

# Neue Chancen für die Erwachsenenbildung

*Trotz leerer Kassen und der Krise des Bildungsurlaubs*

Im Folgenden drucken wir einen Auszug aus einem Vortrag von Professor Rainer Brödel, Universität Münster, den er auf der Bildungskonferenz des DGB und der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen gehalten hat. EuW hat bereits über diese Konferenz unter schulpolitischen Gesichtspunkten berichtet. Hier nun ein Beitrag, der die Weiterbildung thematisiert und deren Chancen trotz leerer Kassen und trotz der Krise des Bildungsurlaubs beschreibt. (Red.)

## Aktualisierung erwachsenenpädagogischer Professionalität

Die These „mehr Geld“ oder „mehr öffentliche Förderung“ für die Weiterbildung ist heute als Antwort zu einfach und auch unrealistisch. Allerdings darf dieser Aspekt nicht ganz aus dem bildungspolitischen Blickwinkel geraten, denn es besteht ein unabweisbarer Bedingungs Zusammenhang zwischen der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals, der pädagogischen Qualität und den Finanzierungsvoraussetzungen von Bildungsarbeit. Davon unbenommen muss in einem modernen Weiterbildungssystem selbst immer wieder neu überlegt werden und Professionalität hat sich darin zu beweisen –, wie angesichts gegebener (bisweilen gar knapper werdender) Mittelausstattungen Spiel-

räume genutzt und konzeptionell erschlossen werden können, um auf Chancengleichheit in Bildungsvorgängen hinzuwirken.

## Institutionelle und lernkulturelle Vernetzung

Da die Herstellung sozialer Chancengleichheit im Weiterbildungsbereich ein komplexes Problem ausmacht, sind mehrstufige und mehrgliedrige Reformstrategien gefragt. Hier ist nach einzelnen Akteursebenen zu unterscheiden, die darauf hinwirken müssen, dass sich verschiedene Maßnahmen wechselseitig ergänzen. Das in Hinblick auf Chancengleichheit in Frage kommende Spektrum an Akteuren reicht von der staatlichen Ebene (EU, Bund, Land, Kommune), den Weiterbildungsträgern und -einrichtungen, dem pädagogischen Personal und neuerdings auch einzelnen Regionen, die sich zu lernkulturellen Handlungseinheiten vernetzen.

In fast allen weiterbildungspolitischen Diskussionen wird auf die Bedeutung von Kooperationen und Vernetzungen zwischen Bildungsträgern und einzelnen Arbeitsfeldern hingewiesen. Davon verspricht man sich Synergieeffekte und ein ökonomisches Ressourcenmanagement in regionalen Bildungslandschaften. Auch wenn es um mehr soziale Chancengleichheit in der Weiterbildung geht, lässt sich an derartige Strategien für eine bessere Koordination von Fördermaßnahmen (Bildung von Förderketten) anschließen. Empfehlungen, die sich auf die Bildungsarbeit mit benachteiligten Zielgruppen beziehen, gehen in diese Richtung (vgl. Brüning 2002, S. 96).

## Grundbildung bildungsbenachteiligter Erwachsener als Voraussetzung für lebenslanges Lernen

In einer neuen Lernkultur liegt die Priorität zweifellos bei der Stärkung von Kompetenzen des Selbstlernens und des Selbstlernmanagements (vgl. Siebert 2003). Seit den 1970er Jahren galten derartige Fähigkeiten allerdings als randständig, indem ein unterrichtsbezogen-institutionell geprägtes Weiterbildungs-Leitbild des Lehrens und des Vermittlens dominierte. Nunmehr ist eine Neuausrichtung von Weiterbildungspolitik und erwachsenenbildnerischen Arbeitsschwerpunkten eingeleitet oder doch zumindest angesagt. Da dieser Vorgang einem Paradigmenwechsel gleichkommt und auf der Seite der (potenziell) Lernenden generell höhere Anforderungen stellt, darf keineswegs die quantitativ erhebliche Gruppe der „Bildungsbenachteiligten“ und der „Bildungsfernen“ vernachlässigt werden oder gar außen vor bleiben. Mehr als für andere gilt in unserer postindustriellen Lerngesellschaft für bildungsferne Gruppen, dass letztere das lebenslange Lernen und den qualifikationsbezogenen Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit als eine stressbesetzte Dauerherausforderung erfahren können. Obwohl von der bisherigen Bildungs- und Lernbiographie wenig vorbereitet, bleibt ihnen gar keine andere Wahl, als das lebenslange Lernen als eine alltagsbezogene Handlungsform zu entwickeln und in ihre Lebensführung zu integrieren. Hier setzt für bildungsbenachteiligte Erwachsene eine zeitgemäße Grundbildung als Vorstufe zum selbstgesteuerten lebenslangen Lernen an. Sie verharrt keineswegs bei der Vermittlung sogenannter Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen oder beim Nachholen von Wissen. Vielmehr „soll das Lernen in eigener Verantwortung systematisch aufgebaut und gefördert werden“ (Hübner-Heynemann 2002, S. 104).

Die Vermittlung von Grundbildung für bildungsbenachteiligte Erwachsene ließe sich mit einem innovativen Bildungsurlaubsansatz verbinden.

## Bildungsurlaub als lernkulturelle Modernisierungshilfe

Der allgemeine und politische Bildungsurlaub besitzt derzeit keine bildungspolitische Priorität. Dies mag nicht zuletzt daran liegen, dass er als Weiterbildungsmaßnahme symbolisch der bildungsreformerischen Ära zugerechnet wird und damit an öffentlicher Aufmerksamkeit verloren hat. Dieser Bedeutungsverlust heißt aber noch nicht, dass dem Bildungsurlaub per se ein innovatives Entwicklungspotenzial abgesprochen werden kann. Vielmehr sei im Folgenden aufgezeigt, dass gerade der Bildungsurlaub zur Verwirklichung einer neuen Lernkultur beitragen kann. Damit ist ein Vorhaben benannt, das allerdings konzeptionelle Anstrengungen voraussetzt. Solcher Einsicht mag sich denn auch nicht der „Bildungsrat beim Ministerpräsidenten des Landes Niedersachsen“ verschlossen haben, wenn in Hinblick auf die Intensivierung und soziale Verbreiterung des lebenslangen Lernens eine verstärkte „Nutzung des Bildungsurlaubs für ArbeitnehmerInnen“ (Empfehlungen des Bildungsrats 2001, S. 17) empfohlen wird.

Ein Votum für den Bildungsurlaub als eine lernkulturelle Modernisierungshilfe, die Bildungsbenachteiligte aber auch andere Gruppen von Erwachsenen in der Entwicklung von Selbstlernkompetenzen unterstützt, ist aller-



**Welche Chancen hat die Weiterbildung unter den Vorzeichen leerer Kassen und der Krise des Bildungsurlaubs?** Rainer Brödel geht in seinem Beitrag dieser Frage nach. Foto: Mathias Thurm

dings nicht schlicht als lineare Fortschreibung bisheriger Bildungsurlaubspraxis in Niedersachsen zu verstehen. Angesichts des Vordringens der wirtschaftlichen Globalisierung müssen Zukunftsfähigkeit und die Übernahme gesellschaftlicher Schrittmacheraufgaben, die seit der Bildungsreform der 1970er Jahre als ein zentrales Qualitätskriterium des Weiterbildungsbezugs gelten, neu interpretiert werden. Insofern bleibt im Problemerkostext von Chancengleichheit und Weiterbildung für den pädagogischen Aufgabenbereich Bildungsurlaub danach zu fragen, wie sich dieser hinsichtlich Themen, Zielgruppen, Arbeitsformen und Transfer des Gelernten innovativ ausgestalten lässt.

Dass eine solche Reformperspektive des Bildungsurlaubs zeitgemäß und einem dringenden Bedarf entspricht, dafür gibt es hinreichende Belege, die sich aus der Auf- und Neubewertung des Prinzips des lebenslangen Lernens herleiten und begründen lassen. So konstatiert der niedersächsische Bildungsrat nicht bloß „steigende(r) und neue(r) Qualifikations- und Kompetenzanforderungen“ (a.a.O., 2000, S. 9), denen durch verstärkte Weiterbildungsanstrengungen zu entsprechen ist. Darüber hinaus wird gerade „dem Leitgedanken (der, R.B.) ... Selbststeuerung durch die Lernenden“ (ebd.) Vorrang eingeräumt gegenüber einem Lernen, welches durch die Teilnehmererfahrungen in Weiterbildungsmaßnahmen geprägt ist.

„Lebenslanges Lernen als Lernen der Zukunft beschränkt sich nicht auf das institutionelle Bildungssystem. Es ist eine neue Lernkultur zu entwickeln, die das Lernen im ganzen Lebensverlauf unter verschiedenen Lernorten – auch außerhalb von Bildungsinstitutionen – fördert.“ (Bildungsrat 2001, S. 7)

„Die notwendigen Kompetenzen werden in erster Linie mit Lernarrangements gefördert, die durch individuelles Lernen und das Lernen in Gruppen sowie durch die Leitideen der ‚Selbstqualifizierung‘ und ‚Selbstorganisation‘ gekennzeichnet sind. Auf diese Art des Lernens und seine Permanenz muss das Bildungssystem umfassend vorbereiten.“ (Bildungsrat 2002, S. 5)

Insgesamt schlagen die Bildungsrats-Experten/innen die Neuorientierung der Weiterbildungspolitik des Landes in Richtung einer stärkeren Eigenverantwortung der Lernenden (und potenziell Lernenden) im Kontext von Vorgängen des lebenslangen Lernens vor (vgl. auch Sachverständigenrat Bildung 2002, S. 13 ff). Daraufhin muss die professionelle Erwachsenenbildung ein neues Aufgaben- und Selbstverständnis finden. Laut Bildungsrat werden von den Weiterbildungseinrichtungen „erhebliche Anstrengungen nötig sei(e)n, um die Selbststeuerung durch die Lernenden zu fördern“ (Empfehlungen des Bildungsrats 2000, S. 9).

Die pädagogische Zeitdiagnose des niedersächsischen Bildungsrats steht nicht isoliert da. Sie korrespondiert mit erwachsenenpädagogischen Diskursen über eine zunehmend wissensbasierte Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung, deren Problematik in einem Bedeutungsanstieg des Lernens außerhalb von Bildungsorganisationen liegt (vgl. Brödel 2002; Nolda 2001). In diesem Zusammenhang lässt sich von einer „Entgrenzung“ des Lernens sprechen (vgl. Kade 1997). Gegenüber einer traditionell schulungsförmigen Sicht von Bildungsarbeit ist damit die Rolle der Lernenden durch Eigeninitiative und hohe Selbststeuerungsanteile gekennzeichnet. Die heute virulent werdende und vom Bildungsrat in Niedersachsen begrüßte Grundtendenz, dass sich Lernen aus den (Weiterbildungs-) Institutionen in den Alltag oder in die nicht-pädagogisch strukturierten Handlungskontexte von Wirtschaft, Politik, Medien, Kultur, Zivilge-

de Maßnahmen, welche für die Menschen die eigenbestimmte Nutzung von Zeit für die Bildung einsichtig machen, vorschlägt (vgl. DIE 1999, S. 87). Bezogen auf den hier thematisierten Bildungsurlaub könnte das Desiderat heißen: Der Bildungsurlaub, der den Anforderungen einer deregulierten globalen Wissens- und Lerngesellschaft gerecht werden will, muss reflexiv werden. Er hat also zum Thema zu machen, wie man als Arbeitnehmer/in die in Lernzeitkonto-Modellen enthaltenen Chancen – im Sinne des Abbaus von Chancenungleichheit – erfolgreich entfalten und realisieren kann.

Allenfalls punktuell skizzierbar ist das Spektrum an Anforderungen, das in einer Lernkultur der Selbststeuerung und des Selbstlernmanagements auf den einzelnen Erwachsenen zukommt. Die wenig Lerngewohnten machen hier eine große Problemgruppe aus. Sie bedürfen der Unterstützung sowohl in den „praktisch relevanten Fragen des individuellen Wissensmanagements“ (Reinmann-Rothmeier 2000, S. 11) als auch darüber hinausgehend bei der Entwicklung von „Problembewusstsein und Metawissen zum individuellen Wissensmanagement“ (ebd.). Hier hat eine professionelle, lern- und bildungsbiografisch reflektierte „Lernunterstützung“ in Form von situations- und problemorientierten Bildungsurlaubsveranstaltungen anzusetzen. Zu ihrer generellen Aufgabe gehört es, das Thema des selbst gesteuerten Lernens und des Selbstlernmanagements dialogisch-reflexiv anzugehen und auf diese Weise motivierend und orientierend zu wirken. Dabei wird an den aktuellen Lernleistungsstand von Teilnehmenden, an lernbiografisch er-



sellschaft und reflexiver Lebensführung verlagert, unterstreichen einzelne Diskurse zur Bedeutung des selbst gesteuerten Lernens am Arbeitsplatz (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002; Trier 1999) oder zu den selbst organisierten Formen des Lernens im sozialen Umfeld (vgl. Bootz 2001).

Zu den Umstellungsleistungen, die die Implementierung einer neuen Lernkultur dem Einzelnen abverlangt, zählt auch die Nutzung von „(Lern-) Zeitkonten“. Erforderlich wird hier ein Klärungs- und Entscheidungsprozess hinsichtlich eigener Prioritäten bei der Zeitverwendung. Es muss ein hohes Maß an sozialer Kompetenz aufgebracht werden, um eigene und familiäre Wünsche, kollegiale Anliegen, betriebliche Interessen und die Auswirkungen auf kollektive Zeitrhythmen im Blick zu haben. Hier kann es leicht zu Überforderungen kommen. Insofern ist es nur konsequent, wenn eine Arbeitsgruppe am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung im Kontext der supranationalen Forderung nach einer wirksamen Realisierung des lebenslangen Lernens motivationsförder-

worbene Vorstellungen und Haltungen beim Lernen angeknüpft werden müssen. Gerade für lern- oder bildungsgewohnte Zielgruppen, dürfte sich ein Bildungsurlaubs-konzept als hilfreich erweisen, welches folgende Arbeitsschwerpunkte aufnimmt: die Begegnung des Lernenden mit sich selbst, die Begegnung des Lernenden mit dem Lerngegenstand und die Begegnung des Lernenden mit dem sozialen Lernumfeld (vgl. Kemper/Klein 1998).

### Perspektiven des allgemeinen und politischen Bildungsurlaubs in einer globalen Lernkultur

Von der innovativen Entwicklungsperspektive des Bildungsurlaubs im Sinne einer Maßnahme zur Stärkung von „Lernen lernen“ (Hübner-Heynemann 2002, S. 104 f) und von Selbstlernmanagement abgesehen, besteht nach wie vor eine elementare Aufgabe des Bildungsurlaubs im Bereich der politischen Erwachsenenbildung. Sie gibt den Resonanzboden ab, wenn es um die kritische Begleitung auch einer

chancengerechten Lernkultur gehen soll. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang bloß die nachhaltige Bedeutung des Themas der Globalisierung mit seinen Folgen für den Alltag der Menschen vor Ort (vgl. Kemper/Sonnenschein 2002). Unter den Bedingungen des aufkommenden „Wettbewerbsindividualismus“ (Dahrendorf 2002, S.20) stellt sich die Frage nach der Solidarität in verschärfter Weise. Darüber hinaus bleibt aber ein fundamentales Lernziel der politischen Bildung im Bildungsurlaub bei der „Einübung in den Umgang mit gesellschaftlicher Komplexität“ (Voß 1992, S. 54). Zu vergewärtigen ist, dass im Zuge eines anhaltenden beschleunigten sozialen und medialen Wandels bei vielen Menschen ein Orientierungsverlust zu beobachten ist, der aus dem Bedeutungsverlust identitätssichernder Institutionen und von Sinnzusammenhängen so wie aus der Fragwürdigkeit ehemals als selbstverständlich erscheinender Denkfiguren (z. B. Fortschritt als Fortschritt der Technik) resultiert. Um so angesagter bleibt es im Rahmen von Bildungsurlaub, eine kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Alltag sowie mit „den herrschenden Ideologien und Bilderwelten sowie den Resultaten des wissenschaftlich-technischen Fortschritts“ (ebd.) zu suchen.

Autor: Univ.-Professor Dr. Rainer Brödel, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Sozialpädagogik, Erwachsenenbildung und Empirische Pädagogik, Abteilung Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung

Die Literaturliste kann über die GEW-Geschäftsstelle angefordert werden. Telefon (05 11) 3 38 04 20, Fax (05 11) 3 38 04 21, E-Mail: B.Engelke@GEW-Nds.de

# Personelles Vakuum füllen

**Fachpraxislehrkräfte brauchen eine starke Interessensvertretung**

Die Kolleginnen und Kollegen, die den fachpraktischen Unterricht an den berufsbildenden Schulen erteilen, haben besonders schlechte Rahmenbedingungen für ihre Arbeit: Nicht nur, dass sie die höchste Unterrichtsverpflichtung haben – 27,5 Stunden –, werden sie auch am schlechtesten besoldet; lediglich A9 bzw. A10 im Beförderungssamt erhalten sie. Eine Öffnung der Laufbahn ist ebenso wenig politisch gewollt wie eine bessere Besoldung – in Niedersachsen wie in vielen anderen Bundesländern.

Damit die Fachpraxislehrerinnen und -lehrer ihre spezifischen Interessen und Probleme in die Arbeit der Fachgruppe BBS einbringen können, gibt es den „Fachpraxis-Landesarbeitsausschuss“, dessen Sprecher Mitglied des GEW-Landesvorstandes ist. So ist sicher gestellt, dass ihre Probleme zur Sprache kommen und an deren Lösung gearbeitet wird.

Da die Mitglieder dieses Ausschusses derzeit zurückgetreten sind, entsteht für die KollegInnen ein politisches Vakuum: Ihre Vorstellungen und Interessen können nicht mehr mit dem notwendigen Nachdruck in die gewerkschaftliche Arbeit eingebracht werden. Für die Fachpraxislehrkräfte ist es dagegen

von großer Bedeutung, dass sich engagierte und interessierte Lehrkräfte finden, die die Arbeit im Ausschuss fortsetzen, denn nur in der GEW haben sie die Möglichkeit, ihre Vorstellungen zu formulieren und mit einer starken Organisation ihre Forderungen durchzusetzen. Aktuell ist es z. B. notwendig, die Interessen derjenigen einzubringen, die mit ihrer Ausbildung gerade begonnen haben.

Wer Interesse an einer Mitarbeit und an einer Stärkung der Position der LFP in der GEW hat, kann sich melden bei: Werner Eckhardt, Uhlenflucht 7, 29633 Munster, Tel. (0 51 92) 1 01 15.



# Meller Senioren auf Fahrt

Die Seniorinnen und Senioren des GEW-Kreisverbandes Melle unternahmen eine Informationsfahrt in die Landkreise Minden-Lübbecke und Diepholz. Fachgruppenvorsitzender Roland Iltze konnte rund zum dritten Angebot der Fachgruppe im laufenden Jahr 20 Teilnehmer begrüßen und freute sich über die gute Beteiligung und über das Interesse an der Fachgruppenarbeit.

Erstes Ziel war der Museumshof Rahden, der von seiner Konzeption her eine Brücke der Vergangenheit zur Lebens- und Arbeitswelt unserer bäuerlichen Vorfahren sein will. Die Gebäude des Hofes standen alle auf verschiedenen Gehöften der jetzigen Stadt Rahden. Unter Leitung und Beratung des Landesamtes für Baupflege in Münster wurden sie von heimischen Handwerkern abgetragen, restauriert und in der Zeit von 1962 bis 1966 als ein repräsentatives Ensemble zu einer Hofstätte aufgebaut. Die Führung durch die Leitung des Museumsdorfes verdeutlichte mit sach- und fachkundigen Beiträgen den hohen Stellenwert der Gesamtanlage.

Der „Große Stein“ von Tonnenheide, der größte zurzeit bekannte Findling in Norddeutschland mit einem Gewicht von etwa 350 Tonnen, war die nächste Station (siehe Foto). Anschließend ging es zur Mittagspause. Dort war ausreichend Gelegenheit, über die bisher gesammelten Eindrücke zu sprechen. Erörtert wurden die Vorgänge in der Eiszeit mit dem Transport der Findlinge vom heutigen Schweden zu den Fundorten in Norddeutschland.

Den Abschluss des Tages bildete ein Besuch im Natur-Tierpark Ströhen, in dem exotische und europäische Tierarten gehalten werden. Hauptanziehungspunkt ist jedoch das Gestüt Ismer, Europas größte private Vollblutaraber-Zucht. Die Weite der norddeutschen Landschaft bildet den eindrucksvollen Hintergrund des Tierparks und des Gestüts mit natürlichen Freianlagen und Gewässern. Hier leben über 600 Säugetiere und Vögel aus fünf Kontinenten und mehr als 200 Vollblutaraberpferde.

Bei einer Tasse Kaffee wurde der erlebnisreiche Tag abgeschlossen. Fachgruppenvorsitzender Roland Iltze konnte den Dank der Fahrtteilnehmer entgegennehmen. Er stellte in Aussicht, auch im nächsten Jahr eine Informationsfahrt anzubieten.

Die vierte und letzte Zusammenkunft der Fachgruppe Senioren des GEW-Kreisverbandes Melle im Jahr 2003 ist für Anfang Dezember vorgesehen. Geplant ist eine Vortragsveranstaltung mit einem gewerkschaftspolitischen Thema.

wrf/em



Angebote für GEW-Senioren. Der Kreisverband Melle zeigt sich kreativ und bietet interessante Fahrten und Besichtigungen an. Auf unserem Foto Teilnehmer/innen der Besichtigung vor dem 350 Tonnen schweren „Großen Stein“ von Tonnenheide, einem Findling.

## EW NIEDERSACHSEN

**Herausgeber:** Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen, Berliner Allee 16, 30175 Hannover  
 Telefon (05 11) 3 38 04-0, Fax (05 11) 3 38 04-46  
**Vorsitzender:** Torsten Post, Hannover  
**Verantw. Redakteur:** Joachim Tiemer, Hildesheim  
**Redaktion:** Dr. Margit Frackmann, Richard Lauenstein, Hans Lehner, Almut Lüpkes, Brunhild Ostermann, Jürgen Sonnemann, Horst Vogel, Norbert Voß  
**Postanschrift der Redaktion:** EuW, An der Beeke 5 B, 31137 Hildesheim  
 Fax (0 51 21) 6 52 50  
 E-Mail: Joachim.Tiemer@t-online.de  
 Erziehung und Wissenschaft in den Summern erscheint monatlich (Doppelausgabe in den Sommerferien). Für Mitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis jährlich 7,20 € zzgl. 11,30 € Zustellgebühr (einschl. MwSt.).  
 Redaktionsschluss ist der 15. des Vormonats. Später eingehende Manuskripte können nur ausnahmsweise berücksichtigt werden. Grundsätzlich behält sich die Redaktion bei allen Beiträgen Kürzungen vor. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Bilder wird keine Verantwortung übernommen. Die mit dem Namen oder den Initialen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.  
**Verlag mit Anzeigenabteilung:** STAMM Verlag GmbH, Goldammerweg 16, 45134 Essen, Tel. (02 01) 8 43 00-0, Fax (02 01) 4 25 90, E-Mail: anzeigen@stamm.de, Internet: www.stamm.de  
**Verantw. für Anzeigen:** Mathias Müller  
 Gültige Preisliste Nr. 26 vom 1. Oktober 2001  
 Anzeigenschluss am 20. des Vormonats  
**Gesamtherstellung:** Kornelia Schick, Adlerstr. 8, 31228 Peine, Tel. (0 51 71) 2 42 54, Fax (0 51 71) 92 93 97  
**Druck:** Druckhaus A. Schläger GmbH, Wolfotter Straße 116, 31224 Peine, Tel. (0 51 71) 4 00 20, Fax (0 51 71) 1 64 24  
 ISSN 0170-0723