

Methodisch – didaktische Überlegungen zur Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung Erwachsener

1. Ausgangspunkt

Zeitgemäßen Lernkonzepten liegt ein konstruktivistischer Lernbegriff zu Grunde: Jeder Mensch nimmt "seine" Wirklichkeit wahr, er/sie konstruiert sich Wirklichkeit auf der Basis seiner/ihrer Erfahrungen, seines/ihrer (Vor-)Wissens, seiner/ihrer Denkmuster und inneren Landkarten selbst.

Wissen kann deshalb nicht einfach „angenommen“ werden, sondern wird aufgebaut, indem Neues auf der Grundlage vorhandenem Wissens und vorhandener Erfahrung interpretiert und integriert resp. abgelehnt wird. Sowohl das ursprüngliche Wissen als auch das neu hinzugewonnene werden durch den/die Lernende/n verändert, ebenso wie kommunikative und soziale Prozesse, die damit zusammenhängen.

Vor dem Hintergrund konstruktivistischer Lerntheorien werden Lernen und Wissenserwerb definiert als

- **aktive Prozesse:** Erfolgreiche Qualifikation bedarf des Interesses an und der aktiven Auseinandersetzung des/der Einzelnen mit den zu erschließenden Inhalten. Gestützt durch intrinsische Motivation und ausgerichtet auf selbstdefinierte Ziele eignen sich Lernende Inhalte nach ihren Regeln und Vorerfahrungen, nach ihren eigenen Verständniszugängen und im Kontext ihrer je individuellen Lebens- und Arbeitswelt an.
- **selbstgesteuerte Prozesse:** Lernziele und Detailbereiche werden vom Lernenden eigenverantwortlich gesetzt, Zeitplanung und Mitteleinsatz überwiegend selbst reguliert. Initiierung und Kontinuität der Lernprozesse kann durch Lehrende und/oder Lernberater und/oder Coaches unterstützt werden.
- **konstruktive Prozesse:** Lernprozesse führen zur Ausweitung und Ausgestaltung individueller vielfältiger Bezüge, die in ihrer Vernetzung die Gesamtheit der Wissensstrukturen ergeben und die in verschiedenen Situationen und sozialen Kontexten zur Anwendung gebracht werden. Die weitgehend individuelle Interpretation von Wirklichkeiten erweist sich als getragen von individuellem

Vorwissen, persönlichen Interessen und Neigungen und einer daraus resultierenden individuellen Vernetzung von Wissen und Erfahrungen.

- **situative Prozesse:** Kenntnisse und Fertigkeiten in Situationen, die möglichst dem Anwendungszusammenhang entsprechen, zu erwerben, unterstützt Wissensaufbau, Vernetzung von Wissen und Erfahrung und deren Anwendung.
- **soziale Prozesse:** Konstruktion und Interpretation von Wirklichkeit ist individuell und durch soziale Interaktion bestimmt: Lernende erwerben von und in sozialen Bezügen mit Anderen Wissen und Fertigkeiten, sie sind konfrontiert mit Haltungen, Einstellungen und Wirklichkeiten Anderer. Lernen ist immer ein kommunikativer Vorgang, der durch soziale Kompetenzen gefördert oder behindert werden kann und gleichzeitig immer auch Erweiterung sozialer Kompetenzen generiert.

2. Thesen für den Weg

2.1 Anlass, Nutzen und Sinn

Lernen und damit untrennbar verbunden individuelle Veränderung durch die Kompetenzerweiterung sind nicht nur höchst energieintensive, sondern auch Verunsicherung auslösende bzw. Verunsicherung verstärkende Prozesse. Speziell erfahrene Menschen überprüfen daher im Vorfeld von Qualifizierung, ob sich dieser Aufwand lohnt. Für eine derartige „Kosten-Nutzen-Rechnung“ werden (Lern-)Erfahrungen sowohl was Wissenserwerb und Umsetzbarkeit betrifft als auch bekannte und vermutete Auswirkungen auf individuelle soziale Kontexte herangezogen. Ressourcen und Anforderungen werden abgewogen, und es wird überprüft, wie weit individuell konstruierte Wirklichkeiten und Wertleitungen mit den Qualifizierungsanforderungen und den definierten Bildungszielen übereinstimmen.

Berufliche Qualifikationsentwicklung ist also dann erfolgreich, wenn Erwachsene

- den eigenen Bildungsbedarf erkennen
- den Nutzen, also die Umsetzbarkeit und Anwendbarkeit im (beruflichen) Alltag bestätigen und
- die Sinnhaftigkeit, also die Kompatibilität mit der eigenen Wertleitung feststellen.

2.2 Verlernen um zu lernen

Wissenserwerb ist eingebettet in Vorwissen und Vorerfahrung, Lernen bedeutet in der Weiterführung dieser Vorerfahrung Bestätigung und Ausdifferenzierung, aber auch das Umstoßen von Antizipationen, das Verwerfen von schon Bekanntem, das Verlernen von bereits Gelerntem und Genutztem.

2.3 Biographiearbeit als Möglichkeit, den Blickwinkel zu verändern

Grundlegende erwerbsarbeitsbezogene Kompetenzen werden nicht ad hoc, etwa in Anpassungs-Weiterbildungsmaßnahmen, und auch nicht ohne weiteres in institutionellen Lerneinheiten vermittelt, noch sind sie unvermittelt im Prozess der Arbeit zu erlangen.

Sie sind vielmehr als soeben erreichter Stand eines langen Entwicklungsprozesses beruflicher Sozialisation und Biographie zu verstehen. Dieser beginnt schon weit vor der Ausbildung zu einer konkreten Erwerbsarbeit mit in familiärer Situation vermittelten, milieuspezifischen Herangehensweisen an Lernen und Arbeiten, geht mit ihrer je individuellen Ver- und Umarbeitung und Aneignung in biographischen Gestaltungsprozessen weiter, bei denen Arbeitserfahrungen – oder deren temporäres Ausbleiben – eine herausragende Rolle spielen und kommt prinzipiell vor dem Ende des Erwerbslebens nicht zum Stillstand.

Die Bedeutung der Biographie für den Bildungs- und Qualifizierungsprozess liegt auf der Hand, da Menschen im Laufe ihres Lebens komplexe Erlebens- und Verhaltensformen entwickeln, die das Erleben der gegenwärtigen Situation, aber auch ihre Interpretation von Vergangenheit und Zukunft beeinflussen. So ist für den Erwerb neuer Qualifikationen nicht nur die prinzipielle Lernfähigkeit relevant, sondern insbesondere das Selbstbild und die lebensgeschichtliche Erfahrung und Verarbeitung dieser Erfahrung in bezug auf die eigene Lernfähigkeit. Qualifikationsangebote müssen deshalb an den kognitiven Repräsentationen, an den Deutungen des sich selbst Bildenden ansetzen, da diese den Ausgangspunkt für alles Neu-, Um- und Weiterlernen bilden.

Verstehen der und Anknüpfen an die sowie Entwickeln von Neuinterpretationen der jeweils individuellen Biographie ermöglichen u.u. erst Qualifikationsbereitschaft und/oder neue Kosten-Nutzen-Relationen.

2.4 Wertleitung

Mit zunehmender Lebenserfahrung ziehen Menschen zur eigenen Orientierung und als Entscheidungsparameter und zur Ausrichtung auf eigene Ziele sowie als Motivationsmotor Werte heran. Diese Wertleitung, die vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und individuell-familiärer Wertprägungen und Wertdefinitionen durch individuelle Erfahrungen verändert und verdichtet wurde, stützt das Interesse an einer komplexen Arbeits- und Lebenswelt und ermöglicht Eigendefinition und gesellschaftliche Verortung. Die Ausprägung und Schwerpunktsetzung von Werten gestaltet sich, obgleich kulturell und philosophisch eingebettet, höchst individuell. Die strukturell unterstützte Auseinandersetzung mit den eigenen leitenden Werten ermöglicht, sie gezielt für Lern- und Veränderungsprozesse zu nutzen. Werte definieren den Raster persönlicher Interessen, auf die Qualifizierung aufsetzt, Werte geben die Richtung für Zielsetzung vor und tragen die Motivation für Veränderungsprozesse und Zielerreichung. Diese je individuellen Wertleitungen müssen in Qualifizierungsangeboten und in der Qualifizierungsbegleitung ihren Ausdruck finden und sich abbilden können.

2.5 Motivation

Das Thema Motivation wurde in den letzten Jahren kontrovers diskutiert, die Vorstellung, Erwachsene seien „von außen“ oder „von oben“ über Leistungsanreize oder Ähnliches motivierbar, trat zugunsten von Überlegungen, wie und mit welchen Formen und Impulsen intrinsische Motivation gestärkt oder beeinflusst werden könnte, in den Hintergrund.

Intrinsische Motivation ergibt sich aus den komplexen Interaktionen von Persönlichkeitsstrukturen und Aspekten mit den je individuellen Wirklichkeitskonstruktionen. In diesem offenen Prozess bedienen sich Erwachsene, speziell ältere Er-

wachsene¹, zur Unterstützung und Regulierung ihrer intrinsischen Motivation hauptsächlich zweier komplex interagierender Leitideen:

- der Kompatibilität mit den eigenen Werten und
- dem Nutzen (von Anstrengung und Aufwand) hinsichtlich individueller(Lebens-)Ziele.

3. Die Herausforderung: Prozesssteuerung zur Unterstützung von Qualifizierung

Bildung bzw. Qualifikation muss als Selbstaneignung verstanden werden, sie ist Bildungsarbeit der/des sich Qualifizierenden und kann nicht hergestellt, sondern nur ermöglicht werden. Das traditionelle Verständnis, Lernen sei das Nachvollziehen des „einzig richtigen Weges“ oder die Erkenntnis von der „einzig richtigen Lösung“, die vom jeweiligen Fachmann dargebracht und übernommen wird, unterstützt nicht oder nur sehr marginal Qualifizierung und Kompetenzerweiterung. Stattdessen werden in Diskussionen in Gruppen oder Teams unterschiedlichen Positionen zur Thematik bearbeitet. Dies durchbricht die Vorstellung einer klassischen Wissensvermittlerrolle.

An Stelle von Betreuung, Belehrung und Training treten Bereitstellen von Wissen und Lernmöglichkeiten.

Beratung, Moderation sowie Begleitung der Verständigungs- und Verstehensprozesse unterstützen und strukturieren die Qualifizierungsprozesse. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Selbststeuerung und Eigenverantwortlichkeit der Lernenden.

¹ „Ältere Menschen assoziieren Lernen nicht ausschließlich mit Wissens- und Kenntniserwerb. Neben dieser Komponente schätzen die Älteren nämlich insgesamt Information und Orientierung, Urteilsfähigkeit und Kritikfähigkeit als wichtigste Kennzeichen des Lernbegriffs ein.“ Groth/Stahlhofen 1988:212f zit. nach IQ Consult, Beratungsgesellschaft für Innovation und Qualifikation, DGB Bildungswerk, 1999