

Mit der Rubrik „Forum“ bieten wir Leser/innen und Autor/innen eine erweiterte Plattform zur Information und Diskussion. Im „Forum“ werden Artikel, Stellungnahmen, Konzepte veröffentlicht, die unabhängig vom jeweiligen Heftthema zur Diskussion zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis der Weiterbildung beitragen.

Internationalisierung der Erwachsenenbildung in Südkorea

Ok-Bun Lee

Was versteht eine Vertreterin der Erwachsenenbildung Koreas unter „Internationalisierung“? In erster Linie geht es bei uns dabei um die Kontaktaufnahme resp. die Herstellung von Beziehungen zur Erwachsenenbildung und ihren Vertreterinnen und Vertretern im Ausland. Für uns steht dabei immer die Frage nach der Möglichkeit einer kontinuierlichen und für beide Seiten fruchtbaren Zusammenarbeit im Mittelpunkt, mit dem Ziel der Weiterentwicklung der eigenen Nation im internationalen Staatengefüge.

Es sollen im Folgenden die wichtigsten Verbandsorganisationen der Erwachsenenbildung in Korea genannt sowie auf die heutigen Probleme der internationalen Zusammenarbeit – auch im Hinblick auf eine „Internationalisierung der Erwachsenenbildung“ – eingegangen werden.

Die internationalen Kontakte der koreanischen Erwachsenenbildung reichen bis Anfang der fünfziger Jahre zurück. Einen ersten sichtbaren Ausdruck erfuhren sie 1955 in der Gründung des Koreanisch-dänischen Verbandes. Ein führendes Mitglied, Yeong-Hwan Kim machte in diesem Zusammenhang die Volksbildungsideen von Grundtvig in Korea bekannt. Man kann heute sagen, dass vor 1976 internationale Beziehungen in der Erwachsenenbildungsszene vor allem die Sache einzelner Personen gewesen ist, insbesondere der Professoren Jong-Gon Hwang, Jong-Seo Kim, Seong-Han Kim. Erst die Gründung des „Asian-South Pacific Bureau of Adult Education“ (ASPBAE) Anfang der siebziger Jahre brachte Korea der Idee einer internationalen Kooperation von Institutionen der Erwachsenenbildung näher. Als Mitglieder des ASPBAE nahmen koreanische Vertreter an den internationalen Kongressen der Erwachsenenbildung in Europa teil, ebenso an diversen Weltkonferenzen der UNESCO.

Zwei große Verbände bauen heute auf dieser Tradition auf: die „Korean Association of Adult Education“ (KAAE) und das „East Asia Forum for Adult Education“ (EAFEA).

Die ältere KAAE wurde am 1. Juli 1976 gegründet. Lange Zeit federführend und maßgeblich beteiligt am Gründungsprozess war Prof. Jong-Gon Hwang, der sich vor allem in seinen engen Kontakten zur Erwachsenenbildung in Großbritannien einen Namen gemacht hat. Jedes Jahr führt die KAAE ein Seminar über Themen der Erwachsenenbildung durch; das ermöglicht nicht zuletzt die finanzielle Hilfe des ASPBAE. Auch verfügt die KAAE über die weitaus meisten Kontakte zur internationalen Erwachsenenbildung und ist überdies offizieller Vertreter Koreas auf der internationalen Ebene. Vor allem zwischen Japan und Korea gibt es einen regen Austausch, der sich auch in wechselseitigen regelmäßigen Besuchen der jährlich stattfindenden Erwachsenenbildungskongresse in Japan und Korea zeigt. Darüber hinaus arbeitet man seit Gründung eng mit dem ASPBAE zusammen und führt in diesem Rahmen beispielsweise alle zwei Jahre Erwachsenenbildungskongresse für ganz Asien durch – finanziell unterstützt durch ICAE und auch durch den DVV.

Neben der KAAE ist noch das jüngere, Mitte der neunziger Jahre gegründete, einmal jährlich zusammenkommende EAFEA für internationale Kontakte der Erwachsenenbildung zuständig, jedoch in sehr viel geringerem Umfang. EAFEA-Mitgliedsländer sind außer Korea noch Japan, Australien, Taiwan, Thailand, Singapur, Hongkong, China und Macao.

Wie in den Anfängen, so gibt es auch heute neben der organisierten internationalen Kontaktpflege zahlreiche internationale Beziehungen

einzelner Wissenschaftler und in der Erwachsenenbildung tätiger Praktiker, ebenso eine Vielzahl privater Kontakte auf internationaler Ebene.

Um Nichtkoreanern ein Bild von der Erwachsenenbildung in Korea zu vermitteln, ein kurzer Blick in die Vergangenheit: Nach der Befreiung von der japanischen Herrschaft, die immerhin 35 Jahre (1910-1945) gedauert hatte, wurde mit amerikanischer Unterstützung mit „Erwachsenenbildung“ begonnen – zuerst mit massiven Kampagnen zur Alphabetisierung. Zum Erfolg der Maßnahmen nur so viel: Nachdem in den fünfziger Jahren etwa 80% der Bevölkerung als Analphabeten gelten konnten, sind es heute gerade einmal 4%. Ohne die finanzielle Unterstützung und die direkten Trainingshilfen durch UNESCO, MISEREOR, OXFAM sowie Erwachsenenbildungsverbände wie ICAE, ASPBAE, DVV etc. wäre das koreanische Alphabetisierungsprogramm, aus dem die weitergehende Idee der Erwachsenenbildung geboren wurde, allerdings nicht realisierbar gewesen – manche sagen gar, dass in der Anfangszeit die koreanische Erwachsenenbildung im Ausland populärer war als in Korea selbst.

Seit Korea Ende 1996 der OECD beigetreten ist, wurde verstärkt Wert auf die Öffnung des Landes und seiner Organisationen und Institutionen gelegt. Auch in Korea ist „Globalisierung“ ein Modewort geworden, gebraucht von Politikern und Sozialreformern bei der Auseinandersetzung um die Entwicklung des Landes. Ohne eine Globalisierung des Bildungsniveaus könnte Korea weder seinen 11. Platz unter den Industrienationen der Welt behaupten noch als Nation überhaupt weiter existieren, wird immer wieder öffentlich betont. Unser nationales Bildungsniveau sei daher auf „Weltniveau“ zu bringen. Die damit zusammenhängenden Reformen im koreanischen Bildungswesen wurden allerdings erst in den neunziger Jahren durchgeführt. Danach, so kann man heute objektiv feststellen, hat die Erwachsenenbildung an Bedeutung gewonnen, nicht zuletzt hat auch die Gesetzgebung ihren Teil dazu beigetragen: Im „Gesetz über die Bildung“ war bereits 1982 Erwachsenenbildung als *Teildisziplin der allgemeinen Bildung* fest im Bildungswesen verankert worden. Ein Gesetz, das die herausragende Bedeutung der Erwachsenenbildung endgültig festgeschrieben, ist am 31. August 1999 vom Parlament angenommen worden.

Die heute noch bestehenden Schwierigkeiten bei der internationalen Kontaktpflege wurden bereits 1983 in einem Gesprächskreis des Erwachsenenbildungsseminars erörtert. Kurz zusammengefasst sind dies:

- die Politik der Abgeschlossenheit in Korea;
 - das Fehlen des Bewusstseins für Erwachsenenbildung als dauerhafter Dienstleistung;
 - häufiger Wechsel der Arbeitsstelle, was eine längerfristige Planung mit externen Partnern erschwert;
 - Missbrauch und Vergeudung finanzieller Mittel;
 - mangelnde Fremdsprachenkenntnisse der Erwachsenenbildner und Fehlen fachkompetenten Personal an den relevanten Stellen;
 - zeitliche Überlastung der in der Erwachsenenbildung Beschäftigten;
 - das Fehlen offizieller finanzieller Unterstützung durch die koreanische Regierung für den Bereich Erwachsenenbildung.
- Für die Internationalisierung der Erwachsenenbildung sollte man daher in Korea endlich diese Probleme auf nationaler Ebene zu lösen versuchen, um so auch das nationale Bildungsniveau zu erhöhen bis zum Weltniveau, welches unsere Politiker so gerne im Munde führen. Eine weitere Aufgabe ist m.E., bereits die Ausbildung der Erwachsenenbildner dementsprechend zu planen, mit Schwerpunkten in der Förderung von Fremdsprachenkenntnissen und Kommunikationsfähigkeit sowie fachkompetenter Kooperations- und Handlungsfähigkeiten, um damit die Voraussetzungen für den späteren partner-

Prof. Ok-Bun Lee, Ph.D., ist Direktorin des Center of Adult Education an der Kyungpook National University in Taegu, Südkorea

schaftlichen Umgang mit Vertretern anderer Länder zu schaffen. Ein wesentlicher Bestandteil sollte sein, zu lernen, das „Anders-Sein“ der anderen Nationen zu akzeptieren, die Fremden so anzunehmen, wie sie sind, wie sie denken und sich verhalten. Wer in Asien aufgewachsen ist, denkt anders als ein Europäer. Damit positiv umzuge-

hen ist auch ein Ziel von internationaler Erwachsenenbildung. Also „Umdenken“ lernen in der Erwachsenenbildung und damit ein globales Denken und Verhalten zu erwerben – das sollte eine der wichtigsten Aufgaben hinsichtlich der Globalisierung und Internationalisierung der Erwachsenenbildung in Korea sein!

Die Stadt Birmingham (England) kann auf eine lange Tradition in der Gleichstellungspolitik verweisen. Im folgenden Beitrag werden die vier Arbeitsgruppen des Amtes Equalities Division vorgestellt, die sich mit den Themenfeldern Ethnizität (Race), Geschlecht (Gender), Behinderung sowie Information und Forschung beschäftigen.

Equalities Division in Birmingham

Joyce Springer

Birmingham City Council's Equalities Division was set up in January 1997 and in its establishment it combined what were formally known as a Women's Unit, Disability Unit and Race Relations Unit. This was a major change in the City Council's history of Equal Opportunities work, but the change signified Birmingham's continuing commitment to equalities in terms of providing quality services to local people and developing a work force, which is capable of responding to the needs of socially excluded and marginalised groups in the city. In addition this new focus on Social Exclusion recognises that all sections of the community can be disadvantaged and experience Social Exclusion requiring the need for a much broader and partnership based approach to tackling social problems. So the Equalities Division is built around four main teams, Race, Gender, Disability, and Information & Research.

Disability Equality Team

The Disability Equality Team is responsible for developing strategies and co-ordinating activities, which will empower disabled people and improve access to local services. It will also ensure the City Council implements the Disability Discrimination Act effectively and equitably.

Gender Equality Team

The role of the Gender Equality Team is to enable local women to access services and opportunities within the City Council. It will enable the City Council to respond positively to new legislation designed to promote cohesive families as a way of strengthening local communities.

Race Equality Team

The role of the Race Equality Team is to enable Black and Minority Ethnic communities to have better access to services and opportunities within the City Council by working strategically with the City Council departments on Race Equality issues. The Race Equality Team also works strategically with external agencies and partners. The Equalities Division has a corporate City Council brief, which means it is a central Division servicing all 13 City Council departments (upwards of £40,000 employees) as well as being responsible to issues, concerns and legislation, which impact on Birmingham as a city and which in turn may effect service delivery issues. For example the City Council is the largest provider of Housing Services for Birmingham and indeed for any Local Authority outside of London. It is also the largest provider of social welfare services, controls transportation, planning and architecture and is the largest employer in the city – this gives some idea of the huge challenges for a small centralised Equalities Division, with only 30 members of staff.

Since it began operating, obviously the Equalities Division has acted as both a leader and a responder to key areas of research and leg-

islation on the issues particularly of Race, Gender and Disability and Social Exclusion.

Most significantly the key focus for Race Equality has been in the areas of Racial Harassment and Violence, Community Consultation and Asylum and Immigration and the career progression of Black and Minority Ethnic staff.

During 1997 we commissioned Research to address the Career Development issues which effect Black and Minority Ethnic staff within the Council. Our research found that despite some positive movement, Black and Minority Ethnic staff still, to a large extent, occupy the less well paid positions within the council and are very poorly represented at managerial level. As a result a high-level action-planning group has been established to consider how to address the key barriers here.

Much of the lead for our work on Race Equality has stemmed from the fourth report of the Policy Studies Institute. The study covered the key areas of People families and households, Qualifications and language, Employment and Income and standards of living, Neighbourhoods and Housing, Health and Health Services, Racial Harassment, Culture and identity.

Obviously there were a whole range of key findings from this research, however those of most significance highlight two important macro trends in respect of race equality work. Firstly the persistence of racial discrimination and disadvantage in socio economic spheres and secondly the growing disparity and divergence of experience between and within Black and other minority ethnic groups. The impact of this research has been most noticeable in our continued focus on and research into Racial Harassment in Birmingham.

Research about how to effectively harness the views and concerns of Black and Minority Ethnic groups continues to be a focus. Our own work and research clearly demonstrated that the old style community representation model does not adequately meet the needs of Birmingham's diverse population groups and to this end we are now looking at the establishment of Issue Based Community Race Action Forums using Community Auditors to more effectively reflect the important issues and concerns. In addition a multi agency strategic Race Equality Partnership for the city has been set up so that the key strategic agencies can more effectively research and address the concerns of Black and Minority Ethnic groups. Recent changes in the Asylum and Immigration legislation has led us to further consider how Birmingham can respond to the growing needs of Asylum Seekers including issues of settlement.

Our work in the Disability field has been strengthened and sharpened by government legislation. As a result during the last 2 years there has been extensive research and action about how to ensure that council services can better address the needs of disabled people. In particular a communication unit has been established to look respond to the range of communication needs which disabled people have.

Finally our Gender Team is researching how best to get local women's voices heard. In addition through a Gender policy network, we are continuing to consider policy issues in respect of gender issues, including education and career development. Finally we have just begun to research work on Domestic Violence including issues of more effectively addressing the needs of Black and Minority Ethnic women.

Joyce Springer ist Race Equality Manager in der Equalities Division der Stadt Birmingham (England).