

Johannes Sauer

## **Aufruf zu einem Aktionsbündnis „Neue Lernkultur“**

### **1. Präambel**

Wir, eine Gruppe von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Administration wollen mit diesem Aufruf einen Diskurs zu bildungspolitischen Reformen und zur Verbesserung der Innovations-, Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit durch bessere Möglichkeiten der Entfaltung der Persönlichkeit leisten. Die Weiterentwicklung der Weiterbildungsstrukturen und Weiterbildungspolitik zur Gestaltung neuer Lernkulturen, in denen die Gestaltung des Lernens in der Arbeit und sozialer Tätigkeit im Zentrum stehen, ist unverzichtbar beim Übergang in eine Wissensgesellschaft. Lernförderliche Arbeit darf nicht länger Privileg besser Gebildeter oder besser Verdienender bleiben, sonst vergrößert sich sowohl die Bildungskluft als auch die Segmentierung der Arbeit und der arbeitenden Individuen.

### **2. Ziele**

Mit dieser Initiative wollen wir einen Beitrag leisten zur :

- Verbreiterung der Möglichkeiten zur Entfaltung der Persönlichkeit für möglichst viele erwachsene Individuen
- Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft
- Verbesserung beruflicher und betrieblicher Weiterlernstrategien
- Bewältigung der Demographie – Probleme durch stärkere Kompetenznutzung von Älteren
- Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation gering Qualifizierter durch Weiterlernen in der Arbeit und im sozialem Umfeld
- Einer Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien vor allem für Arbeitslose
- Bewahrung und Umsetzung der bildungspolitischen Forschungsergebnisse der letzten Jahre
- Humanisierung des Arbeitslebens durch Steigerung der Lernhaltigkeit der Arbeit. Arbeit darf nicht dumm machen.

### 3. Adressaten

Der Aufruf richtet sich an alle, die an der aktiven strukturellen Gestaltung von Weiterlernen und Weiterbildung beteiligt sind. Er strebt eine Veränderung des gesellschaftlichen Bewusstseins zum Weiterlernen an und will notwendige Schritte der Veränderung vorbereiten. Zu nennen sind vor allem:

- Unternehmen, Arbeitgeber, Sozialpartner und Verbände
- Die Politik auf den unterschiedlichen Ebenen von Bund, Ländern und Kommunen
- Gesellschaftliche Großorganisationen
- Die bildungspolitische Öffentlichkeit
- Unterschiedliche scientific communities, die an Innovation, Lernen und Bildung interessiert sind.

Insgesamt gilt: Die Verantwortung des Staates für die Gestaltung notwendiger neuer Lernkulturen nimmt tendenziell und relativ ab, die individuelle Verantwortung und die Verantwortung der gesellschaftlichen Gruppen für das Weiterlernen nimmt zu.

### 4. Ausgangslage und Begründung

Erfahrungen im Prozess der Transformation der Qualifikations- und Kompetenzstrukturen beim Übergang von Plan zu Markt in den neuen Bundesländern und die ersten Erfahrungen bei dem sich derzeit vollziehenden Übergang zur Wissensgesellschaft machen deutlich, dass die in den 60er – 70er Jahren entwickelten Vorstellungen zur Weiterbildung (Deutscher Bildungsrat: „Weiterbildung als Wiederaufnahme organisierten Lernens nach einer ersten Bildungsphase“), die die Weiterbildungspolitik von Bund, Ländern und Kommunen, aber auch von Betrieben bestimmen, nicht mehr hinreichend sind, die notwendigen Wandlungsprozesse entscheidend voranzubringen. Auch im Bildungsbericht 2012 wird die Forderung nach einem neuen gesellschaftlichen Diskurs zur Weiterbildung erhoben.

Die gesellschaftlichen Lebensprozesse sind durch Entgrenzung der Arbeitsfelder, die Informatisierung aller Kommunikationsprozesse sowie eine zunehmende Subjektivierung von Arbeit und Lernen bestimmt. Damit wird eine Begrenzung des Weiterlernens auf institutionelle Formen der Weiterbildung immer problematischer.

Die Entwicklungen zeigen einen nur scheinbaren Widerspruch: Weiterlernen und kontinuierliche Kompetenzentwicklung werden unbestreitbar immer wichtiger, traditionelle Weiterbildung in ihren starren institutionalisierten Formen wird jedoch hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit zunehmend in Zweifel gezogen. Gleichzeitig entwickelt sich die Sichtweise, dass sich Lernen in vielfältigen

Formen vollzieht. Der Begriff des informellen Lernens erlebt eine Aufwertung. Allein auch dieser Begriff führt nicht weiter, wenn er nicht auf konkrete Bildungsfelder bezogen wird. Vordringlich erscheinen hierbei das informelle Lernen in einer sich entgrenzenden Arbeit, eine zunehmende ökonomische und zivilgesellschaftliche Bedeutsamkeit des Lernens im sozialen Umfeld und *durch die Medien*. Deshalb umfassen notwendige neue Lernkulturen (wollen wir von Lernkulturen oder Lernkultur sprechen, aus meiner Sicht wäre der Plural treffender) nicht nur institutionelle Formen der Weiterbildung sondern *erzeugt* neue Formen und Strukturen der Selbstorganisation des Weiterlernens.

Damit entsteht auch in der Bildungspolitik Handlungsbedarf. Bildungspolitische Innovationen und strukturelle Veränderungen sind angesagt. Ziel muss es sein, die Weiterlernmöglichkeiten für alle Gruppen der Bevölkerung und der Organisationen zu verbessern. Hierzu sind sowohl in der Erwerbsarbeit als auch im sozialen Umfeld entsprechende Infrastrukturen auszugestalten. Der gesellschaftliche Lebensprozess ist dabei schon weiter als es viele Bildungsinstitutionen wahrnehmen. Allerorten bilden sich neue Strukturen wie Selbsthilfegruppen, Moderationszentren, soziale Transfernetze usw., die Lernfunktionen wahrnehmen.

Diese Entwicklungen werden jedoch bildungspolitisch bisher unzureichend zur Kenntnis genommen, gefördert oder gar anerkannt. Dies zeigen beispielsweise das Weiterbildungsberichtssystem oder der neue europaweite Adult-Education-Survey (AES).

Eine Politik zur Förderung des Weiterlernens muss davon ausgehen, dass Weiterlernen sich in unterschiedlichsten Formen vollzieht. Das wichtigste Weiterlernen vollzieht sich im Kontext von Erwerbsarbeit und Tätigkeiten im sozialen Umfeld und im *Internet*, in denen Problemlagen des einzelnen Individuums oder von Organisationen einer Lösung zugeführt werden. Daher ist das Schaffen lernförderlicher Strukturen eine zentrale Herausforderung. Diese Strukturen müssen das selbstorganisierte Weiterlernen ermöglichen.

## 5. Aktionsfelder neuer Lernkulturen

Als Aktionsfelder neuer Lernkulturen sind zu gestalten und auszubauen:

5.1. Lernförderliche Arbeitsstrukturen: Lernförderliche Arbeit ist bisher weithin an Bildungsabschlüsse gebunden: Je höher die Bildungsabschlüsse des einzelnen sind, umso größer ist die Chance des Erhalts eines lernförderlichen Arbeitsplatzes. *Aber der Schwerpunkt kommt* der Gestaltung lernförderlicher Arbeit für alle Arbeitenden *eine zentrale Bedeutung* zu. Hier stehen primär die Sozialpartner in der Verantwortung. Sie sind für die Gestaltung von Arbeit zuständig. Das überkommene Verständnis des Gegensatzes von Arbeiten und Lernen ist dabei zu überwinden.

5.2. Lernförderlichkeit regionaler und sozialer Strukturen: Tätigkeiten jenseits von Erwerbsarbeit verlangen zunehmend auch tätigkeitsintegriertes Lernen. Dies gilt für Themen der Religion und der Lebenshilfe, in der Selbsthilfe, im Hobbybereich, in vielfältigen kulturellen Tätigkeiten oder auch im Sport. Hierzu sind Infrastrukturen der Information, Kommunikation und Beratung vor allem auf regionaler Ebene notwendig.

5.3. Paradigmenwechsel in der traditionellen Weiterbildung: Weiterlernen vollzieht sich immer mehr auch jenseits von Kursen und Bildungsangeboten, deren Notwendigkeit dadurch nicht in Frage gestellt werden soll. Damit muss sich auch das Profil von Weiterbildungseinrichtungen ändern. Die Kerngeschäfte von Weiterbildungsanbietern sind neu zu bestimmen und die staatliche Förderung von Einrichtungen ist entsprechend neu zu strukturieren.

5.4. Ausbau und Anerkennung der Lernmöglichkeiten im Netz mit Hilfe der neuen Technologien. Die Ära Wikipedia u.a. fordern eine neue Sichtweise, die über das Einstellen von Curricula ins Netz hinausgeht.

5.5. Neue Strukturen der Kompetenzbewertung und Anerkennung: Kompetenzen entwickeln sich in komplexen Lernformen. Bildungsabschlüsse und Zertifikate sind im Lebenslauf immer weniger geeignet, verlässliche Auskunft über die individuell vorhandenen Kompetenzen zu geben. Angesichts dieses Faktums werden in zahlreichen Ländern neue Instrumente der Kompetenzbewertung erprobt und angewandt. Es ist eine Paradoxie, dass Bildungsabschlüsse als Qualifikationsnachweis für den Eintritt in den Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung zunehmen, ihr Aussagewert angesichts der Dynamik und Komplexität in der Gesellschaft im Zeitablauf immer mehr an Aussagekraft verlieren. Auch Deutschland muss durch Forschung und Entwicklung neue Wege gehen und entsprechende Instrumente der Kompetenzbewertung bereitstellen.

5.6. Aufbau einer Lernkulturberichterstattung: Das bisher praktizierte Berichtssystem Weiterbildung mit der statistischen Erfassung von Kursen, Unterrichtsstunden und Teilnehmerzahlen hat angesichts der Pluralisierung der Lernformen von Erwachsenen eine sinkende Aussagekraft. Es kann nicht verwundern, dass kein empirischer Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und wirtschaftlicher Entwicklung festgestellt werden konnte. Deshalb ist der Ausbau einer Lernkultur-Berichterstattung mit aussagekräftigen Indikatoren zum Stand lernförderlicher Arbeit und lernförderlicher regionaler Strukturen unerlässlich, was aber begründende und orientierende theoretische Untersuchungen zu Strukturen, Entwicklungen und Akteuren einer neuen Lernkultur notwendig macht.

## **6. Akteure neuer Lernkulturen**

Die Gestaltung von Lernkulturen kann in der Wissensgesellschaft immer weniger Aufgabe allein des Staates sein. Im Gegenteil ist davon auszugehen, dass die Bedeutung und Verantwortung der großen sozialen Gruppen wie Sozialpartner,

der Sport oder auch die Kirchen *und die Verantwortung des Einzelnen* für die Gestaltung des Weiterlernens wächst. Als wichtige Akteure der Lernkultur sind vor allem zu nennen:

6.1. Unternehmen und Sozialpartner. Sie entscheiden in den Betrieben und an den Arbeitsplätzen vor allem über die Lernförderlichkeit von Arbeit

6.2. Akteure des sozialen Umfeldes (Kirchen, Kultur, Sport, Selbsthilfe, Kommunen). Lernen im sozialen Umfeld bedarf einer Infrastruktur der Information, Kommunikation und Kooperation. Dies wird durch die I+ K Medien befördert.

6.3. Korporative Fachebenen aus Gewerkschaften, Kammern, Verbänden. Die korporativen Fachebenen haben bis heute eine sehr stark institutionell ausgeprägte Sichtweise des Weiterlernens in der herkömmlichen Weiterbildung

6.4. Das Ausgleichen von Defiziten bleibt weiterhin die Aufgabe von Weiterbildungseinrichtungen *müssen ihr Kerngeschäft auch außerhalb von Lehre neu bestimmen. Selbstverständlich bleibt eine Aufgabe das Ausgleichen von Defiziten* . Hier bleibt die Lehre sinnvoll und notwendig, dies reicht aber als Begründung für eine flächendeckende institutionelle Infrastruktur nicht aus. Infrastruktur des Lernens verlangt institutionelle Angebote, die auch Anregung und Hilfen für selbstorganisierende Lerner zum tätigkeitsintegrierten Weiterlernen einschließen.

6.5. Die Weiterentwicklung des Lernens erfordert ein verstärktes Engagement des Einzelnen. Weiterlernen erweist sich auch für den Einzelnen nicht nur als Instrument zur Verbesserung seines Arbeitswertes, sondern als Mittel zur Verbesserung seiner Lebensqualität. Zur Selbstorganisation des Lernens muss frühzeitig befähigt werden.

6.6. Die Rolle und die Aufgaben der Gesellschaft und in ihr des Staates zur Förderung des Weiterlernens müssen für die Wissensgesellschaft von Morgen neu bestimmt werden. Dabei ist von Subsidiarität, Selbstorganisation der Weiterlerner und Pluralität der Lernformen auszugehen. Lernkulturforschung ist in jedem Fall eine zentrale Aufgabe.

## **7. Handlungsempfehlungen zur Förderung des Weiterlernens**

Staatliche Weiterbildungspolitik muss sich zu einer Lernkulturpolitik weiterentwickeln. Zentrale Formen des Weiterlernens vollziehen sich jedoch im Kontext und nach Entwicklungslogiken von Tätigkeiten. Der Ausbau und die Anerkennung lernförderlicher Strukturen kann nur Ziel der Politik sein:

Instrumente einer Lernkulturpolitik sind dabei unter anderem:

- vor allem auf regionaler und kommunaler Ebene lernförderliche Strukturen vorzuhalten wie Informationsplattformen, Hot Lines zu unterschiedlichen Feldern, oder Kommunikationsplattformen, wie sie heute teilweise bereits in

- Institutionen der Weiterbildung praktiziert werden. Auch das Bekanntmachen und Fördern von Selbsthilfe u.a. gehört in diesen Zusammenhang.
- in der Arbeitsmarktpolitik realistische Qualifizierungsstrategien etwa zum Lernen im Prozess der Arbeit zu ermöglichen.
  - in der Öffentlichkeit, in Betrieben und bei den Sozialpartnern für ein Bewusstsein für ein erweitertes Weiterlernverständnis unter selbstorganisierter Verantwortung der Individuen zu sorgen.
  - Hilfen für Weiterbildungseinrichtungen bei der Transformation zu Lernkulturagenturen bereitzustellen.
  - eine neue Lernkulturberichterstattung zu entwickeln.
  - Verpflichtenden Weiterbildungsgeboten etwa im Medizin- Bereich u.a. unter den Aspekten von Lernkultur sinnvoll weiterzuentwickeln.
  - nicht nur aus demographischen Gründen Konzepte für die Kompetenznutzung älterer Mitbürger zu entwickeln.
  - Folgernd aus der zentralen Bedeutung der Lernförderlichkeit von Arbeit für Innovationen ergibt sich für High Tech Förder-Programme die Notwendigkeiten, parallel oder integriert High Competence Programme aufzulegen. High Tech bedingt High Competence und umgekehrt.
  - Jugendlichen ohne Bildungsabschlüsse durch lernförderliche Arbeit neue Chancen zu eröffnen (Lebenslanges Lernen gewinnt an Bedeutung, formale Ausbildung tritt eher in den Hintergrund. Der Anteil der Patch-work Bildungsbiographien nimmt zu. Diese Entwicklung müssen wir aufnehmen. Dies gilt gerade in der aktuellen Diskussion über Beschäftigungsmöglichkeiten in den unteren Lohnsegmenten. Wir müssen akzeptieren, dass auch Arbeitskräfte, die keinen „passenden“ formalen Abschluss aufweisen, zu kompetenten Mitarbeitern werden können (W. Riester).

Das Verständnis von Lernkultur mit seinen pluralen Formen des Weiterlernens macht eine Weiterentwicklung der Weiterbildungspolitik zu einer Lernkulturpolitik unverzichtbar. Dabei steht – anders als in anderen Bildungsbereichen – nicht nur der Staat im Mittelpunkt als Gestalter sondern auch andere gesellschaftliche Gruppen und das Individuum. Dies ist eine Konsequenz aus der Notwendigkeit der Selbstorganisation des Weiterlernens durch Individuen und Organisationen. Anders sind die zunehmende Differenzierungs-, Spezialisierungs- und Dynamisierungsgegebenheiten sowie die zunehmende Komplexität nicht zu bewältigen.

---

**Kontakt:** Johannes Sauer

e-mail: sauer.coesfeld@t-online.de