

2.2 Lebenslanges Lernen

Michaela Riediger

Die Einsicht, dass der beschleunigte Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft ein grundlegendes Umgestalten des Wissens- und Kompetenzerwerbs im Lebensverlauf notwendig macht, ist nicht neu. Das Schlagwort vom „lebenslangen Lernen“ wurde bereits in den sechziger Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts geprägt und hat derzeit in der bildungspolitischen Debatte Konjunktur. Von einer praktischen Umsetzung der propagierten Ablösung eines „Lernens für das Leben“ durch ein „lebenslanges Lernen“ sind wir jedoch weit entfernt. Hürden sind nicht nur im Hinblick auf Bildungs- und Wirtschaftsinstitutionen zu nehmen. Sie tun sich auch und vor allem auf Seiten kulturell verankerter Normen und Vorurteile sowie im Hinblick auf Motivation, Selbstvertrauen und Engagement der Menschen, für die ein lebenslanges Lernen notwendig wird, auf.

Im Folgenden werden zunächst die vielfältigen Faktoren aufgeführt, die dazu führen, dass lebenslanges Lernen in Zukunft unverzichtbar sein wird. Daran anschließend werden entwicklungspsychologische Befunde zur Frage, ob und inwieweit Menschen überhaupt ein Leben lang lernfähig sind, zusammengefasst. Abschließend werden Hürden, die gegenwärtig einer allgemeinen Umsetzung lebenslangen Lernens im Wege stehen, und Wege zu ihrer Überwindung diskutiert.

Warum ist lebenslanges Lernen notwendig?

Eine durch lebenslanges Lernen geprägte Lebensweise wird aufgrund einer ganzen Reihe von Faktoren immer dringlicher. Die zunehmende Schnelllebigkeit von Technologien und Wissen sowie die Globalisierung von Produkten und Märkten haben einen immer größeren Bedarf an fachlichen, kulturellen und sozialen Kompetenzen des Einzelnen zur Folge, die es ständig zu aktualisieren gilt. Rapide Wandlungsprozesse - insbesondere in den Informations- und Kommunikationstechnologien - betreffen eine Vielzahl von Lebensbereichen. Ihre erfolgreiche Bewältigung macht eine kontinuierliche Neuorientierung erforderlich.

Hinzu kommt, dass die Möglichkeiten langfristiger beruflicher Planungs- und Beschäftigungssicherheit aufgrund der rasant fortschreitenden technologi-

schon Entwicklung schwinden. Die Vorstellung, nach bestandener Berufsausbildung „ausgelernt“ zu haben, ist immer weniger mit der Realität vereinbar. Vielmehr ist es notwendig, sich nicht nur im Hinblick auf den Technologie- und Wissenswandel auf dem Laufenden zu halten, sondern sich auch mehr als früher auf Tätigkeits- und Berufswechsel einzulassen.

Zudem wird lebenslanges Lernen auch aufgrund des sich rasant vollziehenden demographischen Wandels zur Notwendigkeit. In den letzten 100 Jahren hat sich die durchschnittliche Lebenserwartung bei der Geburt um etwa 30 Jahre erhöht. Hierbei handelt es sich unzweifelhaft um eine herausragende Errungenschaft menschlicher Kultur. Gleichzeitig stellt es eine unerhörte gesellschaftliche wie individuelle Herausforderung dar. Es liegt in der Verantwortung der Gesellschaft und jedes Einzelnen, dafür zu sorgen, dass die „gewonnenen“ Jahre nicht allein einen Zugewinn an Lebensquantität, sondern auch an Lebensqualität darstellen. Lebenslanges Lernen birgt diesbezüglich ein nicht zu unterschätzendes Potenzial. Es gehört ebenso wie soziales und berufliches Engagement, körperliche Aktivität und gesunde Schlaf- und Ernährungsweisen zu den Lebensstilfaktoren, die eine Aufrechterhaltung kognitiver Vitalität bis ins sehr hohe Alter fördern.

Neben der steigenden Lebenserwartung unterstreicht ein weiterer demographischer Trend in den entwickelten Industrienationen die Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Während immer mehr Menschen immer älter werden, werden gleichzeitig immer weniger Kinder geboren. In Deutschland sind bereits seit Mitte der siebziger Jahre die nachwachsenden Generationen jeweils schwächer besetzt als die Generation ihrer Eltern. Die zunehmende Lebenserwartung in dieser insgesamt rückläufigen Bevölkerungszahl führt zu einer deutlichen Zunahme des Anteils älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahrzehnten fortsetzen. Dabei wird die am schnellsten wachsende Bevölkerungsgruppe die der sehr alten Menschen jenseits des 80. Lebensjahres sein. Bereits heute hat Deutschlands Bevölkerung das vierthöchste Durchschnittsalter weltweit. Das statistische Bundesamt rechnet damit, dass um 2050 etwa 36 Prozent der deutschen Bevölkerung 60 Jahre und älter sein werden. Während gegenwärtig circa 3,6% der Bevölkerung älter als 80 Jahre sind, wird für das Jahr 2050 ein entsprechender Bevölkerungsanteil von gut 11% prognostiziert. An diesen Zahlen wird die zweite zentrale Herausforderung des demographischen Wandels deutlich. Der wirtschaftliche Fortbestand und die Versorgung aller Bevölkerungsgruppen muss künftig in einer Realität eines rapide abnehmenden Anteils von Menschen im traditionell als „arbeitsfähig“ angesehenen Alter gewährleistet werden. Es wird daher notwendig werden, auch das latente Potenzial älterer Bevölkerungsschichten zu aktivieren.

Tatsächlich hat die gerontologische Forschung gezeigt, dass es in den letzten Jahren deutliche Entwicklungsgewinne von heutzutage alten Menschen gegenüber ihren Altersgenossen vor etwa 25 Jahren gibt. Heute 70-Jährige beispielsweise entsprechen ihrem mentalen und körperlichen Funktionszustand zufolge eher den damals 65-Jährigen. Zudem umfasst das höhere Lebensalter inzwischen einen so langen Zeitraum, dass es notwendig ist, zwischen einem „jungen“ und einem „alten“ Alter zu unterscheiden (dem sogenannten dritten und vierten Lebensalter). Heutzutage nähern sich Menschen typischerweise erst im „alten“ Alter (ab etwa dem 80. Lebensjahr) dem verbreiteten Bild vom alten Menschen an. Etwa in diesem Alter setzen im Durchschnitt deutliche Funktionsverluste und Leistungseinbußen ein. Auch hier ist die Bandbreite jedoch groß, und es gibt Ausnahmen von der Regel. Sechzig- und Siebzigjährige dagegen entsprechen in der Regel ganz und gar nicht dem verbreiteten Bild vom alten Menschen. Sie sind mental und körperlich sehr viel leistungsfähiger und gesünder, als dies gemeinhin angenommen wird. Zudem weisen sie im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen häufig ein Plus an Arbeits- und Lebenserfahrung sowie sozialer Kompetenz auf. Insgesamt liegt in dieser Altersgruppe ein großes Leistungspotenzial, dass es in Zukunft verstärkt zu nutzen gilt.

Dies macht jedoch ein fundamentales Umdenken und Umgestalten individueller Lebensverläufe und institutioneller Bildungsangebote unerlässlich. Um ein längerfristiges berufliches Engagement zu motivieren, müssen Möglichkeiten beruflicher Neuorientierungen im höheren Lebensalter in flexible (Teilzeit-) Tätigkeiten mit altersangemessener Belastung und individueller Passung an Kompetenzen und Interessen geschaffen und sozial gewürdigt werden. Zudem gilt es, bislang vorherrschende Hindernisse eines solchen Tätigkeitswechsels im höheren Alter - wie einhergehenden Statusverlust, arbeitsrechtliche Hindernisse oder erzwungenen Ruhestand - aus dem Weg zu räumen.

Ist Lernen überhaupt ein Leben lang möglich?

„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“, ist ein verbreiteter Irrglaube, den kognitions- und neuropsychologische Forschungen inzwischen widerlegt haben. Das gesunde menschliche Gehirn hat die einzigartige Fähigkeit, sich strukturell während des gesamten Lebenslaufs zu verändern, das heißt neue Nervenzellen und Zellverbindungen zu produzieren. Lebenslanges Lernen ist also möglich, wenn sich auch das Ausmaß der Lernfähigkeit und die Geschwindigkeit von Lernprozessen im Lebensverlauf differenziert darstellen.

Prinzipiell gibt es natürlich in jeder Altersgruppe eine große Bandbreite an Leistungs- und Lernfähigkeit. Diese Variabilität nimmt mit dem Alter sogar noch

zu. Es lassen sich jedoch durchaus typische Veränderungen der geistigen Leistungsfähigkeit im Lebensverlauf beobachten. Zu deren Beschreibung ist es hilfreich, zwischen Fähigkeiten der kognitiven „Mechanik“ und „Pragmatik“ zu unterscheiden.

Fähigkeiten der Mechanik sind eng an neurophysiologische Funktionen geknüpft und betreffen das Gedächtnis ebenso wie die Geschwindigkeit, Genauigkeit und Koordination der Informationsverarbeitung. Diese Fähigkeiten zeigen rasante Entwicklungsgewinne vom Kleinkind- bis ins Jugendalter, geringe aber stetige Entwicklungsverluste während des gesamten Erwachsenenalters und einen rapiden Abfall im hohen Lebensalter.

Fähigkeiten der Pragmatik beruhen dagegen auf kulturell vermitteltem Wissen. Beispiele sind Lesen, Schreiben, Sprache oder berufliche Fertigkeiten. Pragmatische Fähigkeiten zeigen rapide Entwicklungsgewinne in Kindheit und Jugend bis zum jungen Erwachsenenalter und bleiben danach bis ins jüngere hohe Lebensalter (durchschnittlich bis zum Alter von 75 Jahren) stabil. Erst im sehr hohen Lebensalter zeigen sich Entwicklungsverluste, die jedoch geringer ausfallen als im Bereich der Mechanik. Pragmatische Fähigkeiten können bis zu einem gewissen Grad Abbauerscheinungen in der kognitiven Mechanik kompensieren. Auch sehr alte Menschen können daher von gezielten Maßnahmen zum Training kognitiver Fähigkeiten profitieren. Obwohl die Grenzen der Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter enger werden, bleibt also die Fähigkeit zu lernen doch ein Leben lang erhalten, sofern keine krankhaften Prozesse vorliegen.

Welche Hürden stehen der Umsetzung von lebenslangem Lernen im Weg?

Wenn lebenslanges Lernen also sowohl notwendig als auch möglich ist, was steht seiner allgemeinen Umsetzung im Wege? Hier lassen sich zwei ineinander verzahnte Gruppen von Hürden unterscheiden. Diese betreffen zum einen die Motivation, sich auf ein Unterfangen wie lebenslanges Lernen einzulassen, und zum anderen diesbezügliche Angebote in Bildungsinstitutionen und der Arbeitswelt. Einige relevante Aspekte sollen im Folgenden näher erläutert werden.

Die Motivation zu lebenslangem Lernen wird durch kulturell vermittelte und vom Einzelnen verinnerlichte Vorstellungen zum normativen Lebensablauf, aber auch durch Altersstereotype und mangelnde Einsicht in die Notwendigkeit lebenslangen Lernens für die erfolgreiche Entwicklung des Einzelnen und der Gesellschaft beeinflusst.

Lebenslanges Lernen entspricht nicht dem kulturell vermittelten Bild eines normativen Lebensablaufs. Das Bild eines regelhaften Lebensablaufs als Sequenz von zuerst Schule und Ausbildung, dann Arbeit und dann Ruhestand und

Freizeit kann den modernen Anforderungen nach Flexibilität nicht gerecht werden. Die praktische Umsetzung von lebenslangem Lernen wird erfordern, dass diese verschiedenen Lebensinhalte nicht mehr in altersspezifischen Abschnitten, sondern parallel gelebt werden. Die Macht kultureller Normen ist jedoch nicht zu unterschätzen. Menschen orientieren sich in ihren individuellen Lebensentwürfen an ihnen. Altersnormen haben einen strukturierenden Wert. Abweichungen von ihnen werden häufig als negativ oder zumindest ambivalent angesehen. Dies untergräbt die Motivation zu lebenslangem Lernen.

Hinzu kommen negative Altersstereotype. Lernen wird als den Jungen vorbehalten angesehen, auch, weil weit verbreitet die (falsche) Meinung herrscht, Ältere wären damit überfordert. Insbesondere das hohe Lebensalter wird in der Öffentlichkeit fast ausschließlich als Problemlage thematisiert. Positive Aspekte des mittleren und späteren Erwachsenenalters – etwa die zunehmende soziale und persönliche Reife sowie Lebenserfahrung – spielen in der öffentlichen Debatte kaum eine Rolle. Dies hat nicht zu unterschätzende Auswirkungen auf das Selbstbild der Betroffenen. Negative Erwartungen werden verinnerlicht und führen zu mangelndem Selbstvertrauen und Durchhaltevermögen. Für viele mag die Anforderung, lebenslang lernen zu sollen, daher fast bedrohlich erscheinen. Angst, Anforderungen nicht gerecht werden zu können, untergräbt die Motivation, sich ihnen zu stellen. Auch das umgekehrte Extrem – unrealistisch positive Überzeichnungen – können negative Auswirkungen haben, wenn der Einzelne feststellen muss, dass dieses Idealbild für ihn unerreichbar ist.

Eine zentrale Voraussetzung für die breite Realisierung lebenslangen Lernens ist daher eine Veränderung von kulturellen Lebensverlaufsbildern und von Vorstellungen zu normativen Bildungsabläufen. Hierüber wiederum können die Denkfiguren der Einzelnen erreicht werden. Dies wird ein langwieriger Prozess sein, der bei den heutigen Kindern anfangen muss, um in den kommenden Generationen Aussicht auf Erfolg zu haben. Nachwachsenden Generationen muss das Bild vermittelt werden, dass Lernen nichts ist, was auf Schule und Ausbildung begrenzt ist, sondern dass lebenslange Bildung normal und notwendig ist. Für die Vermittlung dieses neuen Bildungsverständnisses sind insbesondere die Medien als Spiegel und Vermittler der „öffentlichen Meinung“ gefragt. Inhalte zu Entwicklungs- und Bildungsabläufen ebenso wie Strategien zu selbstinitiiertem Wissenserwerb sollten darüber hinaus bereits früh und kontinuierlich Bestandteil curriculärer Ausbildung sein.

Auch auf Seiten von Bildungsinstitutionen und Arbeitswelt stellen sich einer Umsetzung lebenslangen Lernens Hindernisse in den Weg. Diese beziehen sich vor allem darauf, dass Bildungs- und Arbeitsangebote primär auf eine junge Klientel zugeschnitten sind und insbesondere Berufstätigen nur wenig Freiraum für Weiterbildung eingeräumt wird. Veränderungen in den Bildungsinstitutionen

müssen mit Veränderungen in der Arbeitswelt einhergehen. Diese sollten zum einen ermöglichen, dass sich Erwachsene aller Altersgruppen produktiv und entsprechend ihrer jeweiligen Kompetenzen und Interessen einbringen können. Dies bedeutet auch, dass Wirtschaft und Arbeitgeber den notwendigen Freiraum für berufsbegleitende Weiterbildungen und berufliche Neu- und Umorientierungen einräumen, und diese auch darüber hinaus unterstützen und einfordern.

Darüber hinaus gibt es Änderungsbedarf in den Bildungsangeboten. Es gibt beispielsweise noch viele Bildungskontexte, in denen Erwachsene im mittleren oder höheren Lebensalter „fehl am Platze“ wirken und ihr Bemühen um Weiterbildung unangemessen oder elitär erscheint. Bildung muss künftig zu einem kontinuierlichen Lebensbestandteil im gesamten Lebensverlauf werden. Dazu kann es nicht ausreichen, die Ausbildungsphase lediglich zu verlängern, indem ihr Beginn im Lebensverlauf vor- oder ihr Ende zurückverlegt wird. Eine flexible Parallelisierung solcher Lebensinhalte wie Bildung, Arbeit, Familie und Freizeit, die heute typischerweise nacheinander durchlebt werden, ist unverzichtbar. Dazu wiederum sind neue Freiräume im beruflichen Bereich, aber auch eine stärkere Gleichverteilung von Bildungsressourcen über alle Lebensphasen hinweg notwendig.

Die Bildungsklientel wird also in Zukunft nicht mehr auf die 6- bis 25-Jährigen beschränkt sein, sondern die gesamte Lebensspanne bis ins höhere Alter umfassen. Entsprechende Bildungsangebote müssen berücksichtigen, dass Menschen unterschiedlicher Altersgruppen unterschiedliche Bildungsbedürfnisse, -ziele und Lerngeschwindigkeiten haben. Als Konsequenz sind unterschiedliche Lehr- und Lernformen in verschiedenen Altersgruppen am effizientesten. Diese gilt es, gezielt zu erforschen und entsprechende Erkenntnisse systematisch umzusetzen. Dabei werden Versuche, Menschen des mittleren und höheren Lebensalters in bestehende Bildungsangebote zu integrieren, nicht ausreichen. Zusätzlich müssen altersspezifische Angebote entwickelt und einem strikten Qualitätsmanagement unterzogen werden. Diesbezüglich gibt es bereits eine ganze Reihe von Forschungsansätzen und Modellversuchen. Beispielsweise ist die kürzliche Gründung des Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development an der International University Bremen ein wichtiger Schritt in Richtung der Umsetzung der beschriebenen Notwendigkeiten. Diese Bemühungen gilt es in Zukunft zu stärken und vor allem zu integrieren, um ihre Wirksamkeit zu erhöhen.

Es lässt sich zusammenfassen, dass lebenslanges Lernen aufgrund einer Vielzahl ineinander verzahnter Gründe vor allem im Beruf, aber auch in vielen anderen Lebensbereichen in Zukunft unverzichtbar sein wird. Dazu sind enorme strukturelle wie institutionelle Veränderungen des althergebrachten Lebens- und Bildungsverlaufs notwendig, die Zeit brauchen werden und nur Erfolg haben

können, wenn sie von allen getragen werden – dem Einzelnen, dem Bildungssystem und der Wirtschaft.

2.3 Wohin gehen die Eliten? Ergebnisse aus der berlinpolis-Umfrage zum Thema „Brain Drain“

Jeppe F. Jørgensen

Forschung lebt vom grenzüberschreitenden Austausch. Wenn viele deutsche Wissenschaftler/innen während ihrer „akademischen Blütezeit“ ins Ausland abwandern und nicht oder erst nach mehreren Jahren zurückkehren, kann aus den Wanderungen aber auch ein Problem werden. Bundesbildungsministerin Bulmahn hat sich mehrmals nachdrücklich gegen die Behauptung gewandt, die besten Wissenschaftler würden Deutschland verlassen. Diese viel zitierte und von den Medien vielfach übernommene Entwarnung erscheint sehr problematisch. Eine Abwanderung findet nach wie vor statt. Zum einen, weil in Deutschland unzureichende Karrierechancen geboten werden. Zum anderen, weil die Lehre und Forschung an den Hochschulen unter einer Reihe von Defiziten leidet. Diese Defizite verursachen nicht nur den sogenannten „Brain-Drain“. Sie behindern auch die Arbeit derjenigen, die hier geblieben sind. Deswegen müssen forschungspolitische Reformmaßnahmen weiter vorangetrieben werden.

Krisensymptome der deutschen Forschungslandschaft

Wann ist eine Wissensgesellschaft erfolgreich und wann nicht? Ist sie beispielsweise erfolgreich, wenn ihre Wissenschaftler möglichst viele Preise, am besten Nobelpreise gewinnen? Wäre dies das entscheidende Kriterium, sähe es auf den ersten Blick gut aus für Deutschland. Den Deutschen wird die wichtigste und höchste Auszeichnung für Wissenschaftler recht häufig verliehen, zuletzt im Jahr 2001 dem Physiker Wolfgang Ketterle.

Diese vermeintliche Stärke Deutschlands erweist sich auf dem zweiten Blick als trügerisch. Ketterle lebt und arbeitet genau wie viele andere deutsche Nobelpreisträger der letzten Jahre, wie der Zellbiologe Günter Blobel und der Physiker Horts L. Störmer, nicht in Deutschland, sondern in den USA. Alle drei Wissenschaftler haben die deutsche Forschungslandschaft kritisiert.

Auch von anderen Seiten kommt Kritik. Der im Juni 1999 erschienene Bericht der internationalen Kommission zur Systemevaluation der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft „Forschungsförderung in