

Klaus Meisel: Zukunftstrends in der allgemeinen Erwachsenenbildung¹

Ich spreche aus der Perspektive der *allgemeinen Weiterbildung* und nicht aus der Perspektive der beruflichen Weiterbildung. Ich stelle keine wissenschaftlich aufgearbeitete Systematik vor, sondern eine Zusammenstellung frei nach Huxley: „Das Rückgrat der Gesellschaft wird nicht von den großen Philosophen gebildet, sondern durch Hunderttausende von Briefmarkensammlern.“

Diese Ausführungen sind der Versuch, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit eine systematische Sammlung vorzunehmen.

Zur Struktur: Ich gehe

- zunächst auf Rahmenbedingungen ein,
- dann will ich versuchen, aus der Perspektive des Lernens, aus der Perspektive des Lehrens, aus der Perspektive der Organisation und des Systems, einige Trends herauszukristallisieren,
- und abschließend auf einige ausgewählte europäische Perspektiven eingehen.

Ich spreche nicht über Globalisierung, über Individualisierung, über die dauerhafte Arbeitsmarktkrise, über die Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien, die nun auch das männliche Geschlecht erreicht haben, nicht über die zunehmende Medialisierung und nicht über Internationalisierung. Diesen gesellschaftlichen Überbau und Rahmen setze ich voraus.

Öffentlich – Privat: Veränderte Verantwortlichkeiten

Ich möchte aber in Bezug auf den *gesellschaftlichen Rahmen* auf Veränderungen eingehen, die auch auf Weiterbildung wirken, auf Weiterbildungsorganisation, insbesondere auf Weiterbildung, die in der öffentlichen Verantwortung und öffentlich realisiert und finanziell staatlich unterstützt wird. Es gibt so etwas wie eine Veränderung des Verhältnisses von privat und öffentlich. Früher dienten diese Begriffe dazu, den gesellschaftlichen Zustand analytisch beschreiben zu können. Eindeutig konnte man klarlegen: Das geschieht in privater Verantwortung, und das geschieht in öffentlicher Verantwortung. Das lässt sich heute auf diese Art und Weise eigentlich nicht mehr genau abgrenzen. Wer hätte früher gedacht, dass z. B. bei der

Bundespost alle möglichen, früher öffentlichen Dienstleistungen nach relativ kurzer Zeit in voller privater Verantwortung, Trägerschaft und natürlich auch Finanzierung ablaufen? Im Bildungsbereich gibt es Durchmischungen von „privat“ und „öffentlich“, und das trifft auf die Erwachsenenbildung sehr eindeutig zu. Auch hier kann man immer weniger sagen: Das ist ein privater Träger, und das ist ein öffentlicher Träger, weil der private Träger teilweise öffentliche Aufträge abarbeitet und gleichzeitig der öffentliche Träger auch so etwas wie „interne Profitcenter“ hat.

Das Konzept des „Lifelong Learnings“

Der zweite Aspekt bezieht sich auf das aktualisierte Konzept „Lifelong Learning“. Das ist ja nun für Weiterbildungler nichts ganz Neues, denn es wird in verschiedenen Varianten schon seit längerem diskutiert. Aber früher wurde lebenslanges Lernen im Weiterbildungsbereich synonym zur Weiterbildung verstanden. Wenn also von lebenslangem Lernen die Rede war, hat man gleichzeitig von Weiterbildung geredet. Viele hatten die Hoffnung, dass die Thematisierung der Zukunftsstrategien lebenslangen Lernens automatisch eine Verbesserung der Weiterbildung bedeuten würde.

Aber das heutige Konzept des lebenslangen Lernens ist ein bildungssektorenübergreifendes Konzept. Es bleibt abzuwarten, ob die Weiterbildung wirklich einen Bedeutungsgewinn aus der bildungspolitischen und strategischen Debatte ziehen kann.

Was Weiterbildungler möglicherweise freuen mag ist die Tatsache, dass die gesellschaftliche Diskussion, die gesellschaftliche Selbstbeschreibung auch seitens der Politik häufig über Informationsgesellschaft, über Lerngesellschaft oder über Wissensgesellschaft erfolgt. Aber man spricht immer weniger von Bildungsgesellschaft.

Weiterbildung im Finanzierungsdilemma

An die Weiterbildung selbst werden *paradoxe Anforderungen* gestellt. Die Weiterbildungseinrichtungen sollen immer wirtschaftlicher arbeiten, einen höheren Kostendeckungsbeitrag erwirtschaften und gleichzeitig die benachteiligten Bevölkerungsgruppen besonders fördern. Es soll also die Modernisierung gefördert und gleichzeitig ihre Folgen auch abgedeutet werden.

Der Weiterbildung wird in allen „Montagsreden“ eine ganz große Bedeutung zugemessen, die öffentliche Förderung hingegen sinkt teilweise dramatisch, sowohl im Blick auf Landesförderung, als auch hinsichtlich der öffentlichen Mittel für berufliche Weiterbildung. Ich sehe keinerlei Indizien, dass sich das in nächster Zukunft ändern wird. Die Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Ergebnis der sogenannten Timmermann-Kommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen“ befürwortet zunächst nur Prüfaufträge. Bislang werden noch keine Konsequenzen gezogen.



Neue Formen des Lernens und veränderter Stellenwert

Zur Dimension *Lernen*: Früher durfte man im privaten Kreis eigentlich nicht sagen, dass man sich weiterbildet, weil das das Symbol von Unvollkommenheit war. Heute ist es gerade umgekehrt. (... Red.) Die weiterbildungspolitische Programmatik des Lebenslangen Lernens hat Sickerwirkungen auch bei den Individuen. Weiterbildung bekommt auch eine „*biografische Ordnungsfunktion*“: Alles ist unsicher – den eigenen biografischen Lernweg zu suchen, das hat eine gewisse Ordnungsfunktion.

Aber: Die ökonomische Lernrendite bleibt zunehmend eine unsichere Größe. Auch das ist eine Veränderung. Früher waren Lernanstrengungen immer auch mit materiellen oder Statusrenditen verknüpft. Heute gibt es hierfür keine Garantien mehr. Vor Arbeitslosigkeit schützt Weiterbildung zwar eher, bietet aber keine Gewähr. Das bedeutet natürlich nicht, dass Weiterbildung keinen Nutzen hätte. Die Gesellschaft differenziert sich zunehmend aus. Nicht nur, dass neue gesellschaftliche Milieus entstehen, auch neue Lernmilieus mit eigenen Zugängen und Erwartungen an Weiterbildung differenzieren sich aus. Es gibt innovatives Lehren und Lernen und es sind traditionell geprägte Lernerwartungen vorhanden. Es gibt einen Trend zum *Kompaktlernen*. (... Red.) Langfristige Bindungen an Bildungs- und Lernprozesse – auch das ist empirisch belegbar – nehmen immer mehr ab und der Anteil von kompaktem, intensivem Lernen und Kombinationslernen steigt.

Die allgemeine Weiterbildung hat zunehmend Probleme, die ihr zugeschriebene *Kompensationsfunktion* wahrzunehmen. Mit den Änderungen im SGB III werden tendenziell diejenigen, die über sehr wenige schulische und berufliche Qualifikationen verfügen, im Grunde genommen nicht mehr vom Bildungssystem versorgt. Man kann zu Recht politisch darüber diskutieren, ob es Aufgabe der Solidargemeinschaft der Versicherten ist, die Geringqualifizierten besonders zu fördern oder ob das nicht aus Steuern finanziert werden müsste. Unter dem Kriterium der Finanzierungsgerechtigkeit ist das politisch aus meiner Sicht eine richtige Diskussion. Aber was derzeit passiert, ist, dass diese Adressaten weitgehend aus jeglicher Form der Qualifizierung herausfallen, ausgenommen noch im Bereich der Projekte.

Eine vergleichbare Tendenz zeichnet sich bei den Angeboten zum Nachholen von Schulabschlüssen, der so genannten „second chance“, ab. Das sind oft aufwendige und kostenintensive Initiativen. Wir wissen aus den Leistungsstatistiken, dass diese Angebote breitflächig reduziert werden.

Informelles Lernen erhält mehr Aufmerksamkeit. Hier möchte ich auf die Studie von Tippelt und Barz hinweisen, in der nachgewiesen ist, dass es einen durchaus empirisch belegbaren Zusammenhang zwischen organisiertem Lernen und informellem Lernen gibt. Dort, wo intensiver organisiert gelernt wird, findet auch ein intensiveres informelles Lernen statt. Wo, wie, was, mit wem gelernt wird, liegt zunehmend in der Definitionsmacht des Lernenden. (... Red.) Weil

auch Professionelle zunehmend weniger wissen, was für die Menschen richtig ist, wird mehr Verantwortung an die Lernenden delegiert.

Neue Anforderungen an Lernarrangements

Die Dimension *Lehren*: So wie die Lernformen und Lernstile sich ausdifferenzieren, so auch die Lehrstile. So gibt es aktuell in der Erwachsenenbildung eine große Anstrengung, die Machtstruktur im pädagogischen Interaktionsprozess zu durchbrechen und eine (...- Red.) stärkere Individualisierung des Lernens zu ermöglichen.

Dementsprechend differenzieren Lernorganisationen sich aus. Ein Blick über die Weiterbildungsliteratur zeigt, dass wir im Grunde genommen derzeit nur noch über innovative Lehrarrangements sprechen, manchmal etwas missverständlich von Lernarrangements, denn es sind Lehrarrangements, weil sie pädagogisch geplant und auch pädagogisch verantwortet werden.

Was dabei übersehen wird, ist, dass viele Menschen sehr traditionelle Lernformen praktizieren. Fragen der Fachdidaktik werden derzeit eher vernachlässigt. Die Fachdidaktik ist aber nicht überflüssig – auch wenn mehr Verantwortung an die Teilnehmenden delegiert wird. Perspektivisch stellen sich immer intensiver die Fragen der Modularisierung. In der Weiterbildungspraxis zeichnet sich darüber hinaus eine Zunahme an fachbereichsdisziplinübergreifenden Angeboten ab.

Wir sehen, dass es einen starken Trend gibt, die Angebote sehr auf spezifisch kommunale, auch auf individuelle oder zielgruppen-, adressatengruppenspezifische Bedürfnisse zuzuschneiden.

Von wachsender Bedeutung: Organisationsfragen, Qualitätsmanagement – Vernetzung – Serviceorientierung

Organisationsfragen rücken in den Blick. Für Pädagogen galt es lange nahezu als antiaufklärerisch, sich überhaupt mit Fragen von Organisation zu beschäftigen. Man sah sich eher als Teil der sozialen Bewegung, letztendlich der großen Bürgerinitiative des Lebenslangen Lernens. Heute haben wir in der öffentlichen Weiterbildung einen Trend zur Verbetrieblung der Organisationen. Organisationen sind Bildungsunternehmen und werden dementsprechend auch so geführt – bei gleichzeitigem Trägersterben, insbeson-

dere in dem Bereich der beruflichen Weiterbildung. (...- Red.)

Implementation von *Qualitätsmanagement* ist ein zentrales Thema. Davon sind die Allermeisten hier betroffen, in Vorbereitung, Nachbereitung, schon wieder in der nächsten Vorbereitung auf eine Retestierung und Rezertifizierung. So, wie das beim individuellen Lernen ist, so ist das auch beim Qualitätsmanagement der Organisationen: Die Lernrendite bleibt unsicher. (...- Red.)

Stärkere Vernetzung wird angemahnt. Eigentlich auch eine quasi paradoxe Anforderung, denn Weiterbildungsträger müssen sich unter den Bedingungen der Marktdurchdringung profilieren, als unverwechselbar darstellen und konkurrieren daher mit Mitbewerbern. Gleichzeitig sollen sie jedoch auch intensiv kooperieren. Paradoxien kann man nicht auflösen. Man kann sie bearbeiten. Das tun die Organisationen sehr kompetent, indem sie sich in regionalen Netzen engagieren und vielerorts gemeinsame Aufgaben, wie z. B. im Marketing, übernehmen.

Und es gibt eine steigende Bedeutung der *Supportleistungen*. Je mehr Verantwortung für die Lernleistung an den Lernenden delegiert wird, desto mehr steigt die Bedeutung von Supportleistung, Information, Bildungsberatung und Lernberatung. Die Beratung ist aus meiner Sicht der große ungedeckte Scheck der Weiterbildung. Die Bedeutung der Lernberatung und der Bildungsberatung wird zwar hervorgehoben, aber in der praktischen Entwicklung des Systems scheint es derzeit eigentlich keine regelhafte Sicherstellung von Beratungsdienstleistungen zu geben.

Möglicherweise ist es überhaupt ein Problem, dass derzeit in der Weiterbildung sehr viele Strukturveränderungen schwerpunktmäßig über die zahlreichen Projektinitiativen laufen. Die Projekte selbst werden immer gefragt, was sie denn für die Nachhaltigkeit tun, aber letztlich wird zu wenig darauf geschaut, wie man positive Erfahrung auch in Regelförderung umsetzen kann.

Neue Schwerpunkte: Zur Entwicklung der Profession

Lehrende, Lernberater, Lerngestalter, Mediendidaktiker – die Profession Weiterbildung differenziert sich aus. Es gibt immer noch relativ wenige Kolleginnen und Kollegen, die einen kompetenten mediengestützten Lehr-

und Lernprozess didaktisch ausgestalten können. Wir wissen, gerade nach der Phase des sehr technikdominierten Zugangs zum Lernen mit neuen Medien, dass der eigentliche mediale Mehrwert erzielt werden kann, wenn es eine vernünftige didaktische Planung gibt, die medial unterstützt umgesetzt wird. Aber dazu gehören entsprechende Kompetenzen, die unter den gegebenen Arbeitsbedingungen der Lehrenden in der Weiterbildung nicht automatisch vorausgesetzt werden können.

Bei denjenigen, die in planender Verantwortung arbeiten, gewinnt das zusätzliche Referenzsystem der Betriebswirtschaftslehre, also der Wirtschaftlichkeit an Bedeutung. Es handelt sich dabei unter den vorhandenen Knappheitsbedingungen um ein für die Profession zwar neues Referenzsystem, das die Pädagogik nicht dominieren soll, aber ohne das verantwortungsvolle, planende Pädagogen auch nicht mehr auskommen.

Das *Management* gewinnt an Bedeutung. Wenn Sie einen Blick über die Stellenanzeigen in den überregional relevanten Zeitungen werfen, (...- Red.) rückt die kaufmännische Kompetenz in den Vordergrund. Eine weitere Anforderung an das Management ist die Organisationsentwicklungskompetenz, weil nichts mehr auch für die Organisation sicher ist. Entwickelte Strukturen, Profile und Arbeitsorganisationsformen verändern sich relativ schnell wieder aufgrund von veränderten Finanzierungsbedingungen und Bedarfslagen. Für die Weiterbildungsbetriebe gilt ganz genauso: In einer sich verändernden Umwelt müssen sie sich selbst als *lernende Organisation* verstehen.

In Bezug auf die Mitarbeitenden in der *Verwaltung* habe ich die These, dass es sich in der Weiterbildung um die vernachlässigste Berufsgruppe handelt. In der Weiterbildung gibt es bestimmte Lebenslügen, z. B. dass Beratung nur die Pädagogen leisten können. Ein Blick in viele Weiterbildungseinrichtungen zeigt, dass diese Tätigkeiten vielerorts vom Verwaltungspersonal übernommen werden; sicherlich nicht in der Diagnostik, aber eine Beratung, die über die Informationen über das Angebot hinausgeht. Eigentlich ist es seltsam, dass sich bei einer so großen Gruppe von Beschäftigten noch niemand trägerübergreifend Gedanken darüber gemacht hat, welche Qualifikationen und Kompetenzen eigentlich das Verwaltungspersonal in Weiterbildungseinrichtungen benötigt. Viele Weiterbildungseinrichtungen müssen sich über eigene interne Personalentwicklungsprogramme die notwendigen Kompetenzen sichern.

Das System der Weiterbildung: Finanzierungsfragen und regionale Vernetzung

Ich konzentriere mich hier auf die veränderten Finanzierungswege: Der Anteil, der bislang als gesichert für die Organisation galt, ist reduziert, wird reduziert und wird unsicherer. Wenn man die 16 Bundesländer anschaut, zeigt sich in den letzten Jahren der Trend, dass die Landeszuschüsse für die Weiterbildung linear und manchmal auch sprunghaft nach unten gehen. Das Land Thüringen verzeichnet derzeit einen Rückgang von 47% der Landesförderung. Das Land Hamburg hat erhebliche Streichungen im Bereich der Weiterbildung umgesetzt. Der individuelle Anteil an der Kostendeckung steigt permanent und der Anteil der so genannten Drittmittel, Projektmittel, steigt innerhalb der Organisation, was ein verändertes Finanz- und Personalmanagement erforderlich macht.

Bei den *regionalen Vernetzungen* der Akteure unter den Bedingungen der Konkurrenz, beginnt sich ein neuer Trend abzuzeichnen. Über das Bundesprogramm der *Lernenden Regionen* (...- Red.) konnte erreicht werden, auf der horizontalen Ebene die Weiterbildung und deren Akteure stärker, als das in der Vergangenheit der Fall gewesen ist, zu vernetzen. Sehr viele produktive Kooperationen haben eine höhere Transparenz des Weiterbildungsangebots gewährleistet und bessere Übergänge konnten ermöglicht werden. Auch die Kooperationen mit unterschiedlichen Politikfeldern wurden damit gestärkt.

Jetzt steht im Zuge der Debatte um das lebenslange Lernen eine intensivere Kooperation mit anderen Bildungssektoren an, wobei z. B. Weiterbildungseinrichtungen mit den Ganztagschulen kooperieren oder, im Rahmen von „public understanding of science and humanities“, wieder stärker mit den Hochschulen zusammen wirken. Hier werden sich die Vernetzungen jetzt neben der Horizontalen auch in die Vertikale mit anderen Bildungsbereichen weiterentwickeln.

Wenn wir über Finanzierung von Weiterbildung sprechen, sei der Hinweis erlaubt, dass Weiterbildung nicht nur aus Kultur- und Bildungsministerien gefördert wird. Im Innenministerium, im Gesundheitsministerium, im Landwirtschaftsministerium, überall wird letztendlich Weiterbildung gefördert. Ein Mehr an Koordination und gemeinsamer Strategie wäre nicht schlecht.

Europäischen Perspektiven

Bei den europäischen Perspektiven beziehe ich mich in erster Linie auf eine Publikation von Ekkehard Nussli u. a.², die gerade erschienen ist. Die Autoren haben versucht, die Ziele zu prüfen, die sich die Generaldirektion Bildung und Kultur gestellt hat, nämlich die Erreichung der Ziele der EU-Agenda 2010. Diese hat akzeptiert, dass man in unterschiedlichen Systemen und institutionellen Bedingungen arbeitet, sich aber an gemeinsamen Zielen orientiert.

Hier zeichnen sich folgende Trends ab:

Die *Weiterbildungspolitik* wird stärker von der Politik der Europäischen Union beeinflusst werden. Die Finanzierungsmöglichkeiten aus den europäischen Programmen und dem Sozialfonds zeigen Wirkungen. Darüber hinaus lassen sich Wechselwirkungen zwischen der europäischen und der nationalen Weiterbildungspolitik nachzeichnen. Hier wird sehr viel Strukturbildendes initiiert.

Im Bereich der *Qualitätsfragen* entwickelt sich eine immer breitere europäische Diskussionsplattform. Soweit ich das beobachte – und auch als These formuliere –, zeichnet sich nicht ab, dass es ein Qualitätsmanagementsystem gibt, woran sich alle zu orientieren haben. Ich sehe aber, dass gerade im europäischen Bereich ein großes Interesse auch an einem Benchmarking zwischen unterschiedlichen Einrichtungen und Systemen entsteht. Dementsprechend ist vorstellbar, dass dort auch inhaltliche Annäherungen stattfinden werden.

In der *abschlussorientierten Weiterbildung* wird es eine weiter zunehmende Annäherung bei der Anerkennung von Abschlüssen geben. Bezüglich der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen gestaltet sich das schwieriger. Zu Recht stellen die Autoren fest, dass zwar überall Projekte dazu stattfinden, dass es aber wenig systematische Bestandsaufnahmen dazu gibt, was in Europa schon alles realisiert wird. Es fehlt eine gemeinsame Arbeitsfolie.

Überraschenderweise wird der Fremdsprachenbereich in der weiterbildungspolitischen Diskussion wieder etwas vernachlässigt. Das Ziel, neben seiner Muttersprache auch noch zwei Fremdsprachen kompetent zu beherrschen, kann man nach dem derzeitigen Stand als unrealistisch bezeichnen.

Problemfeld: Zurückgehende Teilnahmezahlen

Das Erreichen des Ziels, die Beteiligung der Menschen an der Weiterbildung zu erhöhen, schätze ich skeptisch ein. Wenn man das Berichtssystem Weiterbildung in

Deutschland der letzten Jahren verfolgt, dann reduzierte sich die Weiterbildungsquote in den letzten sechs Jahren von 48% auf 41%. Auch beim informellen Lernen, dem Lesen von Fachzeitschriften, der Beteiligung an Fachkonferenzen etc. geht die Quote zurück. Es gibt kaum Initiativen, die Weiterbildung intensiver zu fördern. Auch in der Wirtschaft und in den Betrieben sehe ich derzeit nur in Teilen Tendenzen, lernförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, weil Arbeit derzeit unter Kostengesichtspunkten verdichtet und rationalisiert wird und die Lernanstrengungen der Individuen immer mehr ins Private verlagert werden. Dabei ist allerdings festzuhalten: Hat man schon relativ hohe Weiterbildungsquoten, dann wird es natürlich auch immer schwieriger, die Weiterbildungsquoten noch zusätzlich zu erhöhen.

Problemfeld: Statistik

Noch eine Anmerkung zur Datenlage: Hier gibt es Initiativen auf der europäischen Ebene, die Datenlage stärker aus der Perspektive des Lernenden aufzubauen. Bedauerlicherweise haben wir trotz einiger Anstrengungen in Deutschland keine vernünftige Datenlage zum Leistungsspektrum, zum Personal und zu den Einrichtungen der Weiterbildung. Wir haben die Volkshochschulstatistik. Wir haben jetzt eine Verbundstatistik, die auch die evangelische und katholische Weiterbildung, Arbeit und Leben und weitere Träger einbezieht. Aber wir haben bei weitem noch keine umfassende Leistungsstatistik. Wir wissen im Grunde genommen deshalb z. B. nicht, wie viele Menschen denn eigentlich in der Weiterbildung arbeiten. Für Erhebungen im europäischen Rahmen müssten ausreichende Mittel investiert werden.

Fragile Professionsentwicklung

Ein großes Problem stellt der ganze Bereich der Professionsentwicklung dar. Das ist ein fragiles Feld. Wer ist eigentlich Weiterbildner? Es gibt sehr interessante Projekte in der Schweiz und in Österreich, in denen Kompetenzprofile für die unterschiedlichen Berufsgruppen definiert werden, das vorhandene Fortbildungsangebot, kombiniert mit der Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen, in ein Ausbildungssystem integriert wird. Hier werden alle Prinzipien der Erwachsenenbildung auf die eigene Profession angewendet und es wird versucht, so etwas wie Standards für die Profession zu entwickeln. Diese Projekte sind hochbedeutsam für die weiteren Entwicklungen in Deutschland und Europa.

Herausforderungen und Zukunftsaufgaben für Weiterbildung

Noch einige Hinweise zu den Herausforderungen für die Weiterbildung, der Krise der Arbeitsgesellschaft und der demografischen Entwicklung:

Zur *Krise der Arbeitsgesellschaft* erlauben Sie mir eine Anmerkung: Wir hatten in den 90er Jahren eine intensive Debatte um die Krise der Arbeitsgesellschaft und die gesellschaftliche Lebenslüge der Vollbeschäftigung. In der Weiterbildung wurden viele Konzepte entwickelt, die ich heute nicht mehr diskutiert sehe. Das bedauere ich deshalb, weil viele Projekte den Betroffenen sinnvolle Möglichkeiten nicht nur zur Beschäftigung, sondern auch zur Bildung geboten haben.

Zu den Anforderungen gehört perspektivisch das nicht neue Thema: die Weiterbildung mit Geringqualifizierten. Wir leben in Deutschland zum ersten Mal in der Situation, dass zukünftig ältere Kohorten besser qualifiziert sein könnten als jüngere Kohorten. Für eine Gesellschaft, die auf wissensbasierter Arbeit aufbaut, ist dies

eine dramatische Situation. Seit 1990 steigt der Anteil derjenigen, die die Schule ohne die Mindestqualifikation verlassen. Der Anteil derjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung steigt wie der der Ausbildungsabbrecher, zu der auch die übrigens oft vernachlässigten Studienabbrecher zählen.

Und wir haben als Zukunftsherausforderung in ganz Mitteleuropa und nicht nur dort: die *demografische Entwicklung*, die leider gerne als eine große gesellschaftliche Katastrophe beschrieben wird. Alter, das Altwerden differenziert sich zunehmend kulturell aus. Ältere sind ganz unterschiedliche Zielgruppen. Im Grunde genommen brauchen wir eine weiter zu entwickelnde Didaktik in der Weiterbildung, die das Älterwerden als Grundprinzip und nicht nur als Zielgruppe berücksichtigt. Das ist nicht nur ein Trend, sondern eine große Zukunftsaufgabe.

Anmerkungen

¹ Der Text ist die Mitschrift eines Vortrags, den Prof. Dr. Meisel am 6. Juni 2005 im Rahmen der Grundtvig-Jahrestagung „Potenziale erkennen – Kooperationen nutzen“ in Bonn gehalten hat.

² M. Bechtel/S. Lattke/E. Nuisl: Porträt Weiterbildung Europäische Union, Bielefeld 2005

Ulrike Heuer: Zukunftsfähigkeit der Institution Weiterbildung: Forschungswissen für die Praxis der Weiterbildung

Die Weiterbildung ist sich der Modernität ihrer Institutionenform (nach Giddens 1995) gar nicht bewusst und damit auch nicht ihrer Zukunftsfähigkeit für Bildung im lebensbegleitenden Lernen (vgl. Gieseke 2005). Ursachen liegen im fehlenden Professionsbewusstsein der Akteure auf den verschiedenen Ebenen. In der Konsequenz wurde auch keine Kultur erwachsenpädagogischer Bildungsinstitutionen entwickelt, die einer bildungspolitischen Abwertung etwas entgegensetzen könnte. Strategisch wird eine Infrastruktur trägerübergreifender MitarbeiterInnen-Fortbildung benötigt, die zugleich Sozialisationskontext sein muss. Ebenso darf sich die Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen nicht einseitig auf Qualitätssicherungssysteme zurückziehen und dabei moderne Personalentwicklung vernachlässigen. Ein zukunftsfähiges Institutionalkonzept (die lernende Organisation) erfordert beides. Die erwartbare Innovationskraft kann wiederum nur von Personen mit den notwendigen Handlungsspielräumen ausgehen, nicht nur von einem Handeln der MitarbeiterInnen nach institutio-

nell vorgegebenen Verfahrensregeln. Zur Unterstützung der professionellen Handlungsfähigkeit von Akteuren (in) der Weiterbildung wird auch erwachsenpädagogisches Forschungswissen für die Praxis der Weiterbildung benötigt, das flexibel und bedarfsgerecht vermittelt werden kann.

1. Moderne Institutionenform und öffentliche Weiterbildung – im Blick: „Lernende Organisationen“

Eine entscheidende Frage angesichts der Notwendigkeit lebensbegleitender Bildung ist gegenwärtig, wo die Orte sind, in denen Lernen einen öffentlich ausgewiesenen Raum hat. Denn daran zeige sich, welchen Stellenwert diese gesellschaftliche Aufgabe hat und für wen Zugänge gesichert sind (Gieseke 2005:23).