

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Nr. 2, 2007

Lebenslanges Lernen in Österreich -
politische, organisatorische, finanzielle
und didaktische Anforderungen

Regina Mikula, Universität Graz

Lebenslanges Lernen -
emanzipatorische Potenziale
veränderter Lernkulturen

Lebenslanges Lernen – emanzipatorische Potenziale veränderter Lernkulturen

von Regina Mikula, Universität Graz

Regina Mikula (2007): Lebenslanges Lernen – emanzipatorische Potenziale
veränderter Lernkulturen. Online im Internet:

<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/meb07-2.pdf>. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort:
Wien. 25.831 Zeichen. Veröffentlicht Oktober 2007.

Schlagworte: Gesellschaftlicher Wandel, Lebenslanges Lernen, veränderte
Lernkulturen

Abstract

Die raschen Entwicklungen in unserer Gesellschaft, die Veränderungen im Informations- und Technologiebereich und schließlich die Veränderungen in der gesamten Lebens- und Arbeitswelt stellen hohe Anforderungen an die Erwachsenenbildung, die mit dem Schlagwort Lebenslanges Lernen eng verbunden sind. Bezugnehmend auf die von einer ExpertInnengruppe vorgeschlagenen Leitlinie, die Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen, stellt sich die Frage, wie ausgewählte, explizite Merkmale einer veränderten Lernkultur – die sich auf selbstorganisiertes, reflexives Lernhandeln gründet und die subjektiv biografische Eigenaktivität der Lernenden berücksichtigt – zum Lebenslangen Lernen beitragen (können). Diese Frage inhaltlich präzisierend, werden zuerst kritische Gedanken zum Lebenslangen Lernen formuliert, anschließend gesellschaftliche Entwicklungen und die reflexive Modernisierung als Hintergrund für Veränderungen in der Erwachsenenbildung im Sinne der LLL-Strategien skizziert. Im Zusammenhang mit der veränderten Lernkultur wird der Begriff „Lernkultur“ kurz geklärt und werden ausgewählte, für den Bereich der Erwachsenenbildung zentrale Merkmale dieser Lernkultur gelistet. Abschließend werden einige Schlussfolgerungen für die Etablierung einer veränderten Lernkultur in der Praxis skizziert.

Lebenslanges Lernen – emanzipatorische Potenziale veränderter Lernkulturen

von Regina Mikula, Universität Graz

Die Thematik des Lebenslangen Lernens hat in den letzten zehn Jahren in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen wie auch in den Diskursen der Erwachsenenbildung zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies zeigen u.a. die zahlreichen Veranstaltungen und die stark steigende Anzahl wissenschaftlicher Publikationen zu diesem Thema. Mittlerweile ist Lebenslanges Lernen (LLL) nicht nur Gegenstand der Bildungspolitik (z.B. Memorandum on Lifelong Learning), sondern auch für die Wirtschaft und die Sozial- und Geisteswissenschaften von Interesse.

Lebenslanges Lernen bedeutet für die/den Einzelne/n, dass der Erwerb von Bildung oder Qualifikationen nicht mehr nur auf eine bestimmte Lebensphase beschränkt ist, sondern buchstäblich „lebenslang“ zu erfolgen hat. Überspitzt ausgedrückt, wird der/die Einzelne „lebenslänglich“ in die Mangel der Bildung genommen. Dies lässt nach Konzepten und Modellen des LLL fragen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Menschen ausgerichtet sind, nach dem Stellenwert der Lehrenden und der Lernenden und nach den Besonderheiten, die sich für die Ausbildung von Erwachsenen ergeben. Damit Lernen *„nicht nur systematisch auf die gesamte Lebensspanne ausgedehnt [wird] [...] [sondern] lifewide stattfinden [kann], d.h. es sollen Lernumwelten entstehen, in welchen sich die verschiedenen Lernarten organisch ergänzen können“* (Alheit/Dausien 2002, S. 566), stellt sich zunehmend auch die Frage: Welche Lernkultur ist notwendig und adäquat, um gesellschaftliche Veränderungsprozesse und individuelle Bedürfnisse in einer ausgewogenen Balance zu berücksichtigen? Dies führt wiederum unmittelbar zur Frage nach einer nachhaltigen Organisation von Bildungsprozessen in der Erwachsenenbildung. Oder anders ausgedrückt: Wie muss eine Lernkultur aussehen, damit Lernen nicht als von außen aufgezwungen angesehen wird, damit Lernen auch nicht als lebenslänglicher Zwang verstanden wird, sondern damit Lernen der Transformation der Person dient, also den individuellen Interessen und der Entfaltung der individuellen Anlagen verpflichtet ist?

Mit dem Begriff „neue bzw. veränderte Lernkultur“ verbinden sich hohe Anforderungen an die TeilnehmerInnen organisierter Bildungsprozesse, aber auch entsprechende Anforderungen an die Lehrenden und an die Etablierung entsprechender Lernarrangements. Bildung und Lernen in der Lebensspanne – vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Wandlungsprozesse – erfordern wiederum spezielle Formen, wie beispielsweise lebensweltbezogenes Lernen, selbstgesteuertes Lernen oder Aneignungslernen. Neue Lernkulturen wie Lernformen müssen folglich mit Blick auf gesellschaftliche Entwicklungen

betrachtet werden, denn Lernkulturen passen sich dem gesellschaftlichen Wandel an, d.h. ausschlaggebend für einen Wandel in den Lernkulturen sind Entwicklungstrends in der Gesamtgesellschaft, die sich wechselseitig bedingen.

Gesellschaftliche Entwicklungen und individuelle Anforderungen

Wandlungsprozesse in der Gesamtgesellschaft führen zu Veränderungen in Wirtschaft, Politik, Kultur und Bildung, die u.a. mit den Begriffen „Individualisierung“, „Globalisierung“, „Pluralisierung“, „Internationalisierung“, „Rationalisierung“, „Qualifizierung“ und „reflexive Modernisierung“ (siehe Beck/Giddens 1996) beschrieben werden. In einer Gesellschaft voll der „riskanten Freiheiten“ (siehe Beck/Beck-Gernsheim 1994) werden der/dem Einzelnen vielfältige Kompetenzen, spezielle Fertigkeiten, aber auch konkrete Fähigkeiten abverlangt – sowohl in der konkreten Bildungsarbeit als auch in der Bewältigung des Lebensalltags.

Für Institutionen wie die Erwachsenenbildung – die in unserer Gesellschaft verantwortungsvolle Bildungsarbeit leisten – bedeutet dies, einerseits darauf abzielen, individuelle Strategien zum lebenslangen Lernen und zur Selbst-Bildung zu ermöglichen, andererseits für eine so genannte „Verwertbarkeit“ der Kompetenzen am Arbeitsmarkt zu sorgen. Dies verlangt von allen Beteiligten ein hohes Maß an Verantwortung und eine Ausrichtung auf Veränderungen der Bildungs- und Lernkonzepte. Zwei Problembereiche sind für die aktuellen Entwicklungen charakteristisch und zentral:

- die veränderten Zielorientierungen des Bildungssystems generell: So weisen etwa Arnold und Schüßler darauf hin, dass in der Berufsausbildung, in Schulen und Betrieben zunehmend Schlüsselqualifikationen gefördert und neben der fachlichen Kompetenz auch die arbeitsmethodischen und sozialen Fähigkeiten der Auszubildenden entwickelt werden (siehe Arnold/Schüßler 1998), was die Frage impliziert,
- welche Inszenierung von Lernkulturen in der Lage ist, die Ausbildung der Qualifikationen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Fertigkeiten nachhaltig zu fördern.

Ziel von Aus- und Weiterbildungen im Feld der Erwachsenenbildung ist aber nicht nur die entsprechende Qualifikation für einen bestimmten Tätigkeitsbereich und damit die eventuell erhöhte Chance auf Teilhabe am Erwerbsleben; Bildung hat vielmehr auch einen persönlichkeitsbildenden Wert und einen emanzipatorischen Charakter (vgl. Felbinger 2004, S. 166). Diesen Überlegungen zufolge ist Bildung ein lebensbegleitendes Phänomen, das es

in die individuelle Bildungs- und Lernbiografie zu integrieren gilt. Für das einzelne Individuum werden die Anforderungen also sehr komplex:

- Zum ersten steigen die Ansprüche aus dem Arbeitsleben – gefordert wird etwa die Bereitschaft zu permanenter Weiterbildung.
- Zum zweiten wachsen auch die Anforderungen in Bereichen des öffentlichen Lebens (Altersvorsorge, Umgang mit neuen Technologien, Unsicherheit durch ansteigende Orientierungslosigkeit etc.).
- Und zum dritten erfordert auch der private Bereich eine deutliche Strukturierung die soziale Versorgung oder etwa die konkrete sinnvolle Freizeitgestaltung betreffend.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass die Aufgabe der Bildung sowohl in der Qualifizierung – als so genannte „instrumentelle Anpassung“ an den Arbeitsmarkt – zu sehen ist, als auch in der Herstellung lebensbegleitender Kompetenzen, die in den Bereichen der Selbstorganisation, Eigenverantwortung, Entscheidungsfindung und politischen Teilhabe liegen. Damit ist die Aufforderung verbunden, das Leben konstruktiv und mit kritischem Blick zu meistern.

Aufgrund dieser Sicht gewinnen sowohl das reflexive Wissen als auch eine Kultur des reflexiven Lernens an Bedeutung. Und genau an dieser Schnittstelle liegen die Ansatzpunkte für die Gestaltung einer angemessenen Lernkultur. Lernkulturen sollen für die an Bildungsprozessen beteiligten Personen nachhaltig sein, damit eine Orientierung in einer auch von Unsicherheiten geprägten Lebenswelt möglich wird. Bildung im Sinne des Lebenslangen Lernens wird aus dieser Perspektive zu einem reflektierten Denken und Handeln und beinhaltet mehr als nur Informationsaufnahme und Verarbeitung von Wissen: Bildung ist Persönlichkeitsbildung und die Fähigkeit, ein Leben lang sozusagen „das Lernen zu lernen“. Diese Aufgabe wird auch von der UNESCO im Konzept Bildung für das 21. Jahrhundert beschrieben. Dieses Konzept beruht auf vier Säulen (vgl. Deutsche UNESCO Kommission 1996, S. 73ff.):

- lernen, Wissen zu erwerben;
- lernen zu handeln;
- lernen zusammenzuleben;
- lernen, für das Leben zu lernen.

Folgen wir dieser Leitlinie, so brauchen wir mit Blick auf den Wandel der Gesellschaft eine veränderte, eine so genannte „neue Lernkultur“, die fähig ist, um mit Hentig zu sprechen, die Sachen zu klären und die Menschen zu stärken (siehe Hentig 1996). So einfach dies in der Theorie klingt, so schwierig scheint in der Praxis die Etablierung einer Bildungskultur, die in der Lage ist, aus der bloßen Verfügbarkeit von Informationen zu einem anwendungsorientierten, verstehenden, reflexiven Umgang mit Wissen zu gelangen. Es gilt also eine Lernkultur zu etablieren, die auch imstande ist, die Individuen zu unterstützen, die Anforderungen des lebenslangen Lernens zu bewältigen und für sich sinnvoll zu gestalten.

Wandel der Lernkultur und einige ausgewählte Merkmale in Zusammenhang mit dem LLL

Mit den Veränderungen der Gesellschaft geht auch ein Wandel bzw. Paradigmenwechsel in den Lernkulturen einher. „Lernkultur“ bezeichnet grundsätzlich die Gesamtheit aller Lern- und Entwicklungspotenziale, die über das Zusammenwirken der am Bildungsprozess beteiligten Mitglieder in Interaktions- und Kommunikationsprozessen auf unterrichtlicher, kollegialer und organisatorischer Ebene arrangiert werden. Dies betrifft die Bedingungen des Lernens, die Formen des Lernens, die unterschwellig ablaufenden informellen Prozesse und deren Bedeutung für das Erreichen von Lernergebnissen ebenso wie die Entwicklung von Lernhaltungen und Persönlichkeitsstrukturen (vgl. Arnold/Schüßler 1998, S. 63).

Der Wandel der Lernkulturen findet nun auch im Bereich der Erwachsenenbildung statt, respektive in der betrieblichen Weiterbildung in Form einer Abkehr von traditionellen Konzepten, in denen die Lehrpersonen, die Inhalte und die vorgegebenen Ziele im Mittelpunkt stehen. Die Lernenden werden durch Instruktionen zum Lernen angehalten und als Objekte von Lernprozessen betrachtet. Ziel ist ihre Qualifikation, damit sie zu „nützlichen“ Mitgliedern der Gesellschaft gemacht werden.

„Die Lernenden passen sich diesen vorgegebenen Tatsachen an (oder auch nicht!) und in weiterer Folge entwickelt sich Lernen zu instrumentellem Lernen, indem das [g]elernt wird, was Belohnung bringt und Strafen vermeiden läßt [...]. Das Lernen hat als instrumentelles Lernen keinen Eigenwert“ (Kleber/Stein 2001, S. 5).

Ein solches mechanistisches Denkmodell von Lernen impliziert, dass Lernen nach dem Bild des Nürnberger Trichters funktioniert. In diesem Sinne ist eine traditionelle Lernkultur geprägt von einem mechanistischen Ansatz, den Kleber und Stein wie folgt zusammenfassen:

„Durch Gestaltung des Lernkontextes und der Lernsituation sollen Zielpersonen auf dem kürzesten Weg mit dem geringsten Aufwand einen Kanon als wichtig erklärte

Ziele (Lehrplan) erreichen. Dieses Effizienzkriterium ist der Maßstab für die Auswahl der Mittel zur Gestaltung" (Kleber/Stein 2001, S. 4).

Demnach gibt es einen Konsens über Inhalt, Methode und auch über die Leitung von Lernprozessen, die Ziele werden „in mehr oder weniger umfassender Weise durch die Träger der Institutionen bestimmt (vorbestimmt) und sollen [...] im Sinne der Tradierung, Disziplinierung und Selektion umgesetzt werden" (Kleber/Stein 2001, S. 5).

Heute lässt sich zunehmend ein Wandel auf einer breiteren Ebene beobachten: weg von einer traditionellen Lernkultur hin zu einer so genannten „lebendigen Lernkultur“ (siehe Arnold/Schübler 1998), die die Individuen unterstützt, sich den Anforderungen der Gesellschaft zu stellen, sodass sie

„[...] sich ihre Welt selbständig [...] erschließen, daß sie auf alltägliche und berufliche Handlungsprobleme nicht resignativ reagieren, sondern sie als Entwicklungsaufgabe begreifen und den Umgang mit Unsicherheiten selbstbewußt und in gesellschaftlicher Verantwortung managen können" (Arnold/Schübler 1998, S. 2).

Es geht offensichtlich nicht mehr darum, das einzelne Individuum vorbereitend an den Wandel der Lernkultur anzupassen, es muss „vielmehr immer stärker darum gehen, die qualifikatorischen Voraussetzungen für eine Wandlungsfähigkeit der Subjekte zu entwickeln und zu fördern" (Arnold/Schübler 1998, S. 17). Erwachsenenbildung wird so zu einem Lernort der Transformation, der den Individuen entsprechende Orientierungsmöglichkeiten bietet und sie dabei unterstützt, „ihr Leben zu ordnen, Zusammenhänge zu verstehen, die Bruchstücke zu verbinden, eigene Standpunkte zu entwickeln und argumentativ zu vertreten und vom bloßen Wissen zu wirklichem Verstehen fortzuschreiben" (Dalín 1997, S. 23 zit.n. Arnold/Schübler 1998, S. 17).

Die Notwendigkeit, Menschen auf lebenslange selbstbestimmte Lernprozesse vorzubereiten, setzt eine „Idee des lifewide learning, bzw. des ganzheitlichen, Lernens" (Alheit/Dausien 2002, S. 572) voraus. Es stellt sich nun die Frage: Wie sieht eine nachhaltige, veränderte Lernkultur konkret aus, die einerseits ganzheitliches Lernen ermöglicht und andererseits „ihre individuelle und gesellschaftliche Kraft entwickelt" (Egger 2006, S. 28).

Im Folgenden werden einige ausgewählte Merkmale einer veränderten Lernkultur skizziert (siehe Tabelle 1).

Erwachsenenbildung	Einige ausgewählte Merkmale der Erwachsenenbildung im Zusammenhang mit dem LLL
Gesamtcharakter	Lebens- und Erfahrungsorientierung; Lernanlässe bieten und Lernaktivitäten ermöglichen; Reflexivität der Erkenntnis zulassen, Anknüpfungspunkte finden, multiple Kontexte herstellen, Perspektiven und tiefes Verstehen ermöglichen, Dialektik zwischen Alt und Neu, Lernzielpartizipation, Wechsel von Moderation und Instruktion
Lehrprinzipien	Ziel- und Teilnehmerorientierung; Situationsbezogenheit, Selbstständigkeit, Handlungsorientierung, Wissenschaftsorientierung; Prinzip des Exemplarischen; Demokratisierung; Humanisierung; Individualisierung; Pluralität; Subjektorientierung
Didaktik und Methodik	Ermöglichungsdidaktik; Prozessorientiertheit – Transfer des Gelernten; Methode des selbstgesteuerten Lernens, Verknüpfung von Wissen und Handeln; kreativer Methodenwechsel; Aufbau von Perspektiven, Arbeit in kreativen Lerngruppen, Wahrnehmung der emotionalen Beteiligung, Einbeziehung des biografischen Lebenshintergrundes
Lernen der TeilnehmerInnen	Lernen als Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten; erfahrungs- und selbstorientiertes Lernen als Erleben von Sinn; aneinander, miteinander und voneinander lernen, Reflexivität von Wissen ist zentral, Bildung des Selbst und der Person, Interesse an subjektiven Lernfortschritten, Zeitmanagement reflektieren, Humor und Freude an Selbst-Bildung
Bildungsinhalte	Schlüsselprobleme der Gegenwart als Gegenstände der sich wandelnden Zukunft; Themen mit Lebensweltbezug; im Kontext der Bildungsveranstaltung frei wählbar, Verbindungswissen – Wissensnetze knüpfen, Aufbau von Wissen erfolgt auf vorangegangenen Lernerfahrungen, Wissensaufbau ermöglichen, Neubau von Wissen, antizipierendes Denken, Reflexion über Unklares bzw. Unverstandenes, Fehler sind neue Lernanlässe
Lehrende/Vortragende/TrainerInnen	Rolle von der Begleitung zur Unterstützung; ProfessionalistInnen als ModeratorInnen, Coaching von Lernprozessen, Teamteaching
Bild von TeilnehmerInnen	Bio-psycho-sozial-spirituelle Systeme als eigenständige, kritikfähige, kommunikative, motivierte, selbstverantwortliche, an Erweiterung der Selbstlernkompetenz orientierte Menschen; Anerkennung von Interesse, Vielfalt akzeptieren, Widerstand zulassen, die Bildung von Lernteams bzw. Lernteams anregen, kooperative Unterstützungen

Tabelle 1: Einige ausgewählte Merkmale der Erwachsenenbildung im Zusammenhang mit dem LLL (eigene Darstellung)

Die Kombination verschiedener Merkmale bildet die institutionalisierten Rahmungen, die sich durch einen expliziten Umgang mit Lehr-, Lern- sowie Bildungs-, Kooperations- und

Kommunikationsprozessen auszeichnen und das Ziel verfolgen, den Beteiligten ausgehend von ihrem biografischen Lebenshintergrund (siehe Egger 2006) spezielle, für sie brauchbare persönliche Entwicklungen und Entfaltungen zu ermöglichen.

Schlussfolgerungen für die Etablierung veränderter Lernkulturen in der Bildungspraxis

Die Gesellschaft zeichnet sich heute „also auch“ durch den Wandel der Lernkulturen aus. Diese sind Teil von Bildungsprozessen über die Lebensspanne und des Lebenslangen Lernens; sie sind kein einheitliches Theorien- und Konzeptgebäude, sondern beinhalten eine Vielzahl an Konzeptionen mit unterschiedlichsten Zielsetzungen und integrativen didaktischen Konzeptionen, die sich in unterschiedlichen Feldern der Erwachsenenbildung wieder finden. Gemeinsam ist diesen Modellen (siehe Mikula 2004), dass sie versuchen, auf dem Hintergrund von Bildung das zu ermöglichen, was der eigentliche Auftrag von Bildungsinstitutionen ist, nämlich jene Voraussetzungen zu schaffen, die Menschen ein Leben lang dabei unterstützen, dass sie

„[...] sich ihre Welt selbständig [...] erschließen, daß sie auf alltägliche und berufliche Handlungsprobleme nicht resignativ reagieren, sondern sie als Entwicklungsaufgabe begreifen und den Umgang mit Unsicherheiten selbstbewußt und in gesellschaftlicher Verantwortung managen können“ (Arnold/Schübler 1998, S. 2).

Mit anderen Worten: Bildung hat in einer demokratischen Gesellschaft die Aufgabe, ihre Angebote in einer Balance zwischen individuellen Anforderungen bzw. eigenen Bedürfnissen und gesellschaftlichen Notwendigkeiten auszurichten. Das Ziel von Bildung ist dementsprechend, eine menschenwürdige Form der Lebens- und Berufsbewältigung zu schaffen. Jede Person soll befähigt werden, sich auch an der Gestaltung der gesellschaftlichen Vorgänge und Verhältnisse nach den Grundsätzen der Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität zu orientieren.

Eine humanistische und an emanzipatorischen Grundsätzen ausgerichtete Lernkultur in der Erwachsenenbildung könnte so in der Lage sein, qualitätsvolle Bildungsarbeit über die Lebensspanne eines Menschen hinweg zu leisten. Im Zentrum steht dabei nicht ein einmaliger Lerntransfer im Sinne der Informationsvermittlung, sondern der permanente Austausch von verstehendem Wissen im Sinne transformativer und nachhaltiger Bildung. Die Motivation zum Lebenslangen Lernen wird durch den kommunikativen Austausch und durch die Freude an persönlicher Weiterentwicklung unterstützt. Der Weg im Bildungsprozess führt von einer belehrenden Wissensvermittlung über mögliche selbstständige Wissenserschließungen hin zum gestalterischen Wissensaufbau und zu biografischer Identitätsbildung. Die Lehrenden in der Erwachsenenbildung wechseln in ihrer

Rolle von der Belehrung hin zur Begleitung und Unterstützung. Dieser didaktische Blick: weg von der so genannten „Erzeugungsprofessionalität“ hin zur „Ermöglichungsprofessionalität“ findet in einer veränderten Lernkultur seinen Ausdruck.

Lernen besteht dann eben nicht aus der bloßen Übernahme und Aneignung neuer Inhalte, sondern wird vor dem Hintergrund der biografischen Deutungsmuster von den Erwachsenen immer wieder selbst aufgebaut und angeeignet. Auf dieser Basis schaffen Lehrende Bedingungen für die Selbstorganisation des lebensbegleitenden Lernens und stellen die lernenden Subjekte in den Mittelpunkt. Dies ermöglicht Prozesse der selbsttätigen und eigenverantwortlichen Erschließung von Welt.

ErwachsenenbilderInnen begleiten in einer verantwortungsvollen, professionellen pädagogischen Tätigkeit die TeilnehmerInnen bei ihren Aneignungsprozessen im Rahmen des lebenslangen Lernens. In einer lebendigen Lernkultur können Fragen, Wissen und Nicht-Wissen, Neugier und substanzielle Überzeugungen sowie auftauchende Emotionen zum Ausdruck gebracht werden. In einer solchen Lernatmosphäre kann es zu persönlich bereichernden dialogischen Gesprächen kommen, die Freude machen und bildungsbedeutsamen Charakter aufweisen. So erfährt die didaktische Perspektive einer lebendigen Lernkultur im Rahmen des lebenslangen Lernens eine spezielle Orientierung, nämlich vom Produkt (Lernergebnis, Handlungsergebnis) hin zum Prozess (Lernweg, Lösungsweg), vom Lernziel zum Lernweg, vom Lernobjekt zum Lernsubjekt. Mit anderen Worten: Lernen wird zu einem

- aktiven (Interesse und Motivation am Gegenstand);
- selbstgesteuerten (mentale Modelle werden nicht einfach in den Kopf der Lernenden transferiert, sondern von ihnen selbst aufgebaut);
- konstruktiven (die Formen des Wissens können dann genutzt werden, wenn sie in bestehende Wissensstrukturen eingebaut und vor dem Hintergrund individueller Erfahrung interpretiert werden, d.h. sie sind in den Prozess der Bedeutungskonstruktion involviert);
- situativen (der Erwerb ist an einen kontextuellen Bezug gebunden, multiple Kontexte und Perspektiven können hilfreich sein) und
- sozialen Prozess. Wissenserwerb ist im pädagogischen Kontext kein individueller Vorgang, sondern bezieht immer auch soziale Prozesse mit ein (vgl. Reinmann-Rothmeier/Mandl zit.n. Weinert/Mandl 1997, S. 366).

Eine in permanenter Veränderung befindliche pluralistische Gesellschaft erfordert die Etablierung einer veränderten Lernkultur, die in der Lage ist, Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und sie in ihren Lern-, Aneignungs- und Erfahrungsprozessen professionell zu unterstützen. Das bedeutet, dass die Such- und Orientierungsbewegungen der Menschen in eine institutionalisierte Erwachsenenbildung aufgenommen werden und die Menschen in ihren Suchbewegungen unterstützt und begleitet werden. Die individuell biografische Verfasstheit der einzelnen Personen und ihre Positionierung in der jeweiligen Lebensphase, in der sie sich befinden, müssen auch in den Lernarrangements der Erwachsenenbildung mit aufgenommen werden. Krapf bringt dies treffend zum Ausdruck, wenn er sagt: *„Es geht nicht an, dass wir uns für eine veränderte Welt mit Lerngewohnheiten von gestern vorbereiten“* (Krapf 1994, S. 252).

In der Erwachsenenbildung müssen wir uns im Sinne nachhaltiger Bildung auf die Bedürfnisse und subjektiven Befindlichkeiten der Menschen konzentrieren, damit sie den Herausforderungen der gesellschaftlichen Veränderungen mit Zuversicht und Mut begegnen können.

Literaturverzeichnis

Verwendete Literatur

- Alheit, Peter/Dausien, Bettina (2002): Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges lernen. In: Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen, S. 565-585.
- Arnold, Rolf/Schüßler, Ingeborg (1998): Wandel der Lernkulturen. Ideen und Bausteine für ein lebendiges Lernen. Darmstadt.
- Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.)(1996): Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum. München.
- Egger, Rudolf (2006): Gesellschaft mit beschränkter Bildung. Eine empirische Studie zur sozialen Erreichbarkeit und zum individuellen Nutzen von Lernprozessen. Graz.
- Felbinger, Andrea (2004): Der Wandel des Bildungsbegriffes unter feministischer Perspektive. Auf den Spuren der Geschlechterbildung. München.
- Kleber, Eduard W./Stein, Roland (2001): Lernkultur am Ausgang der Moderne. Hohengehren.
- Krapf, Bruno (1994): Aufbruch zu einer neuen Lernkultur. Erhebungen, Experimente, Analysen und Berichte zu pädagogischen Denkfiguren. 3. Auflage. Bern/Stuttgart/Wien.
- Weinert, Franz/Mandl, Heinz (Hrsg.) (1997): Psychologie der Beruflichen Weiterbildung. Göttingen.

Weiterführende Literatur

- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.) (1994): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich/Giddens, Anthony (1996): Reflexive Modernisierung. Frankfurt am Main.
- Hentig, Hartmut von (1996): Bildung. Weinheim/Basel.

Lenz, Werner (2000): Lernen ist nicht genug! Innsbruck/Wien/München.

Lenz, Werner (2005): Bildung im Wandel. Wien.

Mikula, Regina (2004): Die Bildung von Modellen in der Schultheorieentwicklung. Veränderte Forschungsperspektiven auf traditionellen Fundamenten. In: Mikula, Regina (Hrsg.): Bildung im Diskurs. München, S. 14-34.

ExpertInnenpapier (2007): Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010.

In einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer facheinschlägigen ExpertInnengruppe. Endfassung. 20. Jänner 2007. Krems. (Manuskript eigene Veröffentlichung) Online im Internet:

http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/sonstige/leitlinien_III-strategie_endversion_2007.pdf
[Stand: 2007-10-19].



Foto: K. K.

Ass.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Regina Mikula

Regina Mikula, geboren 1959 in Klagenfurt, Studium der Pädagogik an den Universitäten Klagenfurt und Graz, seit 1988 Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft in Graz, gegenwärtig forscht sie als Assistenzprofessorin am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft in den Bereichen Allgemeine Pädagogik, Konstruktivismus und Systemtheorien, Hochschuldidaktik und feministische Erziehungswissenschaft. In außeruniversitären Einrichtungen lehrt sie u.a. zu Methodik und Didaktik an der Hochschule, wissenschaftliches Schreiben und systemische Pädagogik.

E-Mail: [regina.mikula\(at\)uni-graz.at](mailto:regina.mikula(at)uni-graz.at)

Internet: <http://www-gewi.uni-graz.at/cocoon/ugo/exportPersonsByOrganization?id=14127>

Telefon: +43 (0)316 380-2537

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.