

»Wir brauchen mehr Fantasie im Dialog zwischen Forschung, Politik und Praxis«

Interview mit Prof. Dr. JOSEF SCHRADER zur Nationalen Weiterbildungsstrategie

Weiterbildung wird großes Potenzial zugesprochen, um Menschen für den digitalen Wandel fit zu machen. Doch welche Rahmenbedingungen sind dafür förderlich? Ein ressortübergreifendes Bündnis aus Bund und Ländern hat mit Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen im Juni 2019 seine Vorstellungen dazu in einer Nationalen Weiterbildungsstrategie festgehalten. Ziel ist es, Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder zu bündeln, sie bedarfsorientiert auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Mit Prof. Dr. JOSEF SCHRADER, Vorstand und Wissenschaftlichem Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung in Bonn, werfen wir einen Blick auf die Weiterbildungslandschaft und fragen, welche Impulse von dem Strategiepapier ausgehen können und wo es weiteren Handlungs- und Forschungsbedarf gibt.

BWP Herr Schrader, in dem Strategiepapier ist die Rede von einer neuen Weiterbildungskultur. Wenn Sie die zehn im Papier genannten Handlungsziele anschauen: Wo sehen Sie Ansatzpunkte für eine neue Kultur?

SCHRADER Sehr viele, denn bei den zehn Punkten handelt es sich um Themenbereiche, die in den vergangenen Jahren und aktuell sehr intensiv diskutiert worden sind. Insofern ist das ein breiter Katalog, der die politische und auch wissenschaftliche Debatte zur Erwachsenenbildung und Weiterbildung widerspiegelt. Zu Ihrer Frage, ob das ein Hinweis auf eine neue Kultur ist, würde ich sagen, dass es zunächst mal als Indikator für eine neue Kultur der Steuerung zu werten ist, die versucht, alle relevanten Akteure – oder sagen wir *fast* alle relevanten Akteure – an einen Tisch zu bringen. Das ist neu und das ist auch dringend notwendig. Ob das schon zu einer veränderten Kultur in der Weiterbildungspraxis führt, ist aus meiner Sicht eine offene Frage. Das wird man in den nächsten Monaten und Jahren beobachten und sicher auch evaluieren müssen.



**PROFESSOR
DR. JOSEF SCHRADER**

ist Vorstand und Wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen in Bonn. Zudem lehrt er Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/ Weiterbildung an der Universität Tübingen.

Zu seinen Arbeits- und Forschungsschwerpunkten zählen das Lehren und Lernen in der Erwachsenenbildung, die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals und Steuerungsfragen der Weiterbildung.

BWP Sie betonen zu Recht *fast* alle relevanten Akteure. Die Bündnispartner richten den Blick allein auf die berufliche Weiterbildung. Wie lässt sich diese Eingrenzung erklären und ist sie Ihres Erachtens sinnvoll?

SCHRADER Zu erklären ist sie leicht – sinnvoll ist sie nur bedingt. Zu erklären ist sie schon dadurch, dass die berufliche Weiterbildung, insbesondere die betriebliche Weiterbildung, quantitativ den größten Teil der Weiterbildung ausmacht. Hinzu kommt, dass das Arbeitsministerium gewissermaßen die Federführung für diese nationale Strategie übernommen hat, und von daher ist es nicht verwunderlich, dass Fragen der kulturellen oder der politischen Bildung nicht Teil dieser Nationalen Weiterbildungsstrategie sind, obwohl sie quantitativ eine große Bedeutung für individuelle Entwicklungen und für gesellschaftliche Integration haben.

BWP Die allgemeine Bildung ist im Bündnis durch die Hochschulrektoren- und die Kultusministerkonferenz vertreten. Welche Impulse wünschen Sie sich aus dieser Richtung?

SCHRADER Bevor ich auf die Frage eingehe, eine Anmerkung vorab: Die Grenzziehungen, die wir so gewohnt sind – berufliche Weiterbildung, allgemeine Weiterbildung, hochschulische Bildung, politische Bildung – spielen aus der Perspektive der Adressaten und der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine viel geringere Rolle als aus der Steuerungsperspektive. Sie wollen ihre Lernbiografie nicht nach Steuerungslogiken ausrichten, sondern nach individuellen Lebenslagen und Bedarfen.

Aber von der KMK und auch von den Hochschulen können natürlich Impulse für die Gestaltung der Weiterbildung insgesamt ausgehen. Ich möchte zwei Bereiche nennen: zum einen die Gestaltung von Übergängen aus dem beruflichen System in das hochschulische System. Da könnten wichtige Impulse gesetzt oder bereits entwickelte wieder aufgegriffen werden; zum anderen die Anerkennung von informell und nonformal erworbenen Kompetenzen für Aufstiegs-karrieren oder Übergänge in die Hochschule. Es wäre zu wünschen, dass diese Themen noch mal einen neuen Schub erfahren.

BWP Angesichts der Bedeutung, die Weiterbildung bei der Lösung großer gesellschaftlicher Herausforderungen spielt, ist ihre strukturelle Verfasstheit vergleichsweise schwach. Wäre ein Impuls denkbar, die Weiterbildung als vierte Säule des Bildungswesens zu stärken?

SCHRADER Da bin ich nicht allzu optimistisch. Weiterbildung wird in Politik und Öffentlichkeit vor allen Dingen als eine individuelle Teilnahmeaktivität interpretiert. Damit kommt der sogenannte vierte Bildungsbereich nicht in den Blick, was empirisch völlig unzulässig ist. Denn die Weiterbildung ist gemessen an der Zahl der Organisationen und der Teilnehmenden der größte Bildungsbereich. Die institutionelle Struktur in ihrer Vielfalt – von den öffentlich anerkannten Weiterbildungsanbietern über die kommerziellen, die gemeinnützig tätigen Einrichtungen bis hin zu den Kammern und den Betrieben – ist den meisten gar nicht bekannt. Das ist ein Problem. Und das ist auch ein Steuerungsproblem. Denn da es diese »vierte Säule« nicht gibt, gibt es auch in der Politik nicht nur einen oder zwei Ansprechpartner, sondern viele, die sich jetzt eben in der Nationalen Weiterbildungsstrategie zusammengefunden haben.

Aus dem Umfeld der Gewerkschaften ist immer wieder der Vorschlag gemacht worden, es bräuchte so etwas wie ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung. Ein solches Gesetz könnte wichtige Eckpunkte formulieren, die zum Teil in den Zielen der nationalen Strategie ja auch angesprochen sind.

BWP An welche denken Sie da?

SCHRADER Zum Beispiel: Welche Erwartung haben wir an die Qualität des pädagogischen Personals? Was wären Mindestvoraussetzungen dafür, dass Lehrkräfte im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten können und sollen? Was

wären angemessene Formen der Honorierung? Wie können wir das System und seine Entwicklung zuverlässig beobachten? Wie können wir für stabile institutionelle Strukturen sorgen, die einen regelmäßigen Austausch aller relevanten Akteure sichern? All solche Dinge könnten in einem Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung formuliert sein, und das würde ein wichtiges Signal setzen, dass die Weiterbildung ein strukturierter Bildungsbereich ist.

»Das digitale Medium an sich macht die Lernprozesse nicht besser. Aber zusammen mit einem guten didaktischen Konzept kann die Lehr-Lern-Qualität gesteigert werden.«

BWP Einige dieser Themen finden wir ja auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Ein ganz zentraler Treiber ist aber aktuell die digitale Transformation, durch die sich nicht nur die Arbeit, sondern auch das Lernen verändert.

SCHRADER Es gibt vielfältige Triebfedern für die Entwicklung der Weiterbildung. Aktuell ist das sicher die Digitalisierung, aber eben nicht allein. Wir haben auch große Herausforderungen in der Weiterbildung, die sich aus Zuwanderung ergeben oder aus Schulversagen, wenn man sich den relativ hohen Anteil an Menschen mit nicht hinreichender Grundbildung anschaut. Das hat mit Digitalisierung noch wenig bis nichts zu tun und das sollte man nicht aus den Augen verlieren.

Trotzdem ist die Digitalisierung natürlich ein Megathema. Uns im DIE interessieren jedoch weniger die Folgen für die Arbeitswelt. Als Bildungsforschungsinstitut fragen wir danach, wie man digitale Lern- und Bildungsmedien nutzen kann oder sollte, um schon bestehende Ziele der Weiterbildung besser erreichen zu können.

BWP Und welches Potenzial sehen Sie?

SCHRADER Ich glaube, das große Potenzial der digitalen Medien besteht darin, dass sie Lernprozesse individualisieren können, dass sie sozusagen stärker Rücksicht nehmen können auf die individuellen Motivationen, das Vorwissen und die Kompetenzen derjenigen, die damit lernen. Dies erfordert allerdings fachdidaktische Konzepte, in die digitale Medien sinnvoll eingebunden sind. Zugespielt formuliert: Das digitale Medium an sich macht die Lernprozesse nicht besser, aber zusammen mit einem guten didaktischen Konzept, mit dem man digitale Medien zur Förderung spezifischer Teilkompetenzen oder Lernbereiche einsetzen kann, kann die Lehr-Lern-Qualität gesteigert werden. Aus der Forschung wissen wir auch, dass die digitalen Medien nur

dann genutzt werden, wenn man das pädagogische Personal mitnimmt und nicht nur in Infrastruktur investiert. Damit haben wir die Agenda, der sich die Politik auch in der Weiterbildung zuwenden könnte.

»Mit dem Qualifizierungschancengesetz werden Impulse aus den Siebzigerjahren wieder aufgegriffen und in ein zukunftsweisendes Konzept gebracht.«

BWP Wie sieht es denn mit der »digitalen Fitness« des Weiterbildungspersonals aus?

SCHRADER Ungefähr so wie mit der »digitalen Fitness« bei Lehrerinnen und Lehrern im allgemeinbildenden Schulwesen. Vorsichtig formuliert gehören die Pädagoginnen und Pädagogen nicht zu den digitalen Vorreitern, sondern haben eher ein distanziertes Verhältnis zu digitalen Medien. Das ist aus deren Perspektive auch nachvollziehbar. Denn die Pädagoginnen und Pädagogen fragen natürlich zunächst mal: Macht mir ein digitales Medium meine Vorbereitung, Durchführung, Auswertung von Lernprozessen leichter oder muss ich da erst mal selbst investieren? Von daher ist die Skepsis gut nachvollziehbar. Aber zum Teil rührt sie auch daher, dass Kompetenzen zur Entwicklung und Anwendung digitaler Medien nicht so entwickelt sind, wie man sich das wünschen würde, um Schulen oder Bildungseinrichtungen zu Vorreitern beim Lernen mit digitalen Medien zu machen. Und daher ist es eine sinnvolle Investition, bei der Verbesserung von Lehr-Lern-Prozessen die Pädagoginnen und Pädagogen mitzunehmen. Denn die digitalen Medien sollten den Pädagogen gefallen und nicht den IT-Entwicklern. Da gibt es, glaube ich, noch großes Potenzial.

BWP In der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind sehr viele Themen zusammengetragen und wir könnten hier noch viele Punkte aufgreifen. Interessant ist, dass auch viele Aspekte angesprochen werden, die eigentlich nicht erst seit dem Megatrend Digitalisierung diskutiert werden. Besteht Hoffnung, dass wir auf alte Fragen neue Antworten bekommen?

SCHRADER Da möchte ich einen Punkt besonders hervorheben: Mir hat das Qualifizierungschancengesetz sehr gefallen, weil es an Diskussionen anknüpft, die in den Siebzigerjahren schon mal geführt worden sind in Bezug auf eine öffentlich verantwortete präventive Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik. Damit richtet sich der Blick nicht nur auf Risikogruppen, die über die Arbeitsverwaltung begleitet

und betreut werden, sondern auf diejenigen, die gut in das Beschäftigungssystem integriert sind, aber möglicherweise doch nicht die Weiterbildung erhalten, die sie benötigen, um sich neue Wahlmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Ich finde es sehr wichtig, dass diese Impulse aus den Siebzigerjahren wieder aufgegriffen und in ein zukunftsweisendes Konzept gebracht worden sind, von dem wir hoffen, dass sich die gewünschten Effekte dann auch tatsächlich einstellen.

BWP Ideen und Konzepte sind also durchaus vorhanden. Gleichwohl scheinen ja bestimmte Themen immer wieder aufs Tapet zu kommen. Brauchen wir, im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie, auch noch mal weitere Forschung? Oder anders formuliert: Haben wir ein Erkenntnis- oder ein Umsetzungsproblem, das wir lösen müssen?

SCHRADER Darauf bekommen Sie sehr unterschiedliche Antworten, je nachdem, wen Sie fragen. Aus Sicht der Wissenschaft haben wir in vielen Bereichen ein Umsetzungsproblem, Stichwort: digitale Medien und ihre Nutzung. Da weiß die Forschung in der Tat mehr, als die Politik bisher umgesetzt hat oder als sich in der Nationalen Weiterbildungsstrategie findet. Fragt man Akteure aus dem Bereich der Weiterbildung und aus der Schule, dann beklagen sie natürlich, dass die Wissenschaft ihnen nicht hinreichende Antworten darauf gibt, was sie künftig tun sollen. Also: Beide Seiten beklagen sich, und ich würde sagen, beide Seiten haben recht. Das ist ein Strukturproblem, das man auch nicht aus der Welt schaffen kann.

Die Frage, ob es ein Umsetzungs-, Steuerungs- oder Erkenntnisproblem gibt, führt immer zu wechselseitigen Schuldzuweisungen. Die große Herausforderung besteht darin, für die Problemlagen, die man relativ genau identifizieren kann, das wissenschaftliche Wissen zu nutzen, das schon verfügbar ist.

BWP Und können die im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie geplanten Aktivitäten hier Impulse geben?

SCHRADER Ich hatte ja einleitend schon gesagt, es ist aus meiner Sicht sehr begrüßenswert, dass dort so viele Akteure aus unterschiedlichen Kontexten zusammenarbeiten, aber es ist schon auffällig, dass die Wissenschaft nicht systematisch einbezogen ist. Wenn es um die Nutzung der Potenziale digitaler Medien geht, dann kann man die Nationale Weiterbildungsstrategie mühelos konkretisieren, wenn man zur Kenntnis nimmt, was in der Forschung dazu an Wissen schon vorliegt. Ein anderes Beispiel ist das Thema »Transparenz der Weiterbildung«. Sie wird immer wieder als unzureichend bemängelt. Zur besseren Information der Adressaten werden zurzeit mehr öffentlich zugängliche Datenbanken gefordert. Dabei gibt es bereits verschiedene öffentliche Datenbanken. Solche Datenbanken sind eine reiche Quelle, die die Forschung nutzen könnte, um die

Weiterbildungsberichterstattung zu optimieren. Wir haben beispielsweise große Lücken, was Anbieter und Angebote – auch in ihrer regionalen Verteilung – anbelangt. Und für die Forschung liegt damit ein Datenpool vor, den man mit Strategien des Data Mining so aufbereiten könnte, dass man diese Lücken schließen könnte. Das sind kleine Beispiele dafür, wo es sich aus meiner Sicht lohnen könnte, den Dialog mit der Wissenschaft intensiver zu pflegen.

BWP Benötigen wir dazu möglicherweise auch noch mal andere Zugänge in der Forschung, um diesen Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis anders oder besser zu gestalten?

SCHRADER Ja, absolut. Und da gibt es vielfältige Strategien, die je nach Themenbereich unterschiedlich eingesetzt werden müssen. Nehmen wir wieder das Beispiel digitale Medien: Da ist die Entwicklung der Medien so dynamisch, dass man sich keine Forschungstransfer-Zyklen vorstellen kann, wie man sie aus der Medizin kennt und wie sie sich dort bewährt haben. Denn wir würden uns ja alle nicht Therapien unterziehen, die nicht streng über einen längeren Zeitraum erprobt worden wären. Das ist bei der Nutzung digitaler Medien anders. Wenn Sie in Zwölfjahreszyklen denken, dann gibt es die Technik, über die wir heute reden, längst nur noch irgendwo im Keller, aber eben nicht mehr im Unterrichtsraum. Das heißt, bei digitalen Medien sollte man über solche Strategien nachdenken, bei denen von Beginn an die Abnehmerinnen und Abnehmer, aber zum Beispiel auch Verlage, die digitale Medien dann entwickeln und verkaufen, in Forschungsprojekte einbezogen werden. Geht es hingegen um die Professionalisierung des Personals, haben wir diese Dynamik nicht. Und wenn man dort vorkommen will – und das machen wir ja im DIE in vielen

Projekten –, dann muss man eher in Sechs-, Neun- oder gar Zwölfjahreszyklen denken. Hier geht es ja darum, didaktische Konzepte zur Vermittlung von pädagogisch relevantem Wissen, zur Förderung von Reflexionsfähigkeit und zur Verbesserung unterrichtsbezogener Handlungskompetenzen zu entwickeln und zu erproben. Bevor Sie diese Konzepte breit implementieren, sollten belastbare Erkenntnisse vorliegen, und das wird eher zwölf Jahre dauern als zwei oder drei.

»Es ist begrüßenswert, dass so viele Akteure aus unterschiedlichen Kontexten zusammenarbeiten, aber es ist auffällig, dass die Wissenschaft nicht systematisch einbezogen ist.«

Das heißt, je nach Gegenstandsbereich braucht man unterschiedliche Strategien, und da gibt es aus meiner Sicht noch zu wenig Problembewusstsein und auch noch zu wenig Fantasie. Das sage ich auch selbstkritisch mit Blick auf unsere eigene Arbeit. Die Strategie des BMBF, im Rahmenprogramm empirische Bildungsforschung Projekte nur zu fördern, wenn Praktiker einbezogen sind, ist aus meiner Sicht eine notwendige, aber noch keinesfalls hinreichende Bedingung zur Steigerung des Transferpotenzials von Forschung.

BWP Im Jahr 2021 sollen die Ergebnisse der Nationalen Weiterbildungsstrategie evaluiert werden. Was wäre für Sie ein Erfolg?

SCHRADER Ein Erfolg wäre, wenn es gelingen würde, den Bedarf an koordinierter Steuerung auf Dauer sicherzustellen, also feste Strukturen zu schaffen, in denen sich die relevanten Akteure verständigen, austauschen und möglicherweise sogar koordinieren. Das wäre für die Steuerung der Weiterbildung – für ihre Optimierung, für ihre bessere Finanzierung, für ihre Qualitätssicherung – sicher ein Gewinn.

BWP Herr Schrader, herzlichen Dank für das Gespräch!

(Interview: Christiane Jäger)



Hören Sie das vollständige Interview als Podcast unter www.bwp-zeitschrift.de/10845