovationspotential – u.a. im Bereich des online-learning – auch den europäischen Weiterbildungsmarkt zu prägen beginnt (Online: www.corpu.com).

7. Schlussbemerkungen

Die von der Hans Böckler Stiftung vorgelegten Darstellungen zur Weiterbildung im Sozialen Dialog in den EU-Mitgliedsstaaten verweisen auf den Gegensatz zwischen einer „strategischen Diskussion über die Zukunft beruflicher Weiterbildung“ in zahlreichen europäischen Ländern und einer eher zusammenhanglosen Vielzahl von Aktivitäten zur Förderung der Weiterbildung in Deutschland, die bislang „nicht mit einer zukunfts- und zielorientierten Diskussion um lebenslanges Lernen verbunden waren“ (HEIDEMANN 2001, 2).

Bei dem Versuch eines internationalen Vergleichs der Weiterbildungspolitiken ist zunächst nicht zu übersehen, dass diese Politik in einer Reihe von Ländern Teil sehr ehrgeiziger bildungspolitischer Zielsetzungen ist. Die Regierung Dänemarks formulierte bereits 1995, „dass das dänische Bildungssystem bis zum Jahr 2005 mit Blick auf Qualität und Effektivität unter den 5 – 10 besten der Welt sein sollte“ (DTI 2001, 22). In ähnlicher Weise setzte sich die britische Labour-Regierung das Ziel, „ein Bildungssystem zu schaffen, das sich mit den besten Systemen in der Welt messen kann“ (EU-UK 2001, 35), und Österreich rechnet sich im Mission Statement seines Programms efit Austria „zu den führenden Ländern auf dem Weg in die Wissensgesellschaft“ (online: www.efit.at). Bildungspolitik in Deutschland folgt (bislang) einem weitgehend anderen Verständnis, die Weiterbildungspolitik des Bundes sieht sich dem Grundsatz der „dezentralen Steuerung“ verpflichtet (BMBF 2001a, 4). Die Ergebnisse des „Forum Bildung“ lassen sich immerhin als Anzeichen dafür deuten, dass eine strategische Diskussion über lebenslanges Lernen und Weiterbildung auch in Deutschland in Gang gekommen ist.

Es bleibt die Frage, inwieweit die für Weiterbildung maßgeblichen Akteure – Staat, Sozialpartner und nicht zuletzt die WBE selbst – über die Bereitschaft und die Fähigkeit verfügen, sich ernsthaft auf Neues einzulassen. Die Entwicklungen in anderen Ländern deuten einstweilen darauf hin, dass der zunehmende Stellenwert des selbstgesteuerten Lernens und die verstärkte Anerkennung des Werts von non-formalem und informellem Lernen nicht zwangsläufig zu einer Entinstitutionalisierung der Weiterbildung führen.

Es ist beabsichtigt, im nächsten Statusbericht die Themen „Weiterbildungspolitik“ und „Weiterbildungseinrichtungen im Veränderungsprozess“ fortzuführen. Als zusätzliche Themen sind geplant:

- Maßnahmen zur Erhöhung der Lernmotivation und des Weiterbildungsbewusstseins Erwachsener,
- Corporate Universities in den USA und in Europa;
- die Rezeption des Memorandums über Lebenslanges Lernen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften.

Der Verfasser lädt dazu ein, ihm Kommentare zu diesem Bericht und Anregungen zur Fortsetzung des Monitoring im Bereich „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ zuzuleiten.

8. Quellenverzeichnis

BMBF 2001a	Bundesministerium für Bildung und Forschung: Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ (Januar 2001). Bonn: BMBF 2001
BMBF 2001b	Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Verf.: Helmut Kuwan und Frauke Thebis. Bonn: BMBF 2001
COX 2000	Cox, Derek: Staff Development in Adult and Continuing Education in the United Kingdom. In: Europahandbuch Weiterbildung. Neuwied: Luchterhand 2000, Teil 50.30.175
DK-UVM 2000	Undervisnings Ministeriet: The Adult Education and Continuing Training Reform. Factsheet (September 2000). Kopenhagen: UVM 2000
DTI 2001	Danish Technological Institute (Ed.): Denmark: Thematic Review on Adult Learning. Background Report (November 2000/Finalized in March 2001). Kopenhagen: DTI 2001
EAEA HU 2001	European Association for the Education of Adults: Hungary should become a Learning Country. Confronting the New Law and the Communication of the Commission on Lifelong Learning. EAEA-Newsletter December 2001. Helsinki: EAEA 2001 Online: www.eaea.org/news/hung.html
EDELSON 2000	Edelson, Paul Jay: Adult Education in the USA – Issues and Trends. Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2000 Online: www.die-frankfurt.de/esprid
EU-AT 2001	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Österreichischer Länderbericht zum Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission (Juli 2001): Wien: BMBWK 2001 Online: www.lebenslangeslernen.at
EU-AT HGB 2001	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Hintergrundbericht zum Österreichischen Länderbericht - Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission (Juli 2001): Wien: BMBWK 2001 Online: www.lebenslangeslernen.at
EU-DK 2001	Report on the National Consultation in Denmark about the European Commission's Memorandum on Lifelong Learning. Kopenhagen 2001.
EU-HU 2001	Hungary: Report on the Consultation Process Concerning Lifelong Learning. Budapest 2001
EU-UK 2001	UK Response to EC Memorandum on Lifelong Learning. London 2001
FORUM 2001	Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.): Empfehlungen des Forum Bildung (19. November 2001). Bonn: Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2001
HARANGI 1999	Harangi, Laszlò: Hungary: Open learning for Labour Market Training. In: Federigi, Paolo (Ed.): Glossary of Adult Learning in Europe. Hamburg: UNESCO Institute for Education 1999, 73
HEIDEMANN 2001	Heidemann, Winfried: Lebenslanges Lernen: Aktuelle Strategien im Sozialdialog in Europa. Ein Überblick. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2001 Online: www.box2.boeckler-boxen.de/forschung/art.66/print.html
HILLAGE 2000	Hillage, J./ Uden, P./ Aldridge, F./ Eccles, J.: Adult Learning in England: a Review. Brighton, Leicester: Institute for Employment Studies & National Institute of Adult Continuing Education 2000

HINZEN 2000	Hinzen, Heribert: Ungarische und deutsche Erwachsenenbildung. Europäische Partnerschaft und internationale Zusammenarbeit. Hrsg. vom Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschulverbandes. Internationale Perspektiven der Erwachsenenbildung, Bd. 25. Bonn: IIZ-DVV 2000
HRD CN 2001	Human Resources Development Canada/US-Department of Education (Ed.): Adult Education Participation in North America: International Perspectives. Ottawa: HRD 2001
JAKOBSONE 2000	Jākobsone, Anita: Latvian Adult Education Association between Dreams and Reality. Riga 2000 (Manuskript)
LPIA 2000	Latvijas Pieaugšo izglītības apvienība (Ed.): Education for Human Future. Status Quo in Adult Further Education and Adult Further Education Strategy in Madona District Council (Latvia). Riga: LPIA 2000 (CD-Rom)
LPIA 2001	Latvijas Pieaugšo izglītības apvienība: 2000 Annual Report of the Latvian Adult Education Association. Riga: LPIA 2001
MARTIN 2001	Martin, John P.: Adult Learning at the OECD – Will Cinderella Get to the Ball? Speech delivered to the International Conference on Adult Learning Policies, 5-7 December 2001, Seoul, Korea Online: www.oecd.org/pdf/M00022000/M00022763.pdf
NCSALL 2001	National Center for the Study of Adult Learning and Literacy (NCSALL): About NCSALL. Cambridge, MA 2001 Online: gseweb.harvard.edu/~ncsall.html
NIACE 2001	National Institute for Adult Continuing Education: Innocent Victims of Government Crackdown of IAL's. NIACE Briefing, 30 October 2001
O'CONNELL 1999	O'Connell, Philip J.: Adults in Training: An International Comparison of Continuing Education and Training (April 1999). Paris: OECD 1999
OECD TRAL 2000	OECD: Thematic Review on Adult Learning. A Progress Report (October 2000). Paris: OECD 2000.
PERSSON 2000	Persson, Bjørn Tell: Danish University Extension. In: Europahandbuch Weiterbildung. Neuwied: Luchterhand 2000, Teil 20.30.140
TOTH 1998a	Tóth, János Szigedi: Folk High Schools and Civil Society in Hungary. Budapest 1998 (Manuskript)
TOTH 1998b	Tóth, János Szigedi: Non-formal Adult Learning. Efforts for a more efficient Vocational Training. Budapest 1998 (Manuskript)
UK PN 2001	Department for Education and Skills: Individual Learning Accounts. Press Notice 2001/0395 (23 November). London: DfES 2001
UNI-KREMS 2001	Donau-Universität Krems: Geschäftsbericht 2000. Krems: Donau-Universität 2001
URDZE 2000	Urdze, Toms: The Rope. Stories of Adult Education. Riga: Remarks – R. 2000
US-DOE 1999	U.S. Department of Education: Workplace Education. Fact Sheet. Washington D.C.: U.S. DoE 1999
US-DOE 2001	U.S. Department of Education: The Federal Adult Education and Literacy Program. Fact Sheet. Washington D.C.: U.S. DoE 2001