DIE open access

weiter bilden
DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung


STICHWORT

Stichwort
Kontinuität und Wandel in der Erwachsenenbildung

neu

JOSEF SCHRADER

Die Diskussion um Kontinuität und Wandel ist ein alltäglicher Begleiter der Erwachsenen- und Weiterbildung, die enger als Schule und Hochschule an Veränderungen in Politik und Gesellschaft und durch die Motivationen ihrer Adressaten gebunden ist und sein möchte. Die folgenden Schlaglichter erhellen die Spannung zwischen Kontinuität und Wandel auf verschiedenen Handlungsebenen.

Ziele, Funktionen und Leistungen der Erwachsenenbildung wurden stets zwischen den Polen von individueller Entfaltung und gesellschaftlicher Nützlichkeit diskutiert. Doch während im sozialdemokratischen Jahrzehnt+ der 1960er und 1970er Jahre eher staatliche und korporative Verantwortung für gesellschaftliche und individuelle Emanzipation betont wurden, akzentuieren aktuelle Konzepte eher die Verantwortung des Individuums für Weiterbildung, Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Partizipation.

Mit der institutionalisierung des lebenslangen Lernens wächst das Interesse von politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren zur Gestaltung dieses Bildungsbereichs. Zwar wird in der Fachdebatte immer wieder der Rückzug des Staates aus der öffentlichen Verantwortung beklagt. Bei genauerem Hinsehen handelt es sich jedoch eher um einen Form- und Funktionswandel der politischen Steuerung: Was mit der rechtlichen Sicherung eines öffentlich verantworteten Bildungssystems begann, wurde bis heute auf die Sichtbarmachung der Bedingungen erfolgreicher Lehr-Lern-Prozesse erweitert. Typisch für die derzeitige Situation sind orchestrierte Interventionen staatlicher und zivilgesellschaftlicher Akteure wie beispielsweise in der von Bund, Ländern und Partnern ausgerufenen Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (Alpha-Dekade).

Die institutionellen Strukturen organisierter Weiterbildung werden seit dem 19. Jahrhundert von gemeinnützigen, seit dem 20. Jahrhundert auch von staatlichen und öffentlich-rechtlichen und seit den 1980er Jahren zunehmend auch von gewinnorientierten und innerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen getragen. Diese für konservative Wohlfahrtsstaaten, die am Subsidiaritätsprinzip orientiert sind, typische korporativ-plurale Struktur wurde durch die Bildungsreform der 1960er und 1970er Jahre

PROF. DR. JOSEF SCHRADER
ist wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE)
schrader@die-bonn.de

10 WEITER BILDEN

Josef Schrader (corresponding author: schrader@die-bonn.de

Stichwort Kontinuität und Wandel in der Erwachsenenbildung

weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 25 (1)
Seiten: 10–11
Erschienen: Januar 2018 (Bielefeld: wbv Publikation)
Erschienen Open Access: 15. März 2018 (Bonn: DIE)
Zeitschriftenaufsatz
deutsch

Zitierempfehlung
Schrader, J. (2018). Stichwort Kontinuität und Wandel in der Erwachsenenbildung. *weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 25* (1), 10–11. http://www.die-bonn.de/id/36769

Lizenz
CC-Lizenz BY-SA 3.0/4.0 deutsch

Identifier
http://www.die-bonn.de/id/36769

Reviewstatus
offene Begutachtung durch einen Fachbeirat

Schlagwörter
Erwachsenenbildung, Wandel, Kontinuität, Lebenslanges Lernen, Curriculum, Bildungsziel, Bildungsbegriff

Leibniz Gemeinschaft

Stichwort

Kontinuität und Wandel in der Erwachsenenbildung

neu

JOSEF SCHRADER

Die Diskussion um Kontinuität und Wandel ist ein alltäglicher Begleiter der Erwachsenen- und Weiterbildung, die enger als Schule und Hochschule an Veränderungen in Politik und Gesellschaft und durch die Motivationen ihrer Adressaten gebunden ist und sein möchte. Die folgenden Schlaglichter erhellen die Spannung zwischen Kontinuität und Wandel auf verschiedenen Handlungsebenen.

Ziele, Funktionen und Leistungen der Erwachsenenbildung wurden stets zwischen den Polen von individueller Entfaltung und gesellschaftlicher Nützlichkeit diskutiert. Doch während im »sozialdemokratischen Jahrzehnt« der 1960er und 1970er Jahre eher staatliche und korporative Verantwortung für gesellschaftliche und individuelle Emanzipation betont wurden, akzentuieren aktuelle Konzepte eher die Verantwortung des Individuums für Weiterbildung, Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Partizipation.

Mit der Institutionalisierung des lebenslangen Lernens wächst das Interesse von politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren zur Gestaltung dieses Bildungsbereichs. Zwar wird in der Fachdebatte immer wieder der Rückzug des Staates aus der öffentlichen Verantwortung beklagt. Bei genauerem Hinsehen handelt es sich jedoch eher um einen Form- und Funktionswandel der politischen Steuerung: Was mit der rechtlichen Sicherung eines öffentlich verantworteten Bildungssystems begann, wurde bis heute auf die Sichtbarmachung der Bedingungen erfolgreicher Lehr-Lern-Prozesse erweitert. Typisch für die derzeitige Situation sind orchestrierte Interventionen staatlicher und zivilgesellschaftlicher Akteure wie beispielsweise in der von Bund, Ländern und Partnern ausgerufenen Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (Alpha-Dekade).

Die institutionellen Strukturen organisierter Weiterbildung werden seit dem 19. Jahrhundert von gemeinnützigen, seit dem 20. Jahrhundert auch von staatlichen und öffentlich-rechtlichen und seit den 1980er Jahren zunehmend auch von gewinnorientierten und innerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen getragen. Diese für konservative Wohlfahrtsstaaten, die am Subsidiaritätsprinzip orientiert sind, typische korporativ-plurale Struktur wurde durch die Bildungsreform der 1960er und 1970er Jahre



PROF. DR. JOSEF SCHRADER

ist wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE).

schrader@die-bonn.de

start

lediglich überformt. Innerhalb dieser relativ stabilen Struktur wandeln sich allerdings die Gewichte: Wir beobachten in den letzten Jahrzehnten einen relativen (nicht absoluten!) Bedeutungsverlust der öffentlich verantworteten und einen Bedeutungsgewinn der marktorientierten und innerbetrieblichen Weiterbildung. Auf der Ebene der einzelnen Organisationen, vor allem im Sektor des Marktes, erfolgt ein teils massiver Wandel in Form von Schließungen, Neugründungen oder Profilveränderungen, so dass das »System« der Weiterbildung sehr viel fragiler ist, als es auf der Oberflächenebene erscheint. Auch vor diesem Hintergrund wird die Karriere des Qualitätsmanagements verständlich (Schrader, 2011, S. 71–84).

Betrachtet man das »Curriculum« der Erwachsenenbildung, so sehen wir einen stabilen Kern in der Förderung sprachlicher Kompetenzen, im Nachholen von Schul- oder Berufsabschlüssen, in der Entfaltung kultureller Ausdrucks- und Wahrnehmungsfähigkeiten, in der informationstechnischen Grund- und Anpassungsbildung, in der Förderung personaler und sozialer Kompetenzen, in überwiegend präventiven, teils auch kurativen Angeboten der Gesundheitsbildung, in der politischen und wertebezogenen religiösen Bildung sowie in der beruflichen Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung. Innerhalb dieses Kerns reagiert die Erwachsenenbildung flexibel auf je aktuelle Bedarfe wie zuletzt auf Zuwanderung, Flucht und Vertreibung. Zu den Kontinuitäten gehört das Denken in Curricula, das von alltäglichen Handlungsanforderungen der Adressaten seinen Ausgangspunkt nimmt und nicht von einem fachlichen oder wissenschaftlichen Lehrplan. Von hierher verändern sich aber mitunter die Ziele: Ein auf kommunikative Kompetenzen in Alltagssituationen gerichteter Fremdsprachenunterricht nahm in der Erwachsenenbildung seinen Ausgang und ist inzwischen in allen Bildungsbereichen zum Standard geworden.

Bei den Beschäftigten beobachten wir einen andauernden Prozess der Verberuflichung und Akademisierung, wobei die bewährte Form der Arbeitsteilung zwischen überwiegend hauptberuflich beschäftigtem Planungspersonal und überwiegend neben- oder freiberuflich tätigem Lehrpersonal erhalten bleibt.

Blickt man auf die Adressaten, so steigen die Teilnahmequoten stetig – jedenfalls bei langfristiger Betrachtung –, und gleichzeitig beobachten wir andauernde soziale Selektivität. Allerdings zeigen z.B. die Daten des Adult Education Survey (AES) (Bilger, Gnahs, Hartmann & Kuper, 2013), dass *zugeschriebene* Merkmale wie Geschlecht, Alter oder auch der Migrationsstatus an Bedeutung verlieren und *erworbene* Merkmale wie Schul- und Berufsbildung oder die Stellung im Erwerbssystem ihre Bedeutung behalten. Stärkere Beachtung werden zukünftig wieder die beträchtlichen regionalen Disparitäten in Angebot und Beteiligung finden.

Zusammenfassend erscheint die Erwachsenen- und Weiterbildung als ein Bildungsbereich, der kontinuierlich expandiert und dabei wandlungsfähig bleibt. Er orientiert sich, explizit oder implizit, an einem »realistischen« Bildungsbegriff, der auf Handlungsfähigkeit zielt: in der Welt der Sachen und Symbole, in der Welt der Interaktionen, im Umgang mit personaler und sozialer Identität und mit grundlegenden Werten und Normen. Ein solcher Bildungsbegriff kann nicht vorschreiben, was jeweils angeboten und genutzt wird; aber er macht erkennbar, was Erwachsenenbildung nicht leisten kann und soll: Dazu gehören bloße Unterhaltung ohne Lerngewinn, Verkündigung als Aufgabe der Religionsgemeinschaften, bedingungslose Fürsorge für Personen, die nur in Familien oder Gemeinschaften geleistet werden kann, oder die Verhinderung von Arbeitslosigkeit, die in der Verantwortung von Beschäftigungssystem und Arbeitsmarktpolitik liegen.

Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J. & Kuper, H. (Hrsg.) (2013). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012.* Bielefeld: W. Bertelsmann. Verfügbar unter www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf

Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung.* Bielefeld: W. Bertelsmann.