Verdächtig ruhig

PISA und die Weiterbildung

Ekkehard Nuissl

Am 4. Dezember letzten Jahres wurde sie der Öffentlichkeit vorgestellt, die PISA-Studie der OECD, in der länderübergreifend die Leistungen fünfzehnjähriger Schüler hinsichtlich ihrer Kompetenzen im Lesen sowie im mathematischen und naturwissenschaftlichen Grundverständnis getestet wurden. Die Schüler aus Deutschland schnitten sehr schlecht ab, sie erhielten sowohl bei der mathematischen als auch bei der Lesekompetenz ein – in Schulnoten ausgedrückt – Mangelhaft bis Unbefriedigend. Das Gegrummel um die Leistungen des deutschen Schulsystems, seit den Ergebnissen der TIMSS- und der IALS-Studien in Fachkreisen schon durchaus vernehmlich, erhielt plötzlich ein öffentliches Forum: Der „PISA-Schock", die neue Bildungskatastrophe in Deutschland, war geboren.

Seit einem halben Jahr nun wird, begleitet von einem veröffentlichten Chor, an den notwendigen Konsequenzen aus dem PISA-Schock gebastelt. Mehr Anwendungsorientierung? Weniger oder ein anderer Kanon? Mehr Förderung? Weniger oder eine andere Selektion? Projektunterricht? Flexiblere Übergänge zwischen den Schulen und Bildungseinrichtungen? Weiter- und Neuqualifizierung des pädagogischen Personals? Vorverlegung von Aufgaben der Grundschule in den Kindergarten, völlige Reform der Grundschule? Gleichstellung der differenzierten Schularten? Abschaffen des Sitzenbleibens? Wie immer bei Bildungsdiskussionen in Deutschland ein großartiges Durcheinander: Alle Bundesländer und der Bund reklamieren Zuständigkeiten, die Eltern äußern sich, die Wissenschaftler und Hochschullehrer, die Pädagogenverbände, die Wirtschaft und, immer wieder, die Journalisten: Die haben es schon immer gewusst.

Alle Bildungsbereiche werden thematisiert, reflektiert, die Kindergärten, die Schulen, die Berufsschulen, das duale Ausbildungssystem, die Universitäten – nur um einen Bereich bleibt es merkwürdig ruhig: die Weiterbildung. Geht sie das Ganze nichts an?

Das könnte täuschen, zumal in Zeiten der Diskussion um „lebenslanges Lernen". Die Weiterbildung ist – früher oder später, mehr oder weniger – mit nahezu allen Aspekten befasst, die in der PISA-Studie zu den Kompetenzen fünfzehnjähriger Schüler und Schülerinnen festgestellt wurden.

Erstens hat PISA die in Deutschland besonders scharfe Selektion und die Undurchlässigkeit sozialer Schranken über das ganze Bildungssystem moniert. Die Zuweisung zu Bildungsgängen, die nach wie vor Platzanweiser im beruflichen und sozialen System sind, wird über Weiterbildung nicht kompensiert, sondern verstärkt. Das belegen alle Untersuchungen über schicht- und berufsbezogenes Bildungsverhalten: Je weniger gebildet jemand ist, desto weniger nimmt er an Weiterbildung teil. Dies ist in anderen Ländern nicht sehr viel anders, jedoch schwächer und vor allem dadurch weniger gravierend, dass dort – ganz offensichtlich – die soziale Selektion im vorhergehenden Schulsystem nicht so ausgeprägt ist. Die Frage danach, ob Weiterbildung eher selektiert oder eher kompensiert, ist von daher gerade in Deutschland von besonderer Bedeutung.

Zweitens wurden in der PISA-Studie ja nicht Wissenselemente erkundet, sondern Basiskompetenzen für eine aktive Teilhabe am Leben in persönlicher und wirtschaftlicher Hinsicht. Warum Wäsche in Krankenhäusern heiß gewaschen wird, was der Unterschied zwischen einer Meinungsäußerung und einer Sachbeschreibung ist – dabei geht es um das qualitative Verständnis von Sachverhalten, nicht um angehäuftes Faktenwissen. Es ist eine völlig andere Art von Weiterbildung, die sich mit dem Aufbau eines solchen qualitativen Verständnisses beschäftigt, als eine solche, die spezialisiert, fortbildet, aktualisiert. Letztlich geht es dabei um eine Weiterbildung, die lebensbefähigende Grundbildung ist.

Drittens sind Mathematik und Naturwissenschaften in der deutschen Weiterbildung in den letzten zwanzig Jahren in ihrer Bedeutung ebenso zurückgegangen wie an den Schulen; das hier bei den deutschen Schülern festgestellte Defizit ist in der Weiterbildung schon deshalb nicht zu kompensieren, weil dort gar kein Lehrpersonal, keine Strukturen und keine Einrichtungen vorhanden sind. Der Neuaufbau entsprechender Angebotsbereiche ist von daher angesagt. Hierzu hat vor kurzem am DIE das Projekt WISER[1] begonnen.

Viertens wäre es fatal, wenn in der Weiterbildung der Gedanke herrscht, dass nun Schule, Hochschule und Berufsschulen in Sachen Flexibilität, Module und bessere Übergänge gefragt seien und dies alles in der Weiterbildung schon existiere. Der systemische Zusammenhang des gesamten Bildungsapparates erfordert flexiblere und durchlässigere Angebotssysteme, die sich vor allem stärker am Lerner orientieren und mit Weiterbildung integriert zu sehen und zu diskutieren sind.

Fünftens hat die PISA-Studie auch gezeigt, dass vielfach Defizite bei Lehrenden vorliegen, z. B. dort, wo diese die Schwächen von Lernenden etwa beim Lesen gar nicht erkennen können, aber auch dort, wo es um Förderung und nicht um Auslese geht. Auf die Weiterbildung kommt eine große Aufgabe der Qualifizierung von Lehrenden in anderen Bildungsbereichen zu, für die sie gar nicht gerüstet ist. Lehrerbildung und Weiterbildung sind Bereiche, die bislang fast unverbunden nebeneinander stehen und damit einen Transfer von Weiterbildungsansätzen in die Weiterqualifizierung der Lehrkräfte an Schulen gar nicht ermöglichen.

Sechstens zeigt die PISA-Studie ein großes Defizit in Deutschland nicht nur bei den „Hochunbegabten", was die Kompetenz des Lernens selbst angeht. Fast die Hälfte aller befragten deutschen Schüler und Schülerinnen geben an, beim Lesen etwa keine Lust zu haben. Die PISA-Studie zeigt ein deutliches Defizit der Jugendlichen bei Lernmotivation und Lernkompetenzen; beides sind jedoch Voraussetzungen dafür, dass Weiterbildung überhaupt erst zu derjenigen Klientel kommt, die von ihren Angeboten auch angemessen profitieren kann.

Von den genannten Knoten zwischen der PISA-Diskussion und der Weiterbildung ist es vor allem die soziale Selektion, die gelegentlich in der veröffentlichten Diskussion auftaucht. Schleicher, der zuständige Vertreter der OECD für die PISA-Studie, äußerte zu dem Statement „Die Weiterbildung übernimmt doch heute einen großen Teil der Aufgabe, Menschen für die moderne Arbeitswelt zu qualifizieren" völlig richtig: „Da kann ich vor falschen Hoffnungen nur warnen. Es stimmt schon, dass die Weiterbildungsträger immer leistungsfähiger werden. Aber dieses ganze System zementiert die Unterschiede nur noch weiter" (Süddeutsche Zeitung Nr. 22/2002, V I/16).

Die Weiterbildung ist gut beraten, wenn sie die PISA-Diskussion, die sich hauptsächlich um Ergebnisse schulischer Leistungen dreht, dennoch sehr ernst nimmt und in den Konsequenzen auf die Perspektiven in der eigenen Entwicklung transferiert.

Prof. Dr. Dr. h.c. Ekkehard Nuissl von Rein ist Direktor des DIE und lehrt Erwachsenenbildung an der Philipps-Universität Marburg

1 Projekt „Wissenschaft für Erwachsene" (WISER), gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Mit dem folgenden Beitrag von Ch. Memmert greift DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung die Diskussion um geeignete Wege zur Vermittlung von Arbeitslosen auf, die zuletzt durch das JOB-AQTIV-Gesetz und die Querelen um die Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit beherrscht wurde. Es gibt viele gute Ideen, der „Individuelle Bildungsplan" ist eine von ihnen; einen weiteren gelungenen Vorschlag, der sich mit individuell zugeschnittenen Umschulungsmaßnahmen im Bereich Garten- und Landschaftsbau befasst, präsentiert unsere Online-Ausgabe unter www.die-bonn.de/zeitschrift/32002: Jens Matthes, *Viele Wege führen in die Umschulung. Die Berücksichtigung von Vorleistungen am Beispiel der Umschulung zum Garten- und Landschaftsbauer.*

Eine individuelle Zukunft entwerfen

Der „Individuelle Bildungsplan" in der beruflichen Bildung

Christian Memmert

Zwei gesellschaftliche Entwicklungen kennzeichneten in den letzten Jahren die Bemühungen der gruppenorientierten Bildungsarbeit um die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt:

- Die gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse (vgl. z. B. Beck/Sopp 1997) sorgen für eine Verschiebung des Schwerpunkts von der Lerngruppe zum Lernenden.
- Die damit einhergehende wirtschaftliche Ausdifferenzierung erfordert, für jeden Teilnehmer zusätzlich eine konkrete Ausrichtung auf einen Teilarbeitsmarkt zu entwickeln. Dies erleichtert und erschwert zugleich die Reintegration von Arbeitslosen.

Hinzugekommen ist in den letzten Jahren die Tendenz zu individuellen Reintegrations-, Förder- oder Eingliederungsplänen. Das neue JOB-AQTIV-Gesetz sieht darin die Möglichkeit für ein strukturiertes Vorgehen gemeinsam mit dem einzelnen Arbeitsnachfrager. Alle drei Tendenzen erfordern eine neue Methodik, die die Teilnehmer nicht nur weiterbildet, sondern ihnen weitreichende Handlungskompetenzen mit auf den Weg gibt.

Der Individuelle Bildungsplan

Die Weiterbildung nimmt diese Entwicklungen ernst, wenn sie dem Individuum innerhalb der Lerngruppe eine neue Bedeutung zuschreibt. Fachliche Qualifizierung und Weiterbildung können nicht mehr ausschließlich gruppenorientiert angelegt werden. Schon jetzt steht der Dozent nicht mehr vor einer homogenen Lerngruppe, die sich auf gleicher Augenhöhe das zu Lernende erarbeitet. Lerntempo, Auffassungsgabe, Motivation und Wünsche für die berufliche Zukunft sind individuell unterschiedlich. Wer meint, die Differenzen ließen sich während des Lernprozesses abbauen, wird oft eines Besseren belehrt: Die Differenzen verstärken sich.

Mit dem *Individuellen Bildungsplan* versucht man einen neuen Weg zu gehen: Die ersten Gedanken hierzu entstanden 1992 im Zuge der sich verschärfenden Diskussion um Eingliederung von (Langzeit-)Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Memmert 1992). Seitdem wird die Methodik in der Praxis der beruflichen Bildung erprobt und weiterentwickelt (vgl. Memmert 1994 bis 2000).

> Der *Individuelle Bildungsplan* ist der strukturierte, individuell zugeschnittene Lern- und Entwicklungsprozess, den ein/e Teilnehmer/in in einer Bildungsmaßnahme durchläuft.

Struktur

Der *Individuelle Bildungsplan* besteht aus einer inhaltlichen und einer methodischen Komponente, die nur kombiniert von Nutzen sind:

1. die Erarbeitung und Umsetzung einer individuellen Zukunftsperspektive in drei Phasen
2. eine neue strukturierte und verbindliche Vorgehensweise des Dozenten und/oder der sozialpädagogischen Betreuung.

Beide Komponenten haben erhebliche Auswirkungen auf die Praxis des Unterrichtens, sie verändern seine Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung und machen eine Wandlung in der Methodik und Didaktik erforderlich.

ad 1: Die inhaltliche Entwicklung „individueller Zukunft"

Die ersten Ansätze des *Individuellen Bildungsplans* wurden aus Robert Jungks Methode „Zukunftswerkstatt" für die berufliche Bildung weiterentwickelt (vgl. Memmert/Elsen 1993, S. 4). Die Phasen der Zukunftswerkstatt erhielten dabei eine für den neuen Kontext veränderte Ausrichtung:

I. Die Einführungsphase
In ersten Einzelgesprächen mit dem neuen Teilnehmer einer Bildungsmaßnahme findet eine Anamnese der personenbezogenen Biographie, der Stärken und Schwächen statt. Parallel dazu wird die berufliche Vergangenheit erhoben (Fachkenntnisse, -erfahrungen etc.). Während der ersten Wochen der Teilnahme gewinnen die Dozenten erste Eindrücke über die Person. Jetzt ist es möglich, die Selbsteinschätzung des Teilnehmers der Fremdeinschätzung der Dozenten gegenüberzustellen und die Differenzen in einem Klärungsprozess zu bearbeiten. Daraus kann mit dem Teilnehmer ein individuelles Profildiagramm erstellt werden.

II. Die Perspektiventwicklungsphase
Perspektiven haben eine bedeutsame Funktion für das Selbstbewusstsein, die Handlungsfähigkeit und die Motivation des Einzelnen. Während der Phase der Perspektiventwicklung entwickelt jeder Teilnehmer für sich und in der Interaktion mit den Dozenten eine berufliche Zukunftsperspektive. Dies hört sich schwieriger an, als es in der Praxis ist: Die Teilnehmer bringen häufig schon Ideen zu ihrer Zukunft in das Seminar mit. Diese weiterzuentwickeln, ist die Hauptaufgabe der Perspektiventwicklungsphase.

III. Die Realisierungsphase
Nun werden die entwickelten Zukunftsperspektiven mit den in der Einführungsphase festgehaltenen Stärken und Schwächen des Teilnehmers konfrontiert. Daraus lassen sich die notwendigen Umsetzungsschritte entwickeln, was häufig recht einfach ist, da sie sich inhaltlich aufzwingen. Die Abfolge der Realisierungsschritte samt Dauer werden zwischen Teilnehmer und Dozent verbindlich und fest vereinbart. Werden die Vereinbarungen nicht eingehalten, müssen gemeinsam die Ursachen festgestellt und behoben werden, wodurch eventuell die Zukunftsperspektive in Frage gestellt sein kann. Der *Individuelle Bildungsplan* ist erfolgreich abgeschlossen, wenn der Teilnehmer seine (berufliche) Zukunftsperspektive realisiert und stabilisiert hat.

Das Misslingen des *Individuellen Bildungsplans* kann ohne kompetente Aufarbeitung den gesamten Prozess in Frage stellen. Durch die Bildungssituation aber ist eine solche Erfahrung des Scheiterns leichter aufzufangen und zu bearbeiten. Mitunter kann der Abschluss eines *Individuellen Bildungsplans* weit in der Zukunft und außerhalb der Bildungsmaßnahme liegen. Daher ist

Dipl.-Päd. Christian Memmert leitet die Akademie Überlingen in Bremen