

# Weiterbildung

Von Jürgen Mai und Rolf Arnold

Im Unterschied zu der institutionellen und historischen Perspektive, die der Artikel zum Stichwort (→ Dewe, Erwachsenenbildung) einnimmt, zielt der vorliegende Beitrag darauf, moderne Formen der Vermittlung im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung vorzustellen. Nach einigen einleitenden Bemerkungen (1) wird der für diesen Kontext leitende Begriff der *Neuen Lernkultur* (2) vorgestellt; im Anschluss werden Entwicklungslinien des didaktischen Diskurses (3) nachgezeichnet. Den Abschluss bildet ein Blick auf die Potenziale, die sich eröffnen, wenn neue Medien in Lehr-Lern-Prozesse eingebunden werden.

(1) Der Diskurs um die Frage, welche Formen der Vermittlung für das Feld der Erwachsenenbildung adäquat sind, hat seit Mitte der 1990er Jahre einen fundamentalen Wandel erfahren. Sämtliche Diskussionslinien eint, dass ein bestimmtes Bild von Lernen als überholt charakterisiert wird, nämlich das Bild einer formal institutionalisierten und kursmäßig organisierten Lernsituation, in der ein Lehrender, bevorzugt mit Hilfe frontal ausgerichteter Unterrichtsmethoden, versucht, einen vorab definierten, an Qualifikationen orientierten Wissenskanon an die Lernenden zu vermitteln. Dieses Bild sieht sich nun einer dreifachen Entgrenzung (Arbeitsgemeinschaft QUEM 1995, 70 ff.) ausgesetzt: Die erste Entgrenzung – „Vom Wissen zum Werten“ – verweist darauf, dass das Lernen Erwachsener nicht nur als Wissensvermittlung verstanden werden darf, sondern dass der Erwerb von Kompetenzen im Fokus stehen muss. Durch den Kompetenzbegriff wird, im Gegensatz zum Begriff der Qualifikation, eine subjektbezogene Kategorie eingeführt, die den Begriff der Handlungsfähigkeit ins Zentrum setzt. Kompetenzentwicklung bezeichnet den Prozess, „in dem die fachliche, methodische und soziale Handlungsfähigkeit sowie die Selbstorganisationsfähigkeit (bzw. Teile dieser

Facetten) erweitert, umstrukturiert und aktualisiert werden“ (Erpenbeck/Sauer 2000, 294). Damit wird nicht negiert, dass es in Lernsituationen auch um objektivierbares Wissen gehen muss, welches eine Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit der Lernenden bildet. Jedoch weist der Begriff zugleich darüber hinaus und umfasst auch Werte, Einstellungen und Motivstrukturen sowie Haltungen bzw. emotionale Fähigkeiten einer Person. Der Charme des Kompetenzbegriffs liegt somit u. a. darin, dass er den Transfer des Gelernten stets mitdenkt, denn erst dann spricht man von Kompetenzentwicklung. Die zweite Entgrenzungstendenz – vom individuellen über das organisationale zum gesellschaftlichen Lernen – beschreibt neue Lernsubjekte, während die dritte Entgrenzung – „vom institutionalisierten zum entinstitutionalisierten Lernen“ – darauf aufmerksam macht, dass sich Lernen durch eine Vielfalt der Lernorte auszeichnet, von denen viele außerhalb erwachsenenpädagogischer Institutionen liegen.

(2) Die beschriebenen Tendenzen kulminieren im Begriff der Neuen Lernkultur (Arnold/Schüßler 1998). Eine Lernkultur wird verstanden als ein Set von Bildern, Annahmen, oft unausgesprochenen Vertrautheiten und „Selbstverständlichkeiten“. Dieses Set formt die Erwartungen, was in Lernsituationen typischerweise zu passieren hat. Zu den eingeschliffenen Annahmen der *Alten Lernkultur* zählen die Annahme, dass wer lernt, nicht lehrt, und dass Lehren eine zwingende Bedingung von Lernen sei (Trennung von Lehren und Lernen). Des Weiteren geht man typischerweise davon aus, dass sich Lernen im Gleichschritt zu vollziehen habe, also alle Lernenden zu jedem Zeitpunkt des gemeinsamen Lernprozesses über den selben Wissensstand verfügen (Synchronizität des Lernens), und dass ausschließlich die Lehrenden über den Einsatz der Lernmethode zu entscheiden haben.