

Klaus Hurrelmann

**Jeder wird sein eigener Bildungsmanager
Thesen zur Entwicklung des deutschen Bildungssystems**

Abstract

Dieser Beitrag geht von der Prämisse aus, den beruflichen Anforderungen an ein hohes Ausmaß von Selbstmanagement der eigenen Handlungskompetenzen, verbunden mit dem Trend zum „Arbeitskraft-Unternehmer“, entspreche ein Trend zum „Lernkraft-Unternehmer“. In allen Stufen des Bildungssystems – so die These – ergibt sich daraus die Notwendigkeit und Chance, ein „Bildungsmanager in eigener Sache“ zu werden und damit die Chance zur Kombination von angeleitetem Lernen und Selbstlernen zu ergreifen. Allerdings erfüllt das historisch gewachsene Bildungssystem in Deutschland in keinem seiner Bereiche die strukturellen Voraussetzungen hierzu. Es hat sich bislang dem Konzept des „lebenslangen Lernens“ verweigert und versäumt, ein gut aufeinander aufbauendes Programm von Bildungsangeboten über den gesamten Lebenslauf hinweg zu entwickeln und an den Grundannahmen der Sozialisationstheorie auszurichten, wonach über den gesamten Lebenslauf hinweg eine produktive Auseinandersetzung mit den inneren Realitäten von Körper und Psyche und den äußeren Realitäten von sozialer und physischer Umwelt stattfindet. Es wird gezeigt, wie die Umsetzung des Konzeptes möglich wird, wenn das Bildungssystem schrittweise auf die jeweiligen persönlichen Entwicklungsanforderungen im gesamten Lebenslauf und den sich wandelnden Bedarf an gesellschaftlichen und beruflichen Qualifikationen eingeht. Dafür ist eine flexiblere Steuerung der Bildungsangebote notwendig. Durch veränderte technische Möglichkeiten wird dieser Prozess beschleunigt. Die unkomplizierte Verfügbarkeit des Internets mit dem direkten Zugang über den Personalcomputer eröffnet neue Perspektiven für die Verbindung von angeleitetem Lernen und Selbstlernen.

1. Veränderte Anforderungen an das Profil des Lernalers

Durch die Intensivierung des globalen Waren- und Güterverkehrs und die Neuordnung der internationalen ökonomischen Wettbewerbsbedingungen kommt es zu einer tiefgreifenden Umstrukturierung der Erwerbsarbeit. Der Boom der digitalen Informations- und Kommunikationstechniken, vor allem die Verschmelzung von Telekommunikations- und Informationstechniken, hat stark zu einer Veränderung der Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz beigetragen. Neue technische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen sind gefragt, um mit den informationstechnischen Anforderungen umgehen und die durch sie ausgelösten veränderten Arbeitsabläufe bewältigen zu können.

Insgesamt sind die Qualifikationsanforderungen an Erwerbstätige in den hoch entwickelten Ländern deutlich angestiegen, der berufliche Qualifikationsdruck hat sich erhöht. Schon die Berufseinsteiger spüren diese Veränderungen, weil viele Schulabgänger mit einem niedrigen formalen Bildungsniveau kaum noch Chancen haben, überhaupt in den Erwerbssektor hineinzukommen. Auch Berufstätige müssen zunehmend auf eine Anpassung ihrer Handlungskompetenzen achten, um ihren Arbeitsplatz sichern zu können.

In der soziologischen Arbeitsplatzforschung werden die hier angesprochenen Veränderungen zum strukturellen Wandel des Einsatzes von Arbeitskräften als Trend vom „verberuflichten Arbeitnehmer“ zum „verbetrieblichten Arbeitskraft-Unternehmer“ bezeichnet (Pongratz und Voß 2003). Mit dem Bild vom Arbeitskraft-Unternehmer ist gemeint, dass zunehmend ein individualisiertes Qualifikationsprofil von Erwerbstätigen verlangt wird, das mit einer permanenten Anpassungsbereitschaft an veränderte Arbeitsbedingungen und mit der Bereitschaft zur Selbstkontrolle der eigenen Arbeitsleistung verbunden ist.

Der Trend zum Arbeitskraft-Unternehmer

Pongratz und Voß sehen in dieser Entwicklung einen neuen Arbeitstypus der Erwerbstätigkeit, nämlich eine gesellschaftliche Form der Arbeitskraft, bei der Arbeitende nicht in erster Linie ihr Arbeitsvermögen im Rahmen von vorstrukturierten Arbeitsplätzen anbieten („verkaufen“), sondern sowohl innerbetrieblich als auch außerbetrieblich vorwiegend als Auftragsnehmer für im einzelnen vereinbarte Arbeitsleistungen handeln. In vielen technischen und Dienstleistungsbranchen zeichnet sich dieser neue Leittypus der Erwerbstätigkeit bereits deutlich ab, in anderen wird die Entwicklung über kurz oder lang nachziehen.

Die beiden Autoren identifizieren drei zentrale Dimensionen, die für das Qualifikationsprofil des Arbeitskrafts-Unternehmers charakteristisch sind:

- Die Dimension der Selbstkontrolle spricht die Notwendigkeit an, den täglichen Arbeitsablauf selbstständig zu planen und zu strukturieren. Das gilt für die zeitliche Ebene ebenso wie für die räumliche, wobei in beiden Fällen ein hohes Ausmaß von Flexibilität charakteristisch ist. An welchem Ort und zu welcher Zeit die vereinbarte Arbeitsleistung erbracht wird, das liegt in der Entscheidung des Arbeitenden. Entsprechend hoch muss die Fähigkeit zur Selbstmotivation und die Bereitschaft zur fachlichen Flexibilität sein, verbunden mit einer hohen Sensibilität für sich abzeichnende Veränderungsprozesse im Arbeitsablauf, auf die mit eigener Qualifikation reagiert wird. Hierzu gehören die technischen und medialen Veränderungen am Arbeitsplatz, auf die durch eine meist eigene private technische Ausstattung mit Telefon, Mobiltelefon, Handcomputer und Personalcomputer reagiert wird – im Idealfall verbunden mit einer grundlegenden Medienkompetenz im Umgang mit diesen Faszilitäten.
- Die Dimension der Selbstökonomisierung bezeichnet die schrittweise Veränderung des Status des verberuflichten Arbeitnehmers, der seine standardisierten beruflichen Kompetenzen passiv am Arbeitsplatz anbietet, hin zu einem aktiv ausgerichteten Makler der eigenen Fähigkeiten und individuellen Qualifikationen. Die eigene Arbeitskraft wird permanent am wirtschaftlichen Nutzen und am spezifischen Bedarf des Unternehmens orientiert, zwangsläufig verbunden mit einer hohen Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung.
- Die dritte Dimension bezeichnen die Autoren als Selbststrationalisierung. Der Arbeitskraft-Unternehmer gestaltet seinen gesamten Lebenszusammenhang so um, dass er alle Ressourcen frei hat, um auf die Arbeitsleistungen nach eigenen Vorgaben und eigenem Rhythmus einzugehen. Hierzu gehört die Verfügbarkeit und der Einsatz von privaten Organisations- und Kommunikationsmitteln. Typischerweise hat der Arbeitskraft-Unternehmer gegenüber dem klassischen Typus des abhängig Erwerbstätigen viel größere zeitliche und räumliche Freiräume und ein deutlich höheres Ausmaß von Autonomie in der Gestaltung seiner Arbeitsabläufe, er sieht sich allerdings durch die starke Selbststrationalisierung einem hohen Leistungsdruck ausgesetzt und ist gezwungen, die Fähigkeit des selbstorganisierten Arbeitens und Lernens in den Vordergrund seiner Lebensexistenz zu rücken. Soll dieser Balanceakt gelingen, ist eine stabile körperliche und psychische Konstitution Voraussetzung. Das gilt erst recht dann, wenn durch ungünstige Entwicklungen zwischen vorübergehender Erwerbstätigkeit, beruflichen Weiterbildungsphasen und drohender oder tatsächlicher Arbeitslosigkeit hin und her gependelt werden muss (Plath 2000).

Bei einer Befragung von fast 300 Teilnehmern in Fernlernprogrammen mit E-Learning haben Arens, Gangoin und Treumann (2007) feststellen können, dass alle drei genannten Dimensionen in der Realität angetroffen werden können.

Auf dem Wege zum „Lernkraft-Unternehmer“

Meine These ist, dass es analog zu den geschilderten Veränderungen am Arbeitsmarkt auf allen Stufen von Lernprozessen im Lebenslauf zu einer Verstärkung der Individualisierungstendenzen bei der Bildung kommt. Verlangt wird ein sich verstärkendes Selbstmanagement bei der Gestaltung

der eigenen Bildungslaufbahn. Dem Arbeitskraft-Unternehmer entspricht der „Lernkraft-Unternehmer“, der mit einer hohen Bereitschaft zur Selbstkontrolle der eigenen Lernleistung zu einem Makler der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen wird und die eigene Lebensführung konsequent auf einen Erfolg im Bildungsprozess ausrichtet. Der Lernkraft-Unternehmer wird zum zukünftigen Prototyp des Lernalters, auf dem sich das Bildungssystem einzustellen hat.

Wer in den primären, sekundären und tertiären Stufen des Bildungssystems heute schon ein „Bildungsmanager in eigener Sache“ ist, schneidet bei den objektiv messbaren Abschlusserfolgen besonders gut ab. Wie die letzte Shell Jugendstudie (Hurrelmann, Albert und Infratest 2006) demonstriert, gehören in Deutschland knapp 60% der jungen Generation zu dieser Spezies. Seit einigen Jahren sind Mädchen und junge Frauen besonders erfolgreiche Bildungsmanager in eigener Sache. Ihnen gelingt es, ihre Motivation und Leistungsbereitschaft flexibel auf die Anforderungen des Schulsystems einzustellen, Freizeit- und Sozialaktivitäten um die Basisstrukturen von Bildungsanforderungen herum zu platzieren, Misserfolge und Rückschläge im Lernprozess zu trotzen und am Ende mit einer deutlich besseren Bilanz als Jungen und junge Männer aus dem Schulsystem herauszukommen. Ihre männlichen Geschlechtsgenossen sind den veränderten, auf ein hohes Maß von Flexibilität setzenden Kern- und Leistungsanforderungen bei weitem nicht in der gleichen Zahl so gut gewachsen. Wir können vermuten, dass sich die Fähigkeit von Frauen, die eigene Lebensführung auf die Anforderungen eines erfolgreichen Bildungsprozesses zu beziehen, in Kürze auch im Hochschulbereich niederschlagen und zu einem relativ höheren Erfolg als bei den männlichen Studierenden führen.

Diese Prozesse werden durch die Verfügbarkeit interaktiver Medien und ihre Einbeziehung in Bildungs- und Lernprozesse deutlich beschleunigt. Was für den Weiterbildungsbereich charakteristisch ist, nämlich die flexible Kombination von strukturierten Angeboten, elektronisch gestützten Lernimpulsen und selbstgesteuertem Lernen bis hin zum Selbststudium, das wird für alle Phasen des Lernens im Lebenslauf charakteristisch. Entsprechend sind diejenigen Teilnehmer im Bildungssystem besonders erfolgreich, die über eine hohe Fähigkeit der Selbststeuerung verfügen und deswegen die Rolle des „Bildungsmanagers in eigener Sache“ entschieden und kompetent annehmen können. Lebenslanges Lernen lässt die individuelle Lernfähigkeit zu einer Schlüsselkompetenz werden.

Wer hat die Kompetenz zum selbstbezogenen Bildungsmanagement?

Lebenslanges Lernen, so könnte man auch sagen, ist in einer multimedial geprägten Welt für die bereits selbstorganisierte Gruppe von Teilnehmern am Bildungsprozess eine Selbstverständlichkeit, die ihnen in Fleisch und Blut übergegangen ist. Sie sind im engsten Sinne des Wortes „produktive Verarbeiter ihrer inneren und äußeren Realität“, kommen mit verhältnismäßig wenigen Fremddimpulsen der Strukturierung ihrer Lernprozesse aus und verfügen über ein hohes Maß von Selbstkontrolle und Selbstdisziplin, um erfolgreich zu sein. Etwa ein Drittel der Schülerinnen und der Schüler und auch ein Drittel der Studierenden in Deutschland kann schätzungsweise dieser Gruppe zugerechnet werden. Ein zweites Drittel tut sich mit der Selbststeuerung von Lern- und Bildungsprozessen, die in einer multimedialen Welt möglich und – wie die Analyse gezeigt hat – auch notwendig ist, schon erheblich schwerer. Diese Gruppe braucht ein deutlich höheres Ausmaß von strukturierten Impulsen und intensiven Anleitungen für die Phasen des Selbstlernens.

Echte Probleme bereitet das letzte Drittel von Lernenden, das nicht im ausreichenden Maß über die Fähigkeit verfügt, ein Bildungsmanagement in eigener Sache zu betreiben. Diese Gruppe braucht externe Bildungsmanager, also Lehrerinnen und Lehrer, Dozentinnen und Dozenten, Beraterinnen und Berater mit psychologischen und sozialpädagogischen Fähigkeiten, um sie an Lernprozesse heranzuführen, in der selbständigen Auseinandersetzung mit Lernimpulsen zu trainieren und sie auf das Niveau von Fähigkeiten zu bringen, über das sie potentiell verfügen. Diese Gruppe benötigt also von Anfang an eine gezielte und intensive Förderung, um in einen aktiven Bildungsprozess eintreten zu können. Das deutsche Schulsystem hat in dieser gezielten Förderarbeit nicht gerade seine Stärke. Vielmehr zeigen uns die international vergleichenden Leistungsstudien, wie sträflich wir diese Gruppe von Lernenden in unseren Einrichtungen vernachlässigen.

Die Konsequenzen dieser Vernachlässigung zeigen sich lebenslang, zumal es unserem Bildungssystem nicht gelingt, in späteren Bildungs- und Ausbildungsstufen früher aufgelaufene Defizite gezielt zu beseitigen. Schon in wenigen Jahren wird es sich rächen, dass wir zu wenig in die Bildung von Jugendlichen mit ungünstigen sozialen Voraussetzungen investiert haben. Der Mangel an Fachkräften wird dann aus demografischen Gründen deutlich stärker sein als schon heute. Kompetente und flexibel einsetzbare Arbeitskräfte könnten dann schnell zur Mangelware werden, weil ganze Jahrgänge von „schwachen“ Jugendlichen nicht gut genug gefördert wurden.

2. Das Konzept „Lebenslanges Lernen“

Die internationalen Bildungsorganisationen OECD und UNESCO haben den Begriff des „Life Long Learning“ vor über 30 Jahren in die fachliche Diskussion getragen. Von maßgeblicher Bedeutung war der 1972 veröffentlichte programmatische Bericht der UNESCO des früheren französischen Erziehungsministers Faure, der auf „Education Permanente“ setzt, um das gesamte Bildungssystem von den Kleinsten in der Vorschule bis hin zu Angeboten für die Ältesten in Volkshochschule so umzugestalten, dass sich jede Bürgerin und jeder Bürger eine individuelle Bildungsbiographie komponieren kann. Nach dieser Vorstellung ist es in hoch entwickelten Gesellschaften unvermeidlich, während des gesamten Lebens zu lernen. Einer der Kernsätze des Faure-Berichtes lautet: „Bildung muss auf vielfältige Weise erworben werden können. Wichtig ist nicht, welchen Weg das Individuum wählt, sondern was es gelernt hat“ (Faure 1973, 251). Die OECD hat 1996 eine ähnliche Orientierung vorgeschlagen.

Das Konzept des lebenslangen Lernens entspricht den Erkenntnissen der interdisziplinären Sozialisations- und Entwicklungsforschung, die von einer aktiven und prozesshaften, „produktiven“ Verarbeitung der inneren und der äußeren Realität während der gesamten Lebensspanne ausgeht (Hurrelmann 2002). Sowohl die sozialwissenschaftliche, entwicklungspsychologische Forschung als auch die biomedizinische, insbesondere die neuere Hirnforschung unterstreichen die über alle Lebensphasen hinweg anhaltende Umstrukturierung von Fähigkeiten und Handlungskompetenzen, Wahrnehmungs- und Reaktionsstrukturen eines Menschen, die durch entsprechend günstige oder ungünstige Umweltimpulse gefördert oder gehemmt werden kann. Entsprechend wichtig für eine optimale Entfaltung von sozialen und kognitiven Kompetenzen ist ein Arrangement von stimulierenden Lernimpulsen, die intensive Anleitung geben, zugleich aber genügend Freiräume für die selbstgesteuerte Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen gestatten.

Für ein optimales Bildungssystem ergibt sich aus dieser Erkenntnis die Anforderung, die Bereiche der Elementar- und Grundbildung mit denen der Weiterbildung in ein enges Verhältnis zueinander zu bringen. In sozialisationstheoretischer Perspektive muss ein Bildungssystem der Tatsache Rechnung tragen, dass Bildungsprozesse nur dann erfolgreich sein können, wenn sie auf den erreichten persönlichen Entwicklungsstand eingehen und jeweils immer sowohl aus einer Kombination von professionell angeleiteten Impulsen in organisatorischen Settings als auch aus selbstinduzierten Impulsen („Selbstbildung“) bestehen.

Die Verzahnung von Grundbildung und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen verlangt nach einer Verzahnung von Grundbildung und Weiterbildung.

- Die „Grundbildung“ besteht aus den elementaren Impulsgebungen für die Entwicklung von Sozial- und Leistungskompetenzen eines Menschen. Sie ist naturgemäß in den ersten Lebensabschnitten angesiedelt und in der Regel durch gesellschaftlich organisierte Bildungsinstitutionen gestützt (Deutscher Bildungsrat 1971). Es geht um elementare Strukturierungen von Lern- und Entwicklungsfähigkeiten und den Aufbau von „Schlüsselqualifikationen“, die einen Menschen in die Lage versetzen, das nötige Rüstzeug zu erwerben, um sich aus eigenem Antrieb auf neue Herausforderungen und Lebenssituationen einzustellen und die dafür notwendigen Qualifikationen zu erschließen.

Wie wir aus der pädagogischen und psychologischen Forschung wissen, ist ein möglichst früher Beginn der Förderung von Fähigkeiten und Kompetenzen günstig. Durch anregende und anreichernde Impulse schon in den ersten Lebensjahren kann die Voraussetzung dafür geschaffen werden, auch in den anschließenden Lebensabschnitten den persönlichen und sozialen Entwicklungsaufgaben gewachsen zu sein (Bildungskommission NRW 1995).

Die Grundbildung ist meist institutionell so organisiert, dass sie bis zum Abschluss eines schulischen Qualifikationsprozesses läuft, der in der Regel zwischen dem achtzehnten und zwanzigsten Lebensjahr abgeschlossen wird. Sie lässt sich entsprechend in Elementar-, Primar- und Sekundarstufe unterscheiden, gefolgt von einer Tertiärstufe, die aus berufsorientierten Qualifikationen besteht und zunehmend durch eine hochschulische Organisation gekennzeichnet ist.

- Die „Weiterbildung“, die quartäre Stufe des Bildungssystems, schließt fließend an die Grundbildung an (Arnold 1995). Weiterbildung ist, um mit dem Deutschen Bildungsrat zu sprechen, die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1975, 197). Wir sollten heute hinzufügen: Die Fortsetzung und Wiederaufnahme organisierten oder selbstbestimmten Lernens, denn die Selbstlernkomponente gewinnt immer stärker an Gewicht (Weisser 2002, 35).

Im quartären Sektor lässt sich zwischen der „beruflichen Weiterbildung“ und der „allgemeinen Weiterbildung“ unterscheiden. Die berufliche Weiterbildung kann in die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung, die allgemeine Weiterbildung in die Erweiterung der Grundbildung und die politische Bildung unterteilt werden (Weisser 2002, 37). In allen Bereichen ist die Kombination von „Selbstlernen“, dem im Faure-Bericht so genannten „autodidaktischem Studium“ und angeleiteten Lernen typisch (EU-Weißbuch 1995).

Grundbildung und Weiterbildung jeweils optimal zu entwickeln und in engster Weise zu verzahnen, das ist die Herausforderung an die heutigen Bildungssysteme. In Deutschland stehen wir hier vor erheblichen Entwicklungsanforderungen. Aus den internationalen Vergleichsstudien über die Leistungsfähigkeit der Grundbildung können wir auf eine nur mittelmäßig hohe Effizienz des hiesigen Vorschul- und Schulsystems schließen. Offensichtlich gelingt es den heutigen Strukturen nicht, Kinder und Jugendliche so intensiv zu fördern und zu unterstützen, dass sie bis an die Grenzen ihres jeweiligen persönlichen Leistungspotentials vorstoßen können. Im Bereich der Weiterbildung liegt Deutschland im europäischen Vergleich sowohl nach Breite des Weiterbildungsangebotes wie nach Beteiligungsquoten allenfalls im Mittelfeld (Schiersmann 2003, 139).

3. Die unzureichende Umsetzung des Konzeptes „Lebenslanges Lernen“ in Deutschland

Die Umsetzung des Konzeptes „Lebenslanges Lernen“ mit der notwendigen Verzahnung von Grundbildung und Weiterbildung ist im deutschen Bildungssystem unzureichend. Wir leisten uns auf allen Stufen des Bildungssystems, die mit unterschiedlichen Phasen im Lebenslauf korrespondieren, stark untergliedert und sektorhaft voneinander abgeschottete Strukturen.

- Im Primarbereich des Bildungssystems fällt ein Bruch zwischen einem überwiegend korporatistisch organisierten Vorschulbereich und einem staatlich verfassten Grundschulbereich auf. Der vorschulische Elementarbereich ist im internationalen Vergleich nur sehr schwach ausgebaut und versteht sich überwiegend als Auffangsystem für Engpässe in der familiären Erziehung. Er wird zu einem großen Teil durch parastaatliche Institutionen getragen und über private Gebühren der Eltern finanziert. Konzeptionell versteht er sich nicht als Erziehungssektor und auch nicht als Bestandteil des Bildungssystems. Entsprechend schwierig ist der Übergang in das Schulsystem. Dessen inhaltlicher Schwerpunkt liegt nicht mehr auf der Betreuung und dem spielerischen Fördern von Kindern, sondern der Leistungsförderung. Mit

dem sechsten Lebensjahr beginnt der staatliche Grundschulbereich als Pflichtsektor des Bildungssystems. Dieser Sektor wird fast vollständig über Steuern finanziert, und er folgt als leistungsorientiertes System auch ansonsten einer völlig anderen Funktionslogik als der Elementarbereich. Durch diesen Systembruch gibt es keine in sich geschlossene Struktur für den Grundbildungsbereich in der Lebensphase Kindheit. Nach Durchlaufen der Grundschule existiert auch kein systemkonformer Übergang in die weiterführenden Schulen. Vielmehr müssen die Schülerinnen und Schüler das System wechseln.

- Im Sekundarbereich des Bildungssystems leisten wir uns ein stark gegliedertes Schulwesen mit einer wissenschaftsorientierten und ziemlich praxisfernen Allgemeinbildung an Gymnasien und einer eher wissenschaftsfernen Praxis an Hauptschulen, Realschulen und Berufsschulen. Schülerinnen und Schüler werden nach Abschluss der Grundschule schematisch auf diese Einrichtungen des mehrgliedrigen Schulsystems aufgeteilt und stehen danach kaum noch in Kontakt zueinander. Ähnlich wie im Elementar- und Primarbereich fallen erhebliche Unterschiede in der Ausstattung der einzelnen Schulformen und der professionellen Qualifikation der hauptberuflichen Lehrkräfte auf. Die Wechselmöglichkeiten zwischen den Schulformen sind gering. Die Übergangswege in den anschließenden Tertiärbereich sind mit einem erneuten Systemwechsel verbunden.
- Der Hochschulbereich, das Tertiärsystem unseres Bildungswesens, ist durch eine Kluft zwischen den wissenschaftsorientierten und verhältnismäßig berufsfernen Universitäten und den berufs- und wirtschaftsnahen und relativ wissenschaftsfernen Fachhochschulen gekennzeichnet. Auch hier sind die Teilsysteme durch jeweils unterschiedliche Organisationsformen, Qualifikationsstufen des Personals und Qualitätsausprägungen der Bildungsgänge voneinander stark unterschieden. Ebenso wie im Sekundarbereich haben diejenigen Bildungsprogramme besonders hohes Ansehen und relativ starke finanzielle Unterstützung, die allgemeinbildend und wissenschaftsorientiert sind. Demgegenüber fallen die anderen Bildungsprogramme ab, die gezielt auf berufliche und wirtschaftlich verwertbare Qualifikationen ausgerichtet sind. Dadurch spielen wir im deutschen Bildungssystem praktisch durchgehend Allgemeinbildung und Berufsbildung gegeneinander aus. Die Übergänge in den Weiterbildungsbereich sind intransparent und nur wenig strukturiert.
- Im Quartärbereich trennen wir stark zwischen wissenschaftlicher und beruflicher Weiterbildung. In der beruflichen Weiterbildung geht es in erster Linie um eine Qualifikationsförderung im Dienste der Unternehmen. Die berufliche Weiterbildung gilt häufig als „fremdbestimmt“, weil Qualifikationskriterien letztlich von außen kommende Anforderungen seitens der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes an die Lernenden sind. In der wissenschaftlichen Weiterbildung wird demgegenüber die Auswahl der Inhalte nach allein fachlichen Kriterien vorgenommen. Es fehlt an einer Verzahnung dieser Bereiche und auch an einer Verbindung des Weiterbildungs- mit dem Hochschulsektor.

4. Strukturelle Voraussetzungen für die Umsetzung des Konzepts

Soll das Konzept „Lebenslanges Lernen“ konsequent umgesetzt und auf die Organisationsstruktur des Bildungssystems übertragen werden, sind die erwähnten Systembrüche zu überwinden:

- Im vorschulischen Bereich benötigen wir nach internationalem Vorbild ein flächendeckendes Netz von Einrichtungen zur Ergänzung der Familienerziehung und zur Vorbereitung auf die Grundschule. Das Fachpersonal in diesen Einrichtungen muss eine akademische Ausbildung haben, um den hohen Anforderungen an Lernimpulse in den ersten Lebensphasen gerecht zu werden. Die Verzahnung der Elementarausbildung mit der Grundschulausbildung muss schnellstens hergestellt werden, um einen in sich stimmigen und harmonisch aufeinander aufbauenden Bildungsprozess in den ersten zehn Lebensjahren zu ermöglichen. Starke Elemente des Selbststudiums sind in dieser frühen Entwicklungsphase von großer Bedeutung, wie die moderne Lern- und Sozialisationsforschung zeigt.

- Im weiterführenden Schulbereich, der Sekundarstufe I und der Sekundarstufe II, ist die Flexibilisierung von Lernangeboten zu beschleunigen. Durch die bevorstehende Ausweitung des Schulangebotes in den Nachmittag bieten sich Kooperationen mit außerschulischen Anbietern von Bildungsprogrammen an. Weiterhin ist eine Berücksichtigung der multimedialen Anreicherung von Lernprozessen angezeigt, um alle Impulse auszuschöpfen. Wichtig wird auch eine Beruhigung der völlig zersplitterten Organisationsstruktur des Sekundarschulsystems in Deutschland und eine schrittweise Integration der Bildungsgänge. Die Hauptschule sollte sofort aufgelöst werden, sodass eine übersichtliche „Zweigliedrigkeit“ des Schulsystems in der Sekundarstufe erreicht wird.
- Im Hochschulsystem geht es ebenfalls darum, flexibel auf die Nachfrage von Studierenden und die Bedarfe des beruflichen Bereiches einzugehen. So schnell wie möglich sollte die heutige Unterteilung in praxisbezogene Fachhochschulen und wissenschaftsbezogene Universitäten aufgelöst und nach internationalem Vorbild in eine einheitliche, differenzierte und flexible Hochschulstruktur überführt werden. Die wissenschaftliche Weiterbildung sollte zum selbstverständlichen Bestandteil der Hochschulangebote werden.
- Der Sektor der Weiterbildung ist außerordentlich zersplittert, verschiedenen Politikbereichen zugeordnet und auch politisch nur zu einem Teil steuerbar. Je nach konkretem Zusammenhang ist Weiterbildungspolitik nicht nur Bildungspolitik, sondern auch Arbeitsmarkt-, Sozial- und Personalpolitik. So flexibel wie kaum ein anderer Sektor verlangt der Weiterbildungsbereich nach einem Zusammenspiel von staatlichen und privaten Trägerschaften und Initiativen. Vieles spricht dafür, dem Staat eine überwiegend fördernde und regulierende Rolle zuzusprechen, sodass dann private Initiativen in dem so gesteckten Rahmen Trägerschaft und Angebot übernehmen. Die Verzahnung mit allen Bereichen des Schul- und Hochschulsystems ist einzuleiten.
- Alle Bereiche des Bildungssystems sind schließlich miteinander so flexibel zu verbinden, dass sie ein einheitliches Ganzes ergeben. Um das Angebot des Gesamtsystems erschließen zu können, sind Bildungsberatung und Bildungscoaching auszubauen und die Wahl- und Nutzerkompetenz der Lerner systematisch zu fördern.

Diese Veränderung der Makrostrukturen sollte durch drei mikrostrukturelle Entwicklungsschritte ergänzt werden, die heute auf didaktischer und organisatorischer Ebene die Revision des Konzepts „lebenslanges Lernen“ blockieren:

- (a) die Entwicklung von Teilnehmerorientierung und Adressatenbezug,
- (b) die Stärkung der Selbständigkeit der Bildungseinrichtungen und
- (c) die verstärkte Nutzung elektronischer und interaktiver Medien;

(a) Entwicklung von Teilnehmerorientierung und Adressatenbezug

Lebenslanges Lernen ist nur möglich, wenn in jeder einzelnen Phase des Sozialisationsprozesses maßgeschneiderte Lernangebote unterbreitet werden. Solche Angebote sind nur möglich, wenn der jeweils erreichte Entwicklungsstand eines Lerners durch ein genau passendes Angebot von Lernimpulsen aufgenommen wird. Es ist also eine präzise Eingangsdiaagnose der Fähigkeiten und Fertigkeiten des Lernenden notwendig, um hierauf abgestimmte differenzierte Angebote für Lernprozesse zu unterbreiten.

Im Systembereich Weiterbildung ist diese Gestaltungsaufgabe heute besser gelöst als in der Grundbildung. Für die Weiterbildung von je her ist eine starke Heterogenität der Teilnehmerschaft typisch. Teilnehmer der Weiterbildung knüpfen an bereits erworbene, innerhalb und außerhalb ihrer Grundbildung gefestigte Strukturen im Hinblick auf Wissen, Einstellungen und Verhalten an (Faulstich, Teichler, Bojanowski und Döring 1991). Meistens steht für sie Weiterbildung in Zusammenhang mit konkreten Verwendungsmöglichkeiten und hiermit verbundenen beruflichen und privaten Zielen (Dewe 1994).

Hierdurch ergibt sich auf den ersten Blick eine andere Ausgangslage als in den meisten Formen der Grundbildung, für die eine große Homogenität von Lerngruppen angenommen wird. Aber bei genauerem Hinsehen ist der Unterschied zur Grundbildung nicht kategorisch, sondern graduell. Unter dem Eindruck der international vergleichenden Leistungsstudien wird heute auch die große Heterogenität der Lerngruppen in der Elementar- und Grundschulpädagogik wahrgenommen. Die Grundbildung kann hier viel von der modernen Weiterbildung lernen. Auch im Schulsystem muss die Teilnehmerorientierung intensiviert werden, wenn Bildungsprozesse erfolgreich sein sollen. Die Beziehung zwischen dem Angebot an Bildungsimpulsen und den Bedürfnissen der Teilnehmer, also der Schülerinnen und Schüler, spielt die entscheidende Rolle. In der Weiterbildung wurde sie in den letzten Jahrzehnten sehr genau erforscht, indem die Lernpsychologie der Teilnehmer, der Zusammenhang von Lebenslauf, Berufskarriere und Weiterbildung, die sozialen und motivationalen Determinanten der Teilnahme, die zielgruppenadäquate Didaktik und Methodik der Angebote und der Beitrag der Weiterbildung für die Persönlichkeitsentwicklung in den Vordergrund gerückt wurden. Alles dieses sind Themen, die analog auf die Grundbildung übertragen werden sollten.

Im Wesentlichen geht es bei der Teilnehmerorientierung von Bildungsangeboten darum, die heute vorherrschende starre Angebotsorientierung von Lernprogrammen in eine Nachfrageorientierung umzuwandeln. Das System der Grundbildung in Deutschland ist ganz überwiegend angebotsorientiert. Eine bestehende Schulform zum Beispiel ist in ihrer Programmatik fixiert und nimmt nur diejenigen Schülerinnen und Schüler auf, die nach ihrem Lernprofil dieser Programmatik entsprechen. Gelingt es einem Schüler oder einer Schülerin nicht, dem Lernprofil etwa des Gymnasiums zu entsprechen, dann wird er oder sie von dieser Schulform verwiesen. Die Angebotsorientierung regt kaum Aktivitäten im didaktischen und unterrichtlichen Bereich an, die auf eine Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Lernschwierigkeiten gerichtet sind. Soll das Schulsystem aber seine Klientel je nach individuellen Kompetenzen optimal fördern, ist eine Nachfrageorientierung notwendig, bei der jede Schule eine genaue Bestandsaufnahme vornimmt, mit welchen Voraussetzungen Schülerinnen und Schüler in den Bildungsgang jeweils eintreten und welche individuell zugeschnittenen Unterstützungen und Förderungen sich hieraus ergeben. Dieser pädagogische Paradigmenwechsel, der in der Weiterbildung schon vollzogen ist, steht den Einrichtungen der Grundbildung erst noch bevor.

Der Paradigmenwechsel ist auch notwendig, um die heute eklatante Bildungsungerechtigkeit, die ungleiche Verteilung von Bildungschancen je nach sozialer Herkunft abzubauen. Die internationalen Vergleichsstudien zu den Leistungsergebnissen der Schülerinnen und Schüler haben auf ein in Deutschland besonders starkes soziales Gefälle nach sozioökonomischem Status der Elternhäuser hingewiesen (Deutsches PISA-Konsortium 2001).

In keinem anderen Land der Welt entscheidet die familiäre Herkunft so stark über den erreichten Schulleistungsstand und -abschluss wie in Deutschland. Hierdurch wird nicht nur das Prinzip von Chancengleichheit verletzt, das konstitutiv für eine moderne Demokratie ist, sondern es bleiben auch riesige Potentiale von Leistungsfähigkeit unerschlossen, die für die Entwicklung einer modernen Volkswirtschaft im internationalen Wettbewerb von immer größerer Bedeutung werden. Schon in der Frühförderung werden bei uns falsche Weichen gestellt, die einen Teil der jungen Bevölkerungsmitglieder von ihren Entwicklungsmöglichkeiten ausschließen. Diese Benachteiligungen werden im weiteren Verlauf der Bildungslaufbahn nicht abgebaut, sondern verstärken sich meist noch.

Hiervon ist auch der Sektor Weiterbildung betroffen. Die Weiterbildung wird immer mehr zu einem Instrument, um Führungspositionen zu erreichen und ihren Erhalt zu legitimieren. Sie spielt also für die berufliche Karriereplanung eine Schlüsselrolle. Auch für die Bindung von erfolgreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ein Unternehmen ist sie nicht mehr wegzudenken. Um so dramatischer ist es, dass vor allem diejenigen Bevölkerungsgruppen an Weiterbildung beteiligt sind, die bereits eine erfolgreiche Grundbildung und eine anspruchsvolle Schul- und oft auch Hochschulkarriere durchlaufen haben. Auch der Weiterbildung gelingt es also nicht, die ungleichen Chancenstrukturen aus der Grundbildung zu korrigieren. Stattdessen kommt es zu einer endlosen Kumulation von Bevorzugungen und Benachteiligungen, die im Verlaufe von Bildungsstationen und

Bildungsphasen nur in Ausnahmefällen in ihrer Dynamik gebrochen werden. Eine Veränderung ist nur möglich, wenn das gesamte System auf eine Teilnehmer- und Nachfrageorientierung umgestellt wird.

(b) Stärkung der Selbständigkeit und Flexibilität der Bildungseinrichtungen

Eine weitere Voraussetzung zur Umsetzung des Konzepts des lebenslanges Lernens ist die Verstärkung der Selbständigkeit der einzelnen Bildungsinstitutionen vom Kindergarten über die Grundschule bis zur weiterführenden Schule, der Hochschule und der Weiterbildungseinrichtung, zu unterstützen. Lebenslange Lernmöglichkeiten verlangen nach einer unkomplizierten Zugänglichkeit verschiedener Bildungseinrichtungen je nach Bedarf des Lernenden. Deshalb ist diejenige Einrichtung für den Lernenden am interessantesten, die sich flexibel auf seine direkten Wünsche und Interessen einstellen kann und von ihnen aus ein gezieltes Lernprogramm anbietet. Das gelingt einer selbständigen Einrichtung am besten.

Das höchste Ausmaß an Selbständigkeit ist in Deutschland heute im Quartärbereich, dem Sektor der Weiterbildung gegeben. Die Trägerschaft der Einrichtungen der Weiterbildung ist sehr pluralistisch (Diemer und Peter 1998). Von Arbeitgebern und Betrieben über Volkshochschulen, privaten Institutionen, kirchlichen Einrichtungen, Verbänden, Berufsverbänden, Akademien, nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbänden über Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Berufsgenossenschaften, Parteien und Fernlehrinstituten bis hin zu Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten ist alles vertreten. Jede einzelne Einrichtung ist stark klientenorientiert. Damit ist der Weiterbildungsbereich in Deutschland ein Vorreiter in der organisatorischen Flexibilisierung.

Der tertiäre Bildungsbereich, das Hochschulsystem, ist in Deutschland überwiegend in staatlicher Hand. Entsprechend stark ist die zentral gesteuerte Standardisierung der Lehr- und Lernstrukturen. Nur in ersten Ansätzen zeigen sich Prozesse der Verselbständigung der einzelnen Einrichtungen, die zu einer Flexibilisierung des Angebotes an Ausbildungsprogrammen führen. So ist es bisher zum Beispiel nur an wenigen Standorten gelungen, neben einer schlüssigen konsekutiven Ausbildung mit kurrikular klar gegliederten und aufeinander aufbauenden Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengängen ein ebenso gut strukturiertes Angebot von weiterbildenden Masterstudiengängen zu etablieren. Erst durch private Hochschulen kommt jetzt zunehmend Bewegung in diesen Sektor.

Auch der Schulbereich, der Sekundärbereich des Bildungssystems, ist traditionell staatsgetragen. Immer stärker werden auch in diesem Bereich die Selbstständigkeitsbestrebungen und die Impulse von privaten und kommerziellen Anbietern. Es wächst der Bedarf an unterstützenden Impulsen für selbstgesteuertes Lernen. Die sogenannten Nachhilfeeinrichtungen, allesamt in privater Trägerschaft und Inbegriff eines schon vorhandenen starken kommerziellen Elementes des deutschen Schulsystems, erleben einen Boom der Nachfrage. Schritt um Schritt stellen sie ihr Repertoire auf Selbstlernhilfen um und bedienen sich dabei moderner Medien. Hierdurch entsteht an den staatlichen Schulen ein Druck auf Verbesserung des Angebotes. Selbstlernkomponenten und E-Learning-Angebote werden in das Basisprogramm einzelner Schulen einbezogen. Als zusätzliches Angebot sollten an jeder Schule Lernzentren etabliert werden, die Trainingskurse zum Selbststudium anbieten und sich dabei moderner Techniken des Fernstudiums bedienen. Die mit dieser Entwicklung verbundene Auflockerung der Tradition des lehrerzentrierten Unterrichts an deutschen Schulen ist ein erwünschter Nebeneffekt.

Im Primärbereich des Bildungssystems zeigen sich ähnliche erste Verselbständigungstendenzen und Flexibilisierungseffekte. Neben der Kombination von angeleitetem und selbstgesteuertem Lernen und der Einbeziehung von E-Learning, die für die frühkindliche Entwicklung von großer Bedeutung ist, spielt auch die Entwicklung besserer Verfahren der Diagnose von Lern- und Entwicklungsständen eine große Rolle, um zielgruppenorientierte Lern- und Bildungsprozesse einzuleiten.

(c) Verstärkte Nutzung elektronischer und interaktiver Medien

Um das Konzept „Lebenslanges Lernen“ umzusetzen und in die Strukturen des Bildungssystems zu übertragen, ist es notwendig, auf die Anforderungen und die Chancen einzugehen, die sich durch die Veränderung der Informations- und Kommunikationstechniken ergeben. Sowohl zur Unterstützung des angeleiteten als auch des selbstgesteuerten Lernens stehen heute mediale Hilfen zur Verfügung. Die Berücksichtigung moderner Medien hat zwei Ziele: Einmal geht es darum, den Anschluss an neueste Entwicklungen herzustellen und Lernende in die Lage zu versetzen, kompetent mit Medien umzugehen. Zum Zweiten geht es darum, sich die neuen Gestaltungsmöglichkeiten zu Nutzen zu machen, die sich aus der Verfügbarkeit dieser Medien ergeben.

In beiden Bereichen scheint die Weiterbildung, vor allem die berufliche Weiterbildung, in Deutschland am weitesten zu sein. Vor allem Dank der konsequenten Nutzung des Internets wird eine systematische Teilnehmerorientierung vorangetrieben. Es sind heute nicht mehr nur die standardisierbaren Inhalte von Lehrgängen und Sprachprogrammen, die technisch gut aufbereitet werden können, sondern zunehmend alle Lerninhalte, auch die kommunikativ komplexeren. Dadurch ist es zu einem Boom des Fernlernens gekommen. Dessen großer Vorteil ist, dass zeitliche und örtliche Hindernisse der Bildungsnachfrage überwunden werden können. Zunehmend bilden sich neuartige methodisch-didaktische Lehr- und Lernformen heraus, bei denen dem Selbststudium ein viel größerer Stellenwert als bisher eingeräumt wird.

Für die computer- und internetgestützten Lernszenarien im Bereich der beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung hat sich der Begriff „E-Learning“ (für elektronisch vermittelte Lernimpulse) durchgesetzt. Der Begriff steht für alle Lernprozesse, in denen gezielt multimediale und telekommunikative Techniken verwendet werden (Seufert und Mayr 2002, 45). Durch die Verbreitung von E-Learning (oft auch als Online-Learning oder Blended Learning bezeichnet) ist eine enorme Aufwertung des Selbststudiums im Gesamtkonzept von lebenslangen Lernprozessen erfolgt.

Es gehört nicht viel Phantasie dazu, für die nächsten Jahre eine weltweite Verfügbarkeit von Fernstudienangeboten auf allen Stufen der Weiterbildung vorherzusagen. Auch der gesamte Bereich der Grundbildung vom Kindergarten bis zu den Hochschulen wird Schritt um Schritt in diese Entwicklung einbezogen werden. In allen Bereichen wird sich verstärkt die Frage stellen, wie durch die Nutzung moderner Medien nicht nur eine sinnvolle Verlagerung der Distributionswege von Wissen und Fertigkeitstraining vorgenommen, sondern auch eine Qualitätsbesserung und vor allem eine Verstärkung der Teilnehmerorientierung erfolgen kann. Die Chancen liegen in einer stärkeren Individualisierung von Lernprozessen und in einer Intensivierung von Übungseffekten, die durch die Nutzung der flexiblen elektronischen Kanäle mit hoher Kapazität möglich geworden sind.

Fazit

Diese didaktischen, curricularen und organisatorischen Gestaltungsaufgaben müssen in den kommenden Jahren gelöst werden, wenn wir Anschluss an internationale Entwicklungen halten und das Bildungssystem auf lebenslange Impulse umstellen wollen. Wir benötigen ein positives Verhältnis zum Konzept des lebenslangen Lernens, um das deutsche Bildungssystem flexibel so auszurichten, dass es für unterschiedliche Zielgruppen geeignete Impulse und Lernformen über die gesamte Lebensspanne hinweg geben kann. Die starre Angebotsorientierung und das geringe Ausmaß von Selbständigkeit erweisen sich dabei ebenso als große Hindernisse wie die ungerechte Chancenverteilung und die unzureichende Nutzung moderner Medien. Durch die schnelle Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechniken ist die Möglichkeit entstanden, die strukturierten Lernimpulse von Bildungsinstitutionen durch flexible Anregungen für das Selbstlernen zu ergänzen. Wie effizient diese Anreicherung von Lernimpulsen ist, zeigt sich bereits heute im Weiterbildungsbereich. Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Weiterbildungsbereich sollten aus diesem Grund in geeigneter Weise auf alle vorgelagerten Sektoren des Bildungssystems

übertragen werden. Das gilt auch für die immer stärker werdende Orientierung der Lernenden an der Selbststeuerung ihrer Bildungsprozesse.

Literatur

Arens, M., Gangoin, S. und Treumann, K.P. (2007) Arbeitskraft-Unternehmer als E-Learner in der beruflichen Bildung. In: Mansel, J. und Kahlert, H. (Hg.) Arbeit und Identität im Jugendalter. Weinheim: Juventa, 201-217

Arnold, R. (1996) Weiterbildung. München: Vahlen

Bildungskommission NRW (Hg) (1995) Zukunft der Bildung – Schule der Zukunft. Denkschrift der Kommission Zukunft der Bildung. Neuwied: Luchterhand

Deutscher Bildungsrat (Hg) (1971) Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart: Klett

Deutscher Bildungsrat (Hg) (1975) Umriss und Perspektiven der Weiterbildung. Stuttgart: Klett

Deutsches PISA-Konsortium (Hg) (2001) PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen

Dewe, B. (1994) Grundlagen nachschulischer Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt

Diemer, V. und Peters, O. (1998) Bildungsbereich Weiterbildung. Weinheim: Juventa

Europäische Kommission (Hg) (1995) Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Luxemburg: EU

Faulstich, P., Teichler, U., Bojanowski, A. und Döring, O. (1991) Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Weinheim: Deutscher Studienverlag

Faure, E. u.a. (1973) Wie wir leben lernen. Der UNESCO-Bericht über Ziele und Zukunft unserer Erziehungsprogramme. Reinbeck: Rowohlt

Hurrelmann, K. (2002) Einführung in die Sozialisationstheorie. Weinheim: Beltz

Hurrelmann, K., Albert, M. und Infratest Sozialforschung (2006) 15. Shell Jugendstudie. Frankfurt: Fischer

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg) (2006) Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld

Nuissel, E. (2000) Einführung in die Weiterbildung. Neuwied: Luchterhand

OECD (Hg.) (1996) Lifelong Learning for all. Paris: OECD

OECD (Hg) (1973) Recurrent Education. A strategy for lifelong learning. Paris: OECD

Plath, H. E. (2000) Arbeitsanforderungen im Wandel. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, 583-591

Pongratz, H.J. und Voß, G.G. (2003) Arbeitskraft-Unternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Edition Sigma

Schiersmann, G. (2007) Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden: VS

Seufert, S. und Mayr, P. (2002) Fachlexikon E-Learning. Bonn: Mayr

Weisser, Jan (2002) Einführung in die Weiterbildung. Weinheim: Beltz