

Übersicht

Jenseits jeder Rhetorik: Erwachsenenbildungspolitik und -praktiken

Overview

Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices

Die Übersichten enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen. Sie sind unentgeltlich beim Online-Bookshop der OECD erhältlich (www.oecd.org/bookshop).

Diese Übersicht ist keine amtliche OECD-Übersetzung



ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

Highlights

Die Erwachsenenbildung hat angesichts der alternden Gesellschaft und der zunehmend wissensbasierten Volkswirtschaft in den OECD-Ländern im letzten Jahrzehnt an Bedeutung gewonnen. Die hohe Arbeitslosigkeit unter den Niedrigqualifizierten und der immer mehr für das wirtschaftliche Wachstum und die gesellschaftliche Entwicklung als bedeutend anerkannte Humankapitalfaktor begründen gemeinsam mit dem Interesse der Allgemeinheit an besseren persönlichen und sozialen Entfaltungsmöglichkeiten die Notwendigkeit, das Erwachsenenbildungsangebot im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen auszuweiten. Je nach Ländern und Umständen ist es berufsbezogen und auf den Ausbildungs- oder Höherqualifizierungsbedarf zugeschnitten oder entspricht allgemeinen Anliegen der Gesellschaft und der Bürger. Zugleich bestehen auch große Unterschiede hinsichtlich Angebotsbreite und Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Es ist deshalb an der Zeit, jenseits jeder Rhetorik konkrete politische Lösungsansätze zu betrachten, um das Lernangebot für Erwachsene zu stärken. Ziel dieser Studie ist es, die diesbezüglichen Erfahrungen von neun Ländern zu dokumentieren.

Problemstellung

Was ist Erwachsenenbildung?

Der Begriff Erwachsenenbildung, so wie er hier verstanden wird, schließt alle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Erwachsener, sei es für berufliche oder persönliche Zwecke, ein. Er umfasst generell berufsbildende und betriebliche Qualifikationsmaßnahmen im Rahmen des lebenslangen Lernens. In den neun OECD-Ländern, die sich an dieser Studie beteiligt haben, bieten der öffentliche und private Sektor - Bildungseinrichtungen, Betriebe, kommerzielle Anbieter, Nichtregierungsorganisationen, Träger des Verbands- und Gemeinwesens - eine Vielzahl von Möglichkeiten dafür.

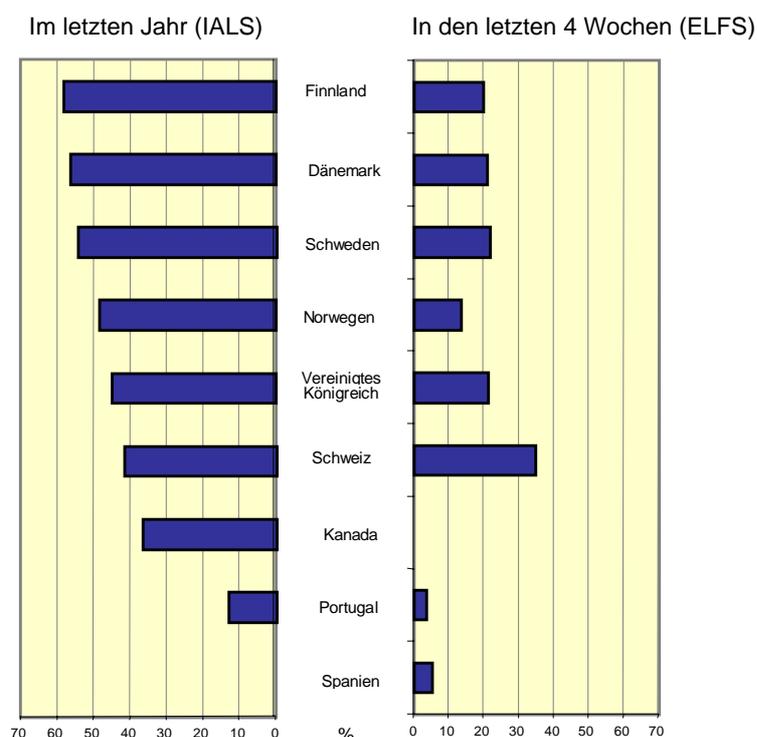
Die Beteiligungsquote an Maßnahmen der Erwachsenenbildung schwankt von Land zu Land erheblich.

In Skandinavien, dem Vereinigten Königreich, der Schweiz und Kanada hat im Laufe des Jahres zumindest jeder dritte Erwachsene in irgendeiner Form an Schulungsmaßnahmen teilgenommen (IALS). Desgleichen hat in den meisten skandinavischen Ländern und im Vereinigten Königreich

zumindest jeder fünfte im Monat vor der Befragung an Schulungsmaßnahmen teilgenommen (ELFS). Spanien und Portugal haben geringe Beteiligungsquoten.

Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Anteil der 25-64-Jährigen, die bezogen auf verschiedene Zeiträume an Erwachsenenbildungsmaßnahmen teilnahmen.



Anmerkung: Für die Schweiz ist der Bezugszeitraum in beiden Erhebungen ein Jahr. Bei den IALS-Daten sind die Länder in abnehmender Folge ihrer Beteiligungsquoten aufgeführt.

Quelle: International Adult Literacy Survey (1994-98) und Eurostat, European Union Labour Force Survey (2001)

Darüber hinaus gibt es große Unterschiede in der Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen je nach Bevölkerungsuntergruppen.

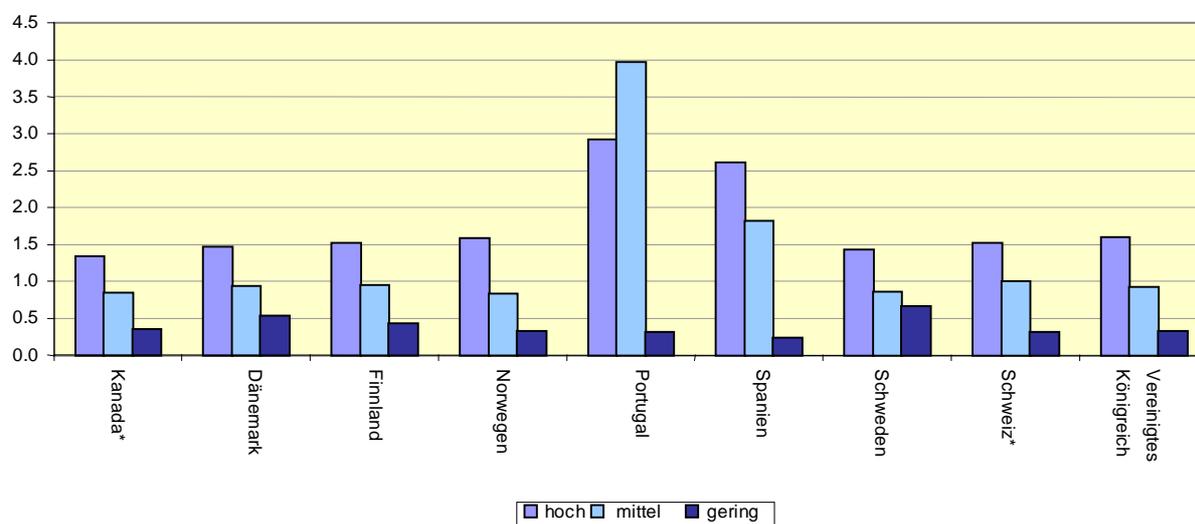
Junge Erwachsene mit einem höheren Bildungsabschluss, Erwerbstätige und Beschäftigte in höher qualifizierten Positionen nutzen das Lernangebot stärker bzw. haben leichter Zugang dazu. Auch das Alter spielt eine Rolle, denn offensichtlich sinken die Bildungserträge mit zunehmendem Alter, was sich hemmend auf die Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auswirkt. In den meisten Ländern ist die höchste Beteiligungsquote in der Gruppe der 25-29-Jährigen, eine aktive Beteiligung noch bis zirka 50 und ab diesem Zeitpunkt ein starker Rückgang zu verzeichnen.

Am meisten profitieren Personen mit höheren Bildungsabschlüssen vom Fort- und Weiterbildungsangebot.

Absolventen höherer Bildungszüge lernen ihr ganzes Leben lang. Sie sind sich der damit verbundenen Vorteile, der Notwendigkeit der Höher- und Anpassungsqualifikation bewusst und vielleicht aufgrund des erhofften potenziellen Nutzens auch motivierter. Die Lernenden sind, mit einem Wort, in den meisten Fällen bereits vom Wert des Lernens überzeugt.

Erwachsenenbildung nach Bildungsabschlüssen

Beteiligungquote je nach Bildungsgrad im Verhältnis zur Gesamtbeteiligung der 25-64-Jährigen, 2000



Anmerkung: Der Bezugszeitraum ist jeweils vier Wochen mit Ausnahme Kanadas und der Schweiz, wo er ein Jahr beträgt.

Quelle: Eurostat, Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung, ausgenommen Kanada (AETS-Daten 1997)

Ein hoher Anteil der Erwachsenenbildung betrifft die berufliche Aufstiegsfortbildung, da der Großteil der Fort- und Weiterbildung auf Betreiben der Unternehmen erfolgt.

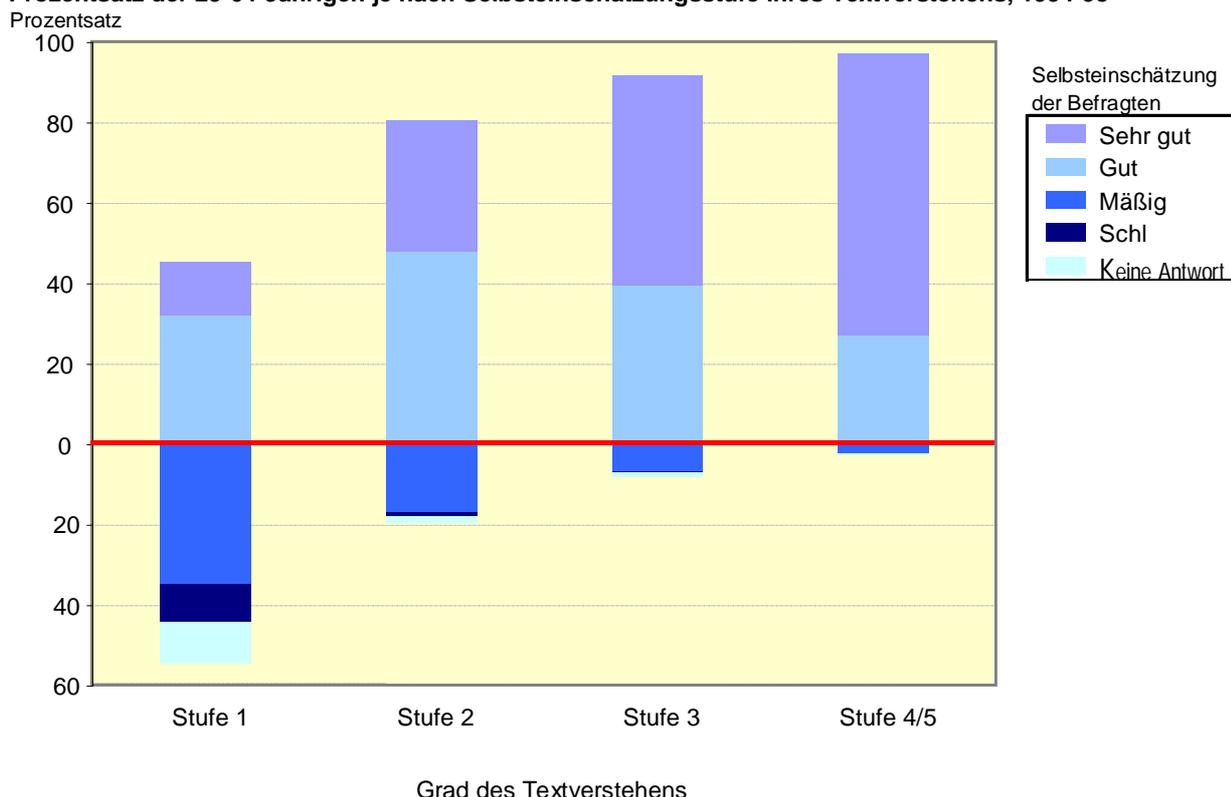
Fort- und Weiterbildung erfolgt bei mehr als der Hälfte der Teilnehmer mit Unterstützung des Arbeitgebers. Da Unternehmen dazu tendieren, dort zu investieren, wo sie einen hohen Nutzen erwarten können, konzentriert sich das Schulungsangebot auf bereits gut qualifizierte Mitarbeiter in relativ hoher Position in großen Unternehmen zu Lasten von gering qualifizierten und älteren Kräften, Beschäftigten kleiner Firmen und Zeitarbeitern. In großen Unternehmen wird vergleichsweise mehr Schulung betrieben; dieselbe Aussage trifft auch auf den Dienstleistungssektor, insbesondere Sozial- und Versorgungsdienste, den Finanzdienstleistungs- und Immobiliensektor zu.

Die geringen bzw. ungleich verteilten Teilnahmequoten sind auf verschiedene Gründe zurückzuführen.

Als häufigster Grund für die Nichtteilnahme an Maßnahmen der Erwachsenenbildung, insbesondere solchen, die nicht berufsbezogen sind, wird Zeitmangel genannt. Zwischen Beruf und Familie fällt es schwer, die nötige Zeit zu finden, an Kursen teilzunehmen. Das gilt insbesondere für diejenigen, die vom Nutzen des Lernens nicht überzeugt sind. Eine weitere Hürde zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind finanzielle Beweggründe.

Selbsteinschätzung der Lesefähigkeit nach Grad des Textverstehens

Prozentsatz der 25-64-Jährigen je nach Selbsteinschätzungsstufe ihres Textverstehens, 1994-98



Quelle: International Adult Literacy Survey (1994-98)

Dazu kommt, dass die Erwachsenen mit dem größten Fort- und Weiterbildungsbedarf sich am wenigstens dieser Notwendigkeit bzw. der Vorteile des Lernens bewusst sind.

Viele Personen mit geringer Bildung und Qualifikation schätzen ihre Kompetenzen als gut oder hervorragend ein und sehen daher nicht die Notwendigkeit, sie zu verbessern. Eine der größten Herausforderungen für politische Entscheidungsträger besteht folglich darin, dabei zu helfen, den Nutzen des Lernens aufzuzeigen und das Lernen, insbesondere für Niedrigqualifizierte, einfacher zu gestalten und leichter zugänglich zu machen.

Die derzeitigen Investitionen des öffentlichen und privaten Sektors in die Erwachsenenbildung sind nicht ausreichend.

Auch bei hochqualifizierten Arbeitnehmern ist der Investitionsrückfluss für das jeweilige Unternehmen risikobehaftet. Da auf unvollkommenen Arbeitsmärkten die Gefahr des "Abwerbens" qualifizierter Kräfte besteht, ziehen es die Betriebe häufig vor, qualifizierte Kräfte "einzukaufen" als selbst in Fort- und Weiterbildung zu investieren. Ein wichtiger Faktor mag auch sein, dass der konkrete Nutzen der Fort- und Weiterbildung weder für die Arbeitgeber, noch für die Arbeitnehmer immer klar ersichtlich ist.

Es gibt eine Reihe von Zugangsbarrieren, die Erwachsene daran hindern, sich an Bildungsmaßnahmen zu beteiligen.

Hinweise darauf, dass der Bedarf nicht gedeckt ist, geben die Wartelisten, die in einigen der untersuchten Länder für Grundkurse der Erwachsenenbildung bestehen. Allerdings ist ein Mangel an Bedarfsdeckung nicht immer offenkundig, da Personen mit niedriger Qualifikation und niedrigem Bildungsgrad, Bevölkerungsteile in abgelegenen Gebieten oder im ländlichen Raum oder Erwachsene mit psychologischen Hemmungen ihre Bedürfnisse nicht zum Ausdruck bringen. Darüber hinaus gibt es institutionelle Hürden: ein zersplittertes Lernangebot, d.h. eine Vielzahl von Bildungsträgern (Betriebe, Fachverbände, das öffentliche Bildungswesen und private Anbieter) mit einem komplexen Angebot, dem es an Überschaubarkeit und Kohärenz mangelt, und nicht genug Anreize, um diejenigen, die es am meisten nötig haben, anzusprechen.

Lösungsansätze

Zur Sicherung von Gleichberechtigung und Effizienz haben die OECD-Mitglieder die Notwendigkeit eines staatlichen Eingreifens in diesem Bereich erkannt.

Generell sind sich die Länder über die langfristigen Ziele, die wirtschaftliche und nichtwirtschaftliche Hintergründe haben, einig: gezielte Maßnahmen für Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und Maßnahmen zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und des Wirtschaftswachstums, zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit sowie zur persönlichen Entfaltung und gesellschaftlichen Entwicklung. Als wesentliche Beweggründe zum Eingreifen des Staates in Sachen Erwachsenenbildung werden allseits die Entwicklung demokratischer Werte und die Verbesserung der Qualifikation zur Teilnahme am Wirtschafts- und Berufsleben genannt.

Viele Länder mobilisieren eine ganze Reihe von Mitteln zur Förderung der Erwachsenenbildung auf verschiedenen Ebenen.

Die meisten Länder bieten 2. Bildungswege für Erwachsene an, um einen höheren Bildungsabschluss zu erwerben. Daneben gibt es eine Vielzahl von berufsqualifizierenden Programmen zur Verbesserung der Aussichten, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Über Gesetze, finanzielle Anreize und vertragliche Vereinbarungen gibt es auch viele Bemühungen zugunsten der

betrieblichen Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern. Auch der gemeinnützige Sektor und das Verbandswesen sind bedeutende Träger der Erwachsenenbildung.

In jüngster Zeit wurden mehrere Ansätze zur Förderung der Erwachsenenbildung erprobt.

Diese Lösungsansätze erstrecken sich von allgemeinen Aktionsplänen zur Förderung des Erwachsenenbildungsangebots bis zu Sondermaßnahmen, die darauf abzielen, das Qualifikationsniveau zu verbessern, bestimmte Bevölkerungsteile zu erfassen oder die betrieblichen bzw. berufsqualifizierenden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwerbstätige zu stärken. Eine Reihe von Reformen ist auch darauf ausgerichtet, das Leistungs- und Ergebnisniveau der Erwachsenenbildung im Rahmen eines stärker integrierten Gesamtansatzes, in dessen Mittelpunkt der Lernende steht, zu verbessern. Die Bemühungen um mehr Systemeffizienz umfassen allgemeine Rahmenbedingungen zur Erarbeitung politischer Maßnahmen, eine bessere Koordination zwischen den Partnern (einschließlich Sozialpartnern), eine Rationalisierung des bestehenden Angebots, ein größeres Augenmerk auf Kosteneffizienz und eine stärkere Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Ein wichtiger Aspekt in diesem Prozess ist die Dezentralisierung. Welche Art von Maßnahmen ergriffen wird, hängt jeweils vom wirtschaftlichen und sozialen Umfeld, der geschichtlichen Entwicklung des Bildungssystems sowie den politischen Strukturen und jeweiligen Systemen eines Landes ab.

Schlüsselfaktoren: Zugang und Beteiligung

Mit einem integrierten politischen Ansatz zur Erwachsenenbildung lassen sich mehrere Fragen gleichzeitig behandeln.

Eine Gesamtstrategie kann den OECD-Staaten dabei helfen, das Erwachsenenbildungsangebot sowie dessen Leistungsfähigkeit und Qualität zu verbessern und für eine bessere Kohärenz der angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sorgen. Die Publikation dokumentiert ausführlich die wünschenswerten Merkmale, die bei Erwachsenenbildungsmaßnahmen zu einem integrierten Ansatz beitragen. Die nachstehenden fünf Schlüsselkomponenten zeigen einige der möglichen politischen Ansätze auf.

1. Maßnahmen und Ansätze, um die Fort- und Weiterbildung für Erwachsene attraktiver zu gestalten.

Wie bereits gesagt, ist einer der Schlüsselfaktoren die Motivation: Lernen muss Erwachsenen schmackhafter gemacht werden. Förderlich wäre dabei Folgendes:

- Auf Erwachsene, d. h. auf den Lernenden abgestimmte pädagogische Methoden mit entsprechender Kontextrelevanz bzw. Anpassung an die Erfahrung jedes einzelnen. Ein gutes Beispiel dafür sind die gewerblichen und kaufmännischen Kursangebote sowie qualifizierenden Maßnahmen in Spanien. Die von den Migros-"Clubschulen" als Privatinitiative angebotenen Kurse spielen in der Schweiz eine bedeutende Rolle, Erwachsene wieder zum Lernen zu motivieren.

- Angebotsflexibilität zur Anpassung an die Lebensumstände und den Zeitplan Erwachsener. Modulare Systeme, wie sie in Dänemark, in der Schweiz bestehen und gerade in Portugal eingeführt wurden, bieten Erwachsenen die Möglichkeit, nach ihrem Rhythmus zu lernen. Informations- und Telekommunikationstechnologien (IKT) und Fernunterricht können sich als effizient erweisen, um den am schwersten Erreichbaren flexible Lösungen zu bieten. Um Erwachsenen jederzeit Zugang zu Fort- und Weiterbildung zu bieten, stellt das Mentor-Programm in Spanien in lokalen Zentren Computer, audiovisuelle Mittel und IKT zur Verfügung.
- Sensibilisierungsmaßnahmen für Zielgruppen, die andernfalls Fort- und Weiterbildung nicht in Betracht ziehen würden oder wenig motiviert sind. Relevante, aktuelle Informationen und eine gute Beratung, die den individuellen Bedürfnissen der Erwachsenen Rechnung trägt, ist für den Erfolg ausschlaggebend. Gute Beispiele für solche Aktionen sind die Adult Learners' Week in Großbritannien, das Schweizer Lernfestival oder der öffentliche Bildungsangebotssuchdienst Opintoluotsi in Finnland. In ganz Kanada wurden Community Access Programme Sites eingerichtet, um Zugang zu der im Web verfügbaren Information zu bieten.
- Anerkennung erworbener Kompetenzen. Mit der Bewertung und Zertifizierung von Kenntnissen und Fertigkeiten, die im Beruf, zu Hause oder in gemeinnütziger Arbeit erworben wurden, wird dafür gesorgt, dass Erwachsene keine Zeit damit verlieren, etwas zu lernen, was sie bereits wissen. Empfehlenswert ist diesbezüglich das portugiesische System zur Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Schulabschlüssen und persönlicher Erfahrung.

2. Da Lernen weitgehend berufsbezogen ist, sind Maßnahmen zur Förderung von qualifizierenden Bildungsgängen in Betrieben sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose erforderlich.

Zur Überwindung von Barrieren ist auf verschiedenen Ebenen anzusetzen: Planen und Finanzieren von Schulungen, Abstimmen von Produktions- und Schulungszeiten sowie profitables Nutzen der aus der Schulung erzielten Ergebnisse. Hier sind folgende Schlüsselfaktoren zu unterstreichen:

- Maßnahmen zur Erleichterung der Teilnahme von Arbeitnehmern an Schulungen, einschließlich Zeit- und Kostenaspekten (z. B. durch flexibles Zeitmanagement). In Finnland und Norwegen ist der Anspruch auf Bildungsurlaub ein bedeutender Anreiz für Arbeitnehmer, sich fort- und weiterzubilden.
- Sicherstellung des Zugangs zu Kompetenzbewertungen und Angebot qualifizierender Maßnahmen für Risikogruppen in Betrieben, wie Opfer von Umstrukturierungsmaßnahmen ohne richtige Ausbildung oder ältere Arbeitnehmer. Besonders nennenswert ist die Initiative individueller Bildungskonten des Skandia-Konzerns in Schweden: die Arbeitnehmereinzahlungen auf ein solches Konto werden durch Skandia in gleicher Höhe aufgestockt und bei über 45-Jährigen ohne Abschluss einer weiterführenden Sekundarschule verdreifacht. Andere nachahmenswerte Beispiele wurden in Unternehmen aller untersuchten Länder gefunden.
- Angebot flexibler staatlicher Schulungsprogramme durch die Arbeitsämter. Module, individuell zugeschnittene Lehrgänge, kontinuierliche Aufnahme in Bildungsprogramme und fortlaufende Zertifizierung sind Lösungen, die von den Arbeitsvermittlungsdiensten in Norwegen und im Rahmen des Vaggeryd-Modells (nach der Gemeinde, in der diese arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen ursprünglich entwickelt wurden) in Schweden mit Erfolg umgesetzt wurden.

- Vermeidung quantitativer Zielvorgaben als alleiniges Kriterium zur Finanzierung von Schulungen für Arbeitslose. Da das Ziel eine umgehende Vermittlung ist, kann das dazu führen, dass nur die Besten in den Genuss von Qualifizierungsmaßnahmen kommen. Die Ausschreibungen müssen auch Qualitätskriterien enthalten.

3. Verstärkung der Finanzanreize zur Investition in das Humankapital Erwachsener sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene.

Die Finanzierung der Erwachsenenbildung ist eine komplexe Frage. In allen untersuchten Ländern gibt es Mittel aus staatlichen und privaten Quellen. Und es scheint ein Konsens darüber zu bestehen, dass alle Partner gemeinsam für die Finanzierung verantwortlich sind, und Kofinanzierungsmöglichkeiten erschlossen werden sollten. In einigen Fällen ist auch, falls zumutbar, ein Finanzierungsbeitrag durch die Betroffenen als Gegenleistung für die Vorteile, die sie aus der Weiterbildung ziehen, ins Auge zu fassen. Für verstärkte Anreize bieten sich verschiedene politische Wege an:

- Individuelle Anreizmechanismen wie Darlehen, Studienbeihilfen oder individuelle Bildungskonten. Einige dieser Systeme wurden in Kanada eingesetzt, um Erwachsene zur Fort- und Weiterbildung zu motivieren. In Großbritannien gibt es eine große Zahl von Stützungsmaßnahmen zur Förderung der Erwachsenenbildung im ganzen Land. In Finnland, Norwegen und Schweden werden neben einem kostenlosen Kursangebot Unterhaltsbeihilfen geboten.
- Anspruch auf Bildungsurlaub bzw. auf Fort- und Weiterbildung während der Arbeitszeit. Der alternierende Bildungsurlaub in Finnland dient zum Beispiel einem doppelten Zweck: Arbeitnehmer sind beurlaubt, um sich weiterzubilden, und Stellensuchende können Berufserfahrung sammeln.
- Subventionen für private Anbieter oder Privatpersonen. Entschädigungen für einen Teil der Opportunitätskosten können dazu beitragen, ein angemessenes Qualifikationsniveau zu erreichen. Ein Beispiel dafür ist das dänische Taximeter-System in Form von Steuererleichterungen und Beihilfen für arbeitgeberfinanzierte Schulungsmaßnahmen. Finanzanreize können auch dadurch geschaffen werden, dass Fort- und Weiterbildung steuerlich eher als Investition und nicht als Aufwand behandelt wird.
- Von den Unternehmen zu entrichtende Fort- und Weiterbildungsabgaben oder Einführung nationaler oder sektoraler Fort- und Weiterbildungsfonds mit besonderen Rahmenbedingungen. Eine Maßnahme der Kategorie "ausbilden oder zahlen" ist beispielsweise in Quebec, Kanada, der Labour Promotion Act zur Förderung der Qualifikationen, Kompetenzen und Leistung von Arbeitnehmern durch ständige Fortbildungsmaßnahmen.

4. Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Erwachsenenbildung können erheblich dazu beitragen, den Zugang und die Beteiligungsquote zu erhöhen.

Der Schwerpunkt sollte dabei auf Qualitätskontrolle und Ergebnisbewertung liegen. Verbesserungen lassen sich zum Beispiel durch eine bessere Überwachung und Evaluierung erzielen; desgleichen durch eine Verbesserung der Datenerhebung; bessere Akkreditierungssysteme; verbesserte Leistungsbewertung der Institutionen; und einen besseren Überblick über Resultate und Karriereverläufe von Absolventen. Weitere Untersuchungen sind von grundlegender Bedeutung. Dabei ist Folgendes zu unterstreichen:

- Einführung von Qualitätssicherungssystemen. Interessante Überwachungsprogramme sind EduQua in der Schweiz und das Zertifizierungskonzept für Bildungseinrichtungen (QUALFOR) in Portugal. Viele Länder haben auch Einrichtungen geschaffen, die ausschließlich die Qualität der Erwachsenenbildung (wie das norwegische Institut für Erwachsenenbildung) bzw. generell aller Bildungseinrichtungen (wie das dänische Evaluierungsinstitut) beurteilen.
- Normen über zu erbringende Leistungen und amtliche Zertifizierung hinsichtlich der Einhaltung dieser Normen. In Großbritannien wird für anerkannte Schulungsleistungen das *Investors in People* (IiP)-Label an Unternehmen vergeben.
- Bewertung als fester Bestandteil politischer Konzepte. Leider beschränkt sich die Bewertung der meisten Erwachsenenbildungsmaßnahmen auf die Erfassung der Teilnehmerzahlen und der aufgewandten Summen mit Erhebungen zur Feststellung von Veränderungen und Lernprofilen. In der Erwachsenenbildungspolitik vieler Länder mangelt es an Tools für eine umfassendere Leistungsbewertung der ergriffenen Maßnahmen.
- Für fundiertere politische Entscheidungen ist noch mehr Forschungs- und Analysearbeit erforderlich. Nationale Anstrengungen zur Erfassung einheitlicher statistischer Beteiligungs- und Finanzierungsdaten sowie die Erforschung und der Austausch von *best practices* auf nationaler und internationaler Ebene können ebenfalls die Qualität von Maßnahmen und Programmen steigern.

5. Koordinierung der Erwachsenenbildungspolitik mit Einbeziehung aller einschlägigen Partner.

Für den rationellen Einsatz knapper Ressourcen und mehr Effizienz bei staatlichen Finanzierungen ist es zweckdienlich, die alle einschlägigen Aktivitäten zu koordinieren. Dabei können sich Partnerschaften und ergebnisorientierte Ansätze als hilfreich erweisen. Es gibt vielfach Bemühungen, eine integrierte Erwachsenenbildungspolitik in einen Gesamtrahmen zu stellen. Im Gegensatz zum fragmentierten Ansatz, der in vielen Ländern zu beobachten ist, zielen andere auf einen gesamtheitlichen Approach ab, der formelles und informelles Lernen sowie Allgemeinbildung, Berufsbildung und betriebliche Fort- und Weiterbildung umfasst und Koordinierung erfordert. Die Schlüsselkomponenten einer koordinierten Politik sind:

- Entwicklung eines koordinierten Konzepts für das staatliche Erwachsenenbildungssystem. In allen untersuchten Ländern gibt es Bemühungen zur Erhöhung der Angebotsvielfalt, zur Rationalisierung und verstärkten Kohärenz der einzelnen Angebote sowie zur Koordinierung der betroffenen Akteure. Zumeist handelt es sich um kostenlose oder praktisch kostenlose formale Erwachsenenbildungsangebote oder sonstige Bildungsmaßnahmen. Das gilt für die Reformen in Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden sowie die jüngsten Maßnahmen in Spanien und Portugal.
- Koordinierung sowohl unter den Behörden als auch zwischen staatlichen und privaten Trägern wie Arbeitgebern, Gewerkschaften, privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen sowie Akteuren des Verbands- und Gemeinwesens. Beispiele besonderer Institutionen, die mithelfen, die Erwachsenenbildungspolitik zu koordinieren, sind ANEFA in Portugal und der *Learning and Skills Council* in Großbritannien.
- Ausgewogenes Wechselspiel zwischen einem Top-down-Approach mit Vorgabe der Strukturen und Finanzierungswege durch den Staat und einem Bottom-up-Approach, der ein Feedback über die angetroffenen Probleme und innovative Lösungen durch lokale Akteure ermöglicht. Ein

ausgezeichnetes Beispiel dafür ist die Erwachsenenbildungsinitiative in Schweden. Wesentlich ist auch die Überwachung des Umsetzungsprozesses der Reformen.

- Förderung von Partnerschaften, die in zahlreichen Ländern als Mittel zur Kooperation und Koordination dienen. Beispiele dafür sind in Kanada mit den Regional Development Councils und in Spanien an Hand der Wirtschaftsförderungsagentur der Region La Rioja zu finden.
- Sektorübergreifend koordinierte bildungspolitische Maßnahmen mit Einbeziehung aller Akteure, mit Anwendung rationaler Finanzierungsmechanismen und mit integrierter Überwachung und Bewertung führen zu einem leistungsfähigeren System. So lauten die Ziele der jüngsten Fort- und Weiterbildungsreform in Dänemark.

Bei diesen integrierten Rahmenkonzepten sind der Lernende und das Unternehmen in den Mittelpunkt zu stellen – das gilt insbesondere für die Ausgestaltung der Anreize, sich weiterzubilden; die Festlegung der Finanzierungsmechanismen; die Gestaltung der Erwachsenenbildungsprogramme und die Ergebnisse, auf die abgezielt wird. Dabei ist auch die jeweilige Verantwortung jedes Einzelnen, der Unternehmen und des Staats klar aufzuzeigen. Wie bei der Erstausbildung sind Ziele der wirtschaftlichen Entwicklung mit Zielen der Gleichbehandlung sowie der persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklung miteinander in Einklang zu bringen. Es ist dabei der Tatsache Rechnung zu tragen, dass viele Erwachsene in den OECD-Ländern bestenfalls einen Abschluss der ersten Sekundarstufe haben; dass sie häufig geringe Grundkenntnisse besitzen; und für viele das formale Lernen lange Jahre zurückliegt. Insgesamt führt der von den Ländern eingeschlagene Weg in die richtige Richtung – allerdings steht noch viel Arbeit bevor.

Die vorliegende *Übersicht* enthält die Übersetzung von Auszügen aus:

Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices
Au-delà du discours : Politiques et pratiques de la formation des adultes

© 2002, OECD.

Die Publikationen sind gegen Entgelt beim OECD Paris Centre: 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, Frankreich, und unter www.oecd.org/bookshop erhältlich.

Übersichten sind unentgeltlich beim OECD Online Bookshop erhältlich
www.oecd.org/bookshop.

Die *Übersichten* werden von der Abteilung Rechte und Übersetzungen, Direktion Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, ausgearbeitet.
e-Mail: rights@oecd.org
Fax: +33 1 45 24 13 91



© OECD 2002

Die Wiedergabe dieser *Übersicht* ist unter Angabe der Urheberrechte der OECD sowie des Titels der Originalausgabe gestattet.