

Herausforderungen an die Erwachsenenbildung¹

Rolf Arnold
Uwe Wieckenberg

Die überlieferten Gegensätze zwischen Erwachsenenbildung und Weiterbildung verschwinden zunehmend. So muss sich einerseits berufsbezogenes Lernen (Weiterbildung) im Zuge der „Auflösung“ traditioneller Berufsbiographien immer stärker auf die Entwicklungslogik eines bestimmten Lebensabschnitts der Teilnehmenden beziehen. Andererseits muss die Erwachsenenbildung berücksichtigen, dass sie nicht nur für die persönlichkeitsbildende, sondern auch für die berufliche Identität in der heutigen Gesellschaft relevant ist.

Neben dieser Tendenz sieht sich die Erwachsenenbildung im wesentlichen vier Herausforderungen gegenüber (vgl. Arnold 1998, S. 210).

Erweiterung der Bildung

Es geht nicht mehr nur um Wissensvermittlung bzw. Wissensaneignung, sondern zunehmend um einen Erwerb umfassender Kompetenzen, der auch Problemlösungs- und Orientierungsfähigkeiten umfasst (erste Erweiterung). Der Erwerb von Kompetenzen ist nicht nur von Einzelnen zu leisten. Auch Organisationen müssen sich durch „organizational learning“ Kompetenzen aneignen (zweite Erweiterung). Dieser Kompetenzerwerb ist nur zu einem Teil in Bildungsinstitutionen zu leisten. Mehr und mehr verlagert sich das Lernen in Umgebungen, die nicht primär für Lernsituationen geschaffen wurden, autodidaktisches Lernen, Lernen am Arbeitsplatz, Lernen im Internet (dritte Erweiterung).

Krisen der Fachbildung

Gerade in der beruflichen Weiterbildung ist eine „Erosion“ der Weiterbildungsinhalte zu verzeichnen. Bei der Zunahme der relevanten Wissensbestände werden mehr Kompetenzen als nur die fachlichen wichtig. Die Bedeutung von Spezial- bzw. Detailwissen wird zugunsten von mehr planerischen, vorbereitenden und überwachenden Funktionen geringer.

Wandel des Wissens

Paradoxe Weise ist in der „Wissensgesellschaft“ das Wissen flüchtig geworden. Es werden zwar weiterhin immer schneller wachsende Bestände an Speicherwissen (Speicherung von Daten, Fakten, Theorien) produziert, doch werden diese Bestände zunehmend maschinell gespeichert (Wissensmanagement). Es stellt sich hier die Frage, ob nicht gerade Bildungsinstitutionen anstatt sich auf dieses Speicherwissen festzulegen, mehr auf „reflexive“ Wissensformen (to know how to know) setzen sollten, wie z.B. Methoden-, Reflexions- und Persönlichkeitswissen.

¹ Veröffentlicht in: VG-News. Zeitschrift der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Wien/Niederösterreich, 40 (1999), 2, S.1-2.

Materiales Wissen (Know how)	Reflexives Wissen (Know how to know)		
<i>Speicherwissen</i> (Wissen zur Speicherung von Fakten, Theorien, Daten u.a.)	<i>Methodenwissen</i> (Wissen um Verfahrensweisen zur Informationsbeschaffung, -präsentation und Kommunikation)	<i>Reflexionswissen</i> (Wissen zur Hinterfragung, Kritik, Begründung und Folgenabschätzung von Konzepten)	<i>Persönlichkeitswissen</i> (Wissen zum Erkennen eigener Anteile und Deutungen in Interaktionen)

Vom Know how zum Know how to know (Arnold/Schüßler 1998)

Wachsende Bedeutung von Qualitätssicherung

In den letzten Jahren ist die Diskussion um Qualitätsfragen in der Erwachsenen-/Weiterbildung eines der beherrschenden Themen in der öffentlichen und bildungspolitischen Diskussion. Zwei wesentliche Ursachen mögen an dieser Stelle genügen: Zum einen ist Qualitätskontrolle in einem schärfer werdenden Wettbewerb von Bildungsanbietern ein wichtiges Marketinginstrument, um sich von der Konkurrenz zu unterscheiden und neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu gewinnen. Zum anderen ist das Qualitätsbewusstsein der Bildungsnachfragenden gestiegen. „Weiterbildung wird mehr und mehr als Dienstleistung betrachtet, deren Nutzen- und Kostenkomponenten gegeneinander abgewogen werden. Dies gilt im starken Maße schon für individuelle Nachfrager, erst recht jedoch für institutionelle wie Betriebe“ (Gnahn 1997, S. 3).

Folgerungen

Am Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung der Universität Kaiserslautern begegnen wir diesen Herausforderungen mit den Fernstudienangeboten „Erwachsenenbildung“ und „Qualitätsbeauftragte/r Weiterbildung“. Mit diesen Studienangeboten werden die Teilnehmenden für planerische, disponierende und moderierende Aufgaben im (Weiter-) Bildungsbereich qualifiziert, wobei der Akzent auf erfahrungsbezogenem, an Problemlösungen orientierten Lernprozessen liegt. Die Form des berufsbegleitenden Fernstudiums mit didaktisierten Studienmaterialien, moderierten Präsenzphasen und aufgabenbezogenen Rückkopplungsschleifen ermöglicht neben der Vermittlung von materialem (Fach-) Wissen die Herausbildung und Stärkung von reflexivem Wissen.

Durch die Einbindung neuer Technologien in den Lernkontext erhöhen sich sowohl die kommunikative Anbindung der Lernenden an die verantwortliche Bildungseinrichtung, als auch die Möglichkeiten der Kooperation, Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden.

Literatur:

Arnold, Rolf: Weiterbildung – notwendige Utopie oder Stiefkind der Gesellschaft? In: Dieckmann, H./Schachtsiek, B. (Hrsg.): Lernkonzepte im Wandel. Die Zukunft der Bildung. Stuttgart 1998.

Arnold, Rolf/Schüßler, Ingeborg: Wandel der Lernkulturen. Darmstadt 1998.

Gnahn, Dieter: Handbuch zur Qualität in der Weiterbildung. Stand, Perspektiven, Praxis. Frankfurt 1997.