



Prof. Dr. Ekkehard Nuisl von Rein

Lebenslanges Lernen

Weiterbildung und Teilhabe als Chancen für die Zukunft



Das Sprichwort „Man lernt nie aus“ existierte vermutlich schon, bevor Goethe meinte, dass man lebenslang dazulernen müsse, um auf der Höhe seiner Tätigkeit zu sein. Und er stand nicht allein mit dieser Ansicht, wie überhaupt das Zeitalter der Aufklärung ja eigentlich der Ausgangspunkt der heutigen Bildungsgesellschaften war. Dennoch: „Lebenslanges Lernen“ hat damals niemand gesagt, nicht in dieser Konnotation des „Lebenslänglichen“, die ja im deutschen Sprachbereich mittlerweile dazu geführt hat, dass eher von „lebensbegleitender Bildung“ gesprochen wird. Was sogleich, mit deutscher Gründlichkeit, auf drei Dimensionen abgearbeitet wird: nicht nur der zeitlichen („lebensbegleitend“), sondern auch der sozialen („lebensbreit“) und der psychischen („lebenstief“).

Allen Ernstes: Die Konzepte des Lebenslangen Lernens implizieren immer häufiger ein Lernen auch im Alltag und in allen sozialen Kontexten (lebensbreit) und umfassen die gesamte Person mit ihren Emotionen, Werten und Haltungen (lebenstief).

Ein wenig Historie

Solche umfassenden Vorstellungen von Bildung tauchten vor etwa fünfzig Jahren auf als bildungspolitische Programmatik – im Sinne von „ganzheitlicher“ Bildung gab es sie schon zuvor, etwa in sozialen und konfessionellen Bildungskontexten. Damals zündete der „Club of Rome“ die Rakete: Eine nachhaltige Gesellschaft kann nur über Bildung entstehen. Allerdings hatten die Programme der siebziger Jahre des vorigen Jahrhunderts eine andere Blickrichtung: Es ging nicht um das Lernen, sondern um die Erziehung. Die Stichworte hießen „lifelong education“ und „education permanente“. Die Umorientierung auf das Lernen erfolgte erst zwanzig Jahre später, in den Bildungs- und Erziehungswissenschaften wird hier von einem „Paradigmenwechsel“ gesprochen: Nicht mehr die Lehre, die Einrichtung, die Lehrenden standen im Mittelpunkt, sondern die Lernenden. Die Rede war immer mehr vom „self-directed learning“, vom „self-organized learning“, in Deutschland wurde diese Adaptation US-amerikanischer Tendenzen insbesondere von Günther Dohmen propagiert.

Die Gründe lagen auf der Hand. Es hatte sich gezeigt, dass nur die Lernenden selbst darüber bestimmen, ob und was sie lernen. Ein Sachverhalt, der eigentlich (insbesondere Lehrenden) immer schon bekannt war, aber nun unter zunehmend globalen, ökonomischen und sozialen Anforderungen immer wichtiger wurde. Internationale Konkurrenzfähigkeit hing zunehmend davon ab, dass die Menschen selbst ihr Lernen in die Hand nehmen und ihre Kompetenzen verbessern. Nur wenige Jahre später (1999) wurde das Lebenslange Lernen als

einer der drei Eckpfeiler einer zukünftig global wettbewerbsfähigen Europäischen Union in die Lissaboner Erklärungen aufgenommen (1999).

Es fehlte nicht an der theoretischen Unterfütterung des Paradigmenwechsels vom Lehren zum Lernen: Der Konstruktivismus begann gerade im Bildungsbereich an Bedeutung zu gewinnen, die Einsicht, dass jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit konstruiert, sein Lernen Bestandteil dieses Prozesses der Konstruktion ist. Deutsche Autoren wie Rolf Arnold und Horst Siebert übertrugen die Gedanken des Konstruktivismus in die Diskussion um Bildungsprozesse von Erwachsenen und formulierten in der Konsequenz pädagogische Tätigkeit als Angebote, als Unterstützung der Eigentätigkeiten der Lernenden. Es gab aber auch andere, durchaus handfeste Gründe für den Paradigmenwechsel hin zu den Lernenden. Einer davon war die Einsicht, dass der wachsende Bedarf an Lernaktivitäten Erwachsener staatlich nicht zu steuern war – dafür waren die Breite der Bedarfe viel zu groß, das Feld zu unübersichtlich, die Interessen zu vielfältig und die möglichen Bildungsziele zu disparat (schon in der Schule waren die Lehrpläne ja bereits überfrachtet).

Ein anderer Grund war die ökonomische Seite: Es war auch in reichen und entwickelten Staaten gänzlich unvorstellbar, dass alle notwendigen und wünschbaren Lernaktivitäten staatlicherseits gefördert werden könnten – und dazuhin gefördert werden sollten: Schließlich handelte es sich bei den Erwachsenen meist um Menschen mit eigenem Einkommen, die zudem – wenn es im Interesse ihrer Arbeitgeber lag – für ihre Bildungsbemühungen auch von dort Unterstützung bekamen. Ein letzter Grund schließlich war die – wiederum aus den USA importierte – wissenschaftliche Erkenntnis, dass der größte Teil dessen, was ein Erwachsener lernt, nicht in organisierten Bildungsprozessen, sondern informell erfolgt – also



etwa bei der Teilnahme an Konferenzen, beim Studium von Fachzeitschriften, beim Surfen im Internet. Man sprach von vier Fünfteln des Gelernten, die informell erworben wurden (und stützte sich dabei auf Studien vor allem mit gut gebildeten Probanden, was aber – da die Botschaft politisch passte – wenig Beachtung fand).

Gesagt, getan schließlich: Deutschland und ganz Europa folgten dem Banner des Lebenslangen Lernens. 1996 wurde das Jahr des Lebenslangen Lernens, 2000 wurde das (europäische) Memorandum zum Lebenslangen Lernen verabschiedet, das zuvor intensiv in allen Mitgliedstaaten der EU diskutiert worden war; ein europäisches Weißbuch war ihm vorausgegangen. 2008 dann die vorwärtsweisende Botschaft: „It’s always a good time to learn“ (zuvor hieß es noch, mit Blick auf die demografische Entwicklung in Europa: „It’s never too late to learn“). Aktuell bewegen wir uns in einem Zielkorridor zum Jahr 2020, sowohl in Deutschland als auch in der Europäischen Union. Ausgangspunkt ist immer noch das Ziel von Lissabon: die weltweit wettbewerbsfähigste Gesellschaft zu werden.

Erwachsenen- und Weiterbildung

Rein biografisch betrachtet umfasst die Weiterbildung den größten Teil des menschlichen Lebens – und damit des lebenslangen Lernens, etwa fünfzig Jahre. Allgemeine und berufliche Weiterbildung sind, gerade auch angesichts der demografischen Entwicklung, die wesentlichen Pfeiler des Rohstoffs Bildung. Die Erwachsenen sind es, die nicht nur die gegenwärtige Gesellschaft tragen und gestalten, sondern auch immer mehr Innovationen und Entwicklungen der Zukunft ermöglichen müssen.

Die Tatsache, dass Lebenslanges Lernen sich hauptsächlich in der Phase des Erwachsenenalters abspielt, bedeutet nicht, dass dieser Begriff synonym ist mit „Weiterbildung“. Zwar war er zu Beginn, vor etwa zwanzig Jahren, noch fast gleichbedeutend mit Weiterbildung, immer häufiger aber fällt auf, dass die Allokationen von Förder- und Investitionsmitteln unter dem Begriff des Lebenslangen Lernens in der frühkindlichen Bildung erfolgen – was, um beim Begrifflichen zu bleiben, durchaus korrekt ist, auch wenn es bildungspolitisch für die Weiterbildung und die lernenden Erwachsenen fatal sein kann. Unbestritten: In der frühen Kindheit werden, wie wissenschaftlich immer wieder bestätigt, wichtige Weichen für das weitere Bildungsverhalten gestellt, etwa der Aufbau von Lernfähigkeit und die Plastizität des Gehirns. Dennoch gibt es hier keine Automatismen. Gute Förderung in der Kindheit bedeutet nicht notwendig besser lernfähige Erwachsene, und wenig bildungsaktive Kinder können (mit Unterstützung durch geeignete Maßnahmen) immer noch höchst aktive Lerner im Erwachsenenalter werden. Und Weiterbildung benötigt auch funktionierende Bildungsprozesse der Menschen in jüngeren Jahren, wenn sie den Rohstoff Bildung entsprechend entfalten sollen. So sind etwa die Tatbestände der engen Beziehung

zwischen sozialer Lage und Herkunft einerseits und Bildungsstand und Bildungsaktivität andererseits, wie sie vor allem in Deutschland in den PISA-Studien kritisch festgestellt wurden, in der Weiterbildung ein fortwährendes Problem. Die Schere zwischen der Bildung der schon Gebildeten und der geringen Bildungsaktivität der schlechter Gebildeten klafft in Deutschland eher weiter auf, als dass sie geschlossen wird.

Dies wird auch deutlich, wenn man den heute verfügbaren Erhebungen zur Weiterbildungsbeteiligung folgt. Hier wurde das deutsche „Berichtssystem Weiterbildung“, das alle drei Jahre eine repräsentative Auswahl von Erwachsenen nach ihrer Weiterbildung befragte, mittlerweile abgelöst durch den europaweiten „AES“ (Adult Education Survey), der in ähnlichen zeitlichen Abständen ähnliche, nun aber europaweit vergleichbare Daten erhebt. Er findet in der letzten Erhebung in den drei Bereichen der „betrieblich-beruflichen“, der „außerbetrieblich-beruflichen“ und der „allgemeinen“ Weiterbildung immerhin eine Gesamt-Teilnahmequote von fast 50% – mit anderen Worten: Jeder zweite Erwachsene bildet sich mindestens einmal im Jahr weiter. Aber konstatiert wird auch die Rolle der Vorbildung und des Beschäftigungsverhältnisses für die Teilnahme sowie der deutlich höhere Anteil informeller Bildung bei den besser Gebildeten.

Das geänderte Paradigma beim Lerner bedeutet also nicht, dass nun die Dinge in liberaler Weise von alleine zu einer gebildeten Bevölkerung führen. Auf der deklaratorischen Ebene (vor allem auch in vielen politischen Reden und Programmen) steht zwar das Lernen im Mittelpunkt, in der Relation von System und Biografie sind aber die wichtigsten Konsequenzen noch nicht gezogen. Das zeigt sich schon in der öffentlichen Finanzierung: Von 1996 bis 2006 war die Förderung der Weiterbildung pro Einwohner in Deutschland von 339 Euro auf 293 Euro gesunken, dieser Trend ist beendet, jedoch auch kein wirklicher Aufwärtstrend erkennbar. Aber auch inhaltlich und strukturell stehen weitere Aktivitäten an. Das Primat des Lernens bedeutet, dass das System der Logik der Lernwege und ihrer biografischen Gestalt folgt. Zu erfüllen sind daher zwei Bedingungen: Zum einen müssen individuelle Lernwege ermöglicht werden, zum anderen müssen Anschlüsse an die Welt außerhalb des Bildungsbereichs (insbesondere in der Arbeitswelt und beim „informellen“ Lernen) gegeben sein.

Für die erste Bedingung müssen Inhalte und Lernwege so aufgegliedert und angeboten sein, dass sie „lebenslang“ von lernenden Individuen angesteuert werden können. Hier wäre eine umfassende Bildungsplanung und bereichsübergreifende Koordination vonnöten sowie der Wille und die Flexibilität, institutionelle Schranken zu überwinden. Da ist noch ein weiter Weg zu gehen: Modulare Angebote, die untereinander anschlussfähig und zugleich abschlussorientiert sind, sind noch zu wenig entwickelt, ein staatlicher Impuls in diese Richtung ist wenig vorhanden. Der Staat legt den Erwachsenen nicht (wie den Kindern und Jugendlichen) die Pflicht zur Weiterbil-



dung auf, so dass er auch nicht verpflichtet ist, entsprechende Einrichtungen und Angebote vorzuhalten, wie dies im Schulbereich der Fall ist. An die Stelle der Pflicht, die auch Rechte enthielte, ist ein moralischer und politischer Druck getreten; der Topos des „Lebenslangen Lernens“ verlagert nicht nur das Lernen, sondern auch die Verantwortung dafür zu den erwachsenen Menschen.

Für die zweite Bedingung ist einiges in Entwicklung gekommen. Zwar sind die Angebote noch nicht so weit, jedenfalls nicht im Großen und Ganzen, aber die Rahmenbedingungen wurden und werden verbessert, nicht zuletzt auch durch die Europäische Union. Die Vorgabe eines europäischen Qualifikationsrahmens, der nationale Qualifikationsrahmen initiierte (in Deutschland den DQR), ermöglicht nicht nur eine Transparenz von Angeboten und Abschlüssen, sondern auch eine entsprechende Zuordnung, die eine künftige Regelung von Übergängen leichter macht. Und die Anforderung der EU, bis zum Jahre 2018 jeweils ein nationales kohärentes System der Anerkennung von Lernergebnissen auch nicht formal organisierter Art zu implementieren, wird sicherlich die Möglichkeiten der Verzahnung von informellem Lernen mit organisierten Abschlüssen verbessern.

Bildungsgesellschaft

Aktuell ist wieder eine Koinzidenz von Interessen an Bildung erkennbar, wie sie in den sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts in Deutschland („Bildungskatastrophe“) vorherrschte. Der gemeinsame Standpunkt heißt, dass Bildung und Weiterbildung unabdingbar sind, verstärkt werden müssen und über Wohl und Wehe in der Zukunft entscheiden. Ins Feld geführt wird immer der erforderliche Fortschritt und der sich vollziehende Wandel – das eine kreative, das andere nachvollziehende Bildung, aber auch die notwendige Teilhabe aller Menschen und eine Umsetzung gemeinsamer Werte – eine allgemeine und kulturelle Bildung.

Der Fortschritt war schon immer ein wichtiges Argument für Bildung, aber: Der technische und naturwissenschaftliche Fortschritt wird zunehmend hinterfragt, zentrale Felder wie Atomenergie, Gentechnik und Globalisierung stehen zur Debatte. Ob der Mensch die Natur vollständig beherrschen will, ob er das soll und überhaupt kann – und zu welchem Ende dies gut ist, das sind Fragen, denen sich auch Bildung stellt. Gerade ökologische Probleme sind immer wieder Gründe, vernetztes Denken einzufordern und soziale Fragen zu thematisieren, die selbstreflexiv auf die Menschheit schauen. Auch das aktuelle Auftreten von Gewalt, Brutalität und Hass gehört dazu. Aber auch der Wandel ist eine solche Kategorie: Bildung fragt danach, was den Wandel eigentlich verursacht – Globalisierung, Individualisierung, gesellschaftliche Alterung, wer daran Interesse hat und welche Konsequenzen er hat. In der Bildung stellt sich das als Richtungsentscheidung: Soll Bildung dazu dienen, den Wandel aufzuarbeiten und ihn akzeptierend

umzusetzen, um – positiv betrachtet – die Menschen überlebensfähig zu halten, oder soll Bildung dazu dienen, den Wandel zielgerichtet und human zu gestalten? Bildung ist der Ort, an dem diese Fragen zum Wandel angesprochen und geklärt werden können – und müssen.

Deshalb wird auch immer wieder von der Teilhabe gesprochen, der Teilhabe aller Menschen an den Prozessen, die gesellschaftlich wichtig sind. Zur Teilhabe in heutigen Gesellschaften bedarf es des Beherrschens von Kulturtechniken, nicht mehr nur noch des Lesens, Schreibens und Rechnens, sondern auch der Kenntnisse der Datenverarbeitung, des Internets und der Kenntnisse von Sprachen, insbesondere der „Lingua Franca“ Englisch. Teilhabe ist sie eine zentrale Kategorie von Bildung, weil sie nur auf der Basis einer Bildung aller erfolgen kann. Und Teilhabe ist eine Bedingung von Gesellschaft, weil diese nur mit der Beteiligung der Menschen bestehen kann. Heute wissen wir, dass die PISA-Ergebnisse von vor 15 Jahren, die ein schlechtes Zeugnis für Deutschland ausstellten, nicht zufällig und nicht isoliert sind. Die „leo.-Studie“ (Level-One Studie) hat gezeigt, dass etwa ein Zehntel der Bevölkerung in Deutschland zu den funktionalen Analphabeten zählt, also nicht ausreichend lesen und schreiben kann.



Abb. 1: Auf dem Weg in eine weltweit wettbewerbsfähige Gesellschaft (Foto: Annick Rietz)

Weiterbildungsmethoden

Soll Weiterbildung im Lebenslangen Lernen der Menschen Realität sein, bedürfen diese einer Motivation. Die Teilnahme an Weiterbildung ist freiwillig, Gott sei Dank, und es ist der Wunsch der Menschen nach Weiterbildung, wenn sie dort teilnehmen. Immerhin hat sich hier, nicht nur durch das moralische Postulat zum Lebenslangen Lernen, in den letzten sechzig Jahren in Deutschland und Europa einiges grundsätzlich geändert. Hatte man sich damals als Erwachsener noch dem Verdacht zu stellen, man habe ein Defizit, wenn man sich weiterbildete, so ist es heute umgekehrt: Weiterbildung ist so selbstverständlich, dass der Defizitverdacht eher dann aufkommt, wenn man sich nicht aktiv bildet.



Motivation aufzubauen und zu unterstützen ist in der Regel nicht sonderlich schwer bei den Menschen, die bereits den Nutzen von Bildung erfahren haben: ein gesünderes und erfüllteres Leben, höheres Ansehen, höheres Einkommen, größere Ausgeglichenheit. Ein größeres Problem gibt es dort, wo Misserfolg mit Bildung vorhanden oder der Wert von Bildung im sozialen Umfeld und in der Sozialisation nicht bekannt, nicht akzeptiert oder nicht vermittelt ist. Die Daten zur Teilnahme an Weiterbildung zeigen immer wieder, dass es eine große Minderheit in der Bevölkerung gibt, die aus diesen Gründen nicht an Weiterbildungsangeboten teilnehmen und dies auch nicht beabsichtigen. Gerade deren Motivation gilt es wecken und zu unterstützen. Dabei ist es von großer Wichtigkeit, an die Interessen der Menschen anzuschließen und diese ernst zu nehmen. Alle Bildungsaktivitäten Erwachsener folgen einem Interesse, das im biografischen Kontext verankert ist. Man kann Interesse an Bildung vor allem dann wecken, wenn sie nützlich ist, wenn sie in den Lebensvollzug passt, wenn sie – wie die Konstruktivisten sagen – „viabel“ ist.

Weiterbildung muss daher die Lernwege so eröffnen und gestalten, dass für alle Menschen, unabhängig von ihren bildungs- und motivationsmäßigen Voraussetzungen, Lernorte und Lerninhalte vorhanden sind, die anschlussfähig sind. Diese Lernorte müssen nicht nur vorhanden sein, sondern untereinander auch in definierten Zusammenhängen durchschaubar und aktiv sein (wie etwa Schule/Betrieb in der dualen Ausbildung). Und vor allem: Sie müssen leicht zugänglich sein. Um das zu erreichen, bedarf es der aktiven Arbeit aller derjenigen, die Lernorte gestalten, die in Bildungseinrichtungen arbeiten oder in anderen Einrichtungen für Bildungsangebote und Bildungsprogramme zuständig sind. Vor allem aber auch sind Leute gefragt, die sich selbst weiterbilden. Zu Recht hat sich hier in den letzten Jahren die Einsicht durchgesetzt, dass Weiterbildung eines Informationssystems bedarf, um interessierten Erwachsenen die Angebote leicht zugänglich zu erschließen – das gedruckte Programm etwa von Volkshochschulen reicht hier nicht mehr aus. Auch hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass eine angemessene Bildungs- und Lernberatung erforderlich ist – vor allem bei den Menschen, die weniger selbständig Bildungsangebote ansteuern. Und nicht zuletzt: Die finanziellen Teilnahmebarrieren sind gerade bei denen, die nicht dauerhaft an Weiterbildung teilnehmen, meist auch recht hoch.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die individuellen Lernwege auch die Möglichkeit haben müssen, sich in individuellen Kompetenzprofilen wiederzufinden. So gesehen sind Kompetenznachweise der richtige Weg, um den persönlichen Zugang zur Weiterbildung auch individuell fruchtbar zu machen. Allerdings sollte sich die identitätsstiftende Kraft des Berufs perspektivisch nicht in einem Dickicht individueller Kompetenzprofile auflösen. Es macht auch wenig Sinn, Berufe so weit zu fassen, dass sie wie ein „Omnibus“ alle möglichen Kompetenzprofile in sich vereinigen können. Hier wird man

eine Balance finden müssen, die Individualität und Sozialität von Bildungswegen nicht zu Ungunsten der Identität der Menschen auflöst. Innovation ist im Kontext des Wandels zwar ein hoher Wert, hätte jedoch ohne gleichzeitige Kontinuität des Bewährten keine Bedeutung.

Perspektiven

Weiterbildung, das ist keine Frage, hat eine große Perspektive. Von Inhalt, Struktur, Demografie und Ökonomie her ist sie unverzichtbar, aber: Das ist kein Selbstläufer. Damit Weiterbildung wirksam ist, muss sie gut mit den anderen Bildungsbereichen verzahnt sein. Sie muss integriert sein in das Leben der Menschen und doch noch erkennbar, um auch Qualitätsmaßstäbe zu setzen und zu erfüllen. Wir leben in einer Zeit, in der wir kontinuierlich das Bildungsniveau in der Bevölkerung angehoben haben. Der Anteil von Hochschulabsolventen nähert sich in manchen europäischen Ländern der Hälfte eines Altersjahrgangs. Die Ansprüche an Bildung sind gestiegen, seitens der Lernenden, aber auch der Anspruch an die Lernenden ist gestiegen seitens des Arbeitsmarktes und der Anforderungen des Alltags.

Man kann sagen, dass Weiterbildung heute eigentlich überall stattfindet, überall und immer. Man lernt, neue Automaten zu bedienen, Computer und Internet besser zu benutzen, mit neuen Technologien umzugehen, sich mit veränderten Arbeitsbedingungen anzufreunden. Weiterbildung findet immer und überall statt – nicht immer organisiert, nicht immer mit einem lehrenden Gegenüber. Gerade die informelle Weiterbildung hat, nachdem sie erziehungswissenschaftlich entdeckt wurde, eine immer größere Aufmerksamkeit gewonnen. Man muss jedoch gewärtig sein, dass diese Omnipräsenz der Weiterbildung auch eine Gefahr für sie ist. Wenn sie im Rahmen von Human-Resources-Aktivitäten oder Netzwerk-Strategien gar nicht mehr eigenständig wahrgenommen wird, kann sie auch einen Qualitäts- und Bedeutungsverlust erleiden. Das wäre nicht gut für die Menschen, die sich weiterbilden wollen (und nur zu oft müssen), und nicht gut für die Gesellschaft, die nicht nur aus ökonomischen Gründen ihre Zukunft auf der Bildung ihrer Mitglieder aufbaut.

Prof. Dr. Ekkehard Nuisl von Rein

Em. Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, Bonn; Seniorprofessor in Kaiserslautern und Prof. an den Universitäten Florenz (Italien), Timisoara (Rumänien) und Torun (Polen)

Quellen:

- Barz, Heiner/Tippelt, Rudolf (2007): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Bielefeld.
- Arnold, Rolf/Gieseke, Wiltrud (Hrsg.) (1999): Die Weiterbildungsgesellschaft, Neuwied.
- DIE (Hrsg.) (2014): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2014, Bielefeld.
- Nuisl, Ekkehard/Nuisl, Henning (Hrsg.) (2015): Bildung im Raum, Baltmannsweiler.