

**Das Morgen im Heute - Die Zukunftsoffenheit von Bildung und Lernen**  
**Vortrag beim 6. Internationalen Kongress der Weiterbildung in und um Bozen**  
**am 14.09.07 in Bozen**

Prof. Dr. Jörg Knoll

Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik der Universität Leipzig, Karl-Heine-Straße 22b, 04229  
Leipzig, Tel. 0049/341/9731470, Fax 0341/9731479, e-mail [knoll@rz.uni-leipzig.de](mailto:knoll@rz.uni-leipzig.de)

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Thema meines Beitrags lautet: „Das Morgen im Heute – Die Zukunftsoffenheit von Bildung und Lernen“.

Ich habe mir überlegt, wie ich gemeinsam mit Ihnen auf eine lebendige Weise in dieses Thema hinein komme; in diesem Sinne bitte ich Sie nun um ein kleines Experiment:

Stellen Sie sich vor, es ist halb elf – der Vortrag ist zu Ende.

Sie stehen auf und gehen raus. Und Sie sind zufrieden.

Lassen Sie sich mal Einfälle kommen, was Sie während des Vortrags gelernt haben, um sagen zu können: „Ich bin zufrieden...“

Nehmen Sie sich jetzt eine kurze Zeit nur für sich, also ohne dass Sie etwas antworten und ohne Gespräch. Ich werde Sie dann unterbrechen.

Nochmal:

Stellen Sie sich vor, der Vortrag ist zu Ende und Sie sind zufrieden.

Was fällt Ihnen ein, was Sie während des Vortrags gelernt haben, um sagen zu können: „Ich bin zufrieden...“

*(kurze Pause)*

Vielleicht ist Ihnen nun mehreres eingefallen: zum Inhalt, zur Methode, zu einem Begriff (z.B. Zukunftsoffenheit); vielleicht hat kam auch kein Einfall, vielleicht auch ein bisschen Ratlosigkeit – vielerlei ist möglich.

Ich möchte nun gern zusammen mit Ihnen von dem Experiment einen Schritt zurück treten und Ihnen einige Überlegungen anbieten. Ich tue das in zwei Teilen, und ich lade Sie ein, diesen Weg mit zu gehen.

1. Teil:

Lernen und Zukunft

2. Teil:

Neue Lernkultur und Zukunftsentwicklung

**Zum 1. Teil:**

**Lernen und Zukunft**

Hierzu ein erster Satz:

**1. Lernen hat es prinzipiell mit Zukunft zu tun.**

Das gilt für die kleine Zukunft –

von jetzt bis halb elf: Was hat sich innerlich getan? Was entsteht als Anregung oder Frage...

Das gilt für die nächste Zukunft –

wenn Sie heute Abend heimkommen und jemand fragt Sie: „Na, was habt Ihr gemacht bei Eurem Kongress? Was hast Du gelernt?“

Das gilt für die mittlere Zukunft –

der nächste Geburtstag, das Jahr 2008...

Und das gilt für die großen Zukünfte –

in zehn Jahren, in zwanzig Jahren; so Gott will und wir leben.

Was ich sagen will, ist: Lernen hat immer einen Morgen-Aspekt. Denn wenn wir lernen, ändert sich etwas in uns.

Wir kennen etwas, was wir vorher noch nicht kannten (z.B. ein technischer Sachverhalt oder am Ende des vormittags die Methode „World Café“).

Wir können etwas, was wir vorher noch nicht konnten (z.B. mit einem Ausländer in dessen Muttersprache reden).

Wir beherrschen etwas, was uns vorher unzugänglich war (z.B. ein Gerät bedienen).

Unser Blick hat sich geweitet oder geschärft. (Ich nehme z.B. mit von gestern die Frage, woran sich Reichtum bemisst.)

Lernen bedeutet also Veränderung. Sie wird zum Tragen kommen oder soll es sogar: vielleicht schon am nächsten Tag oder in der nächsten Woche oder „im Leben“ (wann das auch immer sei). So ist es

- in einem Gesprächskreis,
- in einem beruflichen Lehrgang,
- in jeder Schulklasse,
- und natürlich auch in diesem Kongress mit seinen verschiedenen Teilen und Ereignissen und Erfahrungen

(„...eine Plattform ... bieten für Austausch und Auseinandersetzung miteinander und mit dem Thema der Nachhaltigkeit“, heißt es im Faltblatt; das betrifft das Große und Ganze, aber es gilt auch für das Persönliche: Jemand treffen, mit jemand etwas besprechen, ein bestimmtes Projekt kennen lernen usw.).

Also:

Lernen hat nicht nur dann etwas mit Zukunft zu tun, wenn über Zukunft geredet wird, wenn sie selber Thema ist.

Lernen hat vielmehr einen *prinzipiellen* Zukunftsaspekt. Es ist in sich ein Geschehen des Morgens im Heute.

Nun der zweite Satz:

## **2. Lernen kann die Zukunft schließen.**

Ich verwende diese Formulierung, auch wenn sie etwas sperrig ist, denn ich möchte gern das Gegenteil zum ersten Satz ausdrücken, in dem es mir um die Zukunftsoffenheit ging.

Ich sagte: Lernen ist ein Geschehen des Morgens im Heute. Es ist gut, das zu wissen. Denn so zeigt sich, dass Lernen ein Lebensvorgang ist, verbunden mit der Entwicklung und Entfaltung der Menschen und ihrer Welt.

Aber diese Erkenntnis ist zugleich aufregend. Denn der Satz „Lernen ist das Morgen im Heute“ lässt sich auch umdrehen: „Lernen ist das Heute im Morgen.“

Das heißt: Unser Lernen heute kann auch Probleme erzeugen für morgen:

Zum Beispiel, wenn Sichtweisen erworben werden, die auch einengen können.

Oder wenn Handlungsweisen eingeübt werden, die auch beeinträchtigen oder gar zerstörerisch wirken können.

Das eigentlich Aufregende liegt für mich aber darin, dass die Zukunft schon im Ansatz, im Konzept des Lernens geschlossen werden kann.

Zum Beispiel:

- Es werden Zwecke festgelegt, für die gelernt wird.
- Es werden Kriterien definiert, mit denen der Erfolg des Lernens bestimmt wird, bevor das Lernen überhaupt begonnen hat.
- Es gibt Lernzielen, die nur das beschreiben, was von außen beobachtet werden kann, und die das als Grundlage eines Tests nehmen; wer das und das nicht kann, fällt durch – ganz gleich, was er oder sie dazwischen oder daneben sonst noch gelernt hat

Nun können natürlich Zwecke, Kriterien und Ziele die Genauigkeit der Arbeit fördern. Und ich gestehe: Ich schätze es, Lernziele zu formulieren – das ist eine Hilfe gegen Geschwafel und für Realitätsnähe.

Aber es markiert eben auch die dunkle Seite des Lernens, seine negative Möglichkeit: Das, was wir schon wissen und haben, wird einfach fortgesetzt. Bildung wird zur Exekution eines Programms, und das deutsche Wort „Bildungsmaßnahme“ ist erschreckend nahe an dieser Realität.

Aber es gibt noch eine weitere Form, wie im Zusammenhang mit Lernen die Zukunft geschlossen wird. Ich meine den inneren Widerstand beim Lernen selbst. Auseinandersetzung mit Herausforderungen, mit Krisen verlangt, Bekanntes aufzugeben und sich auf Neues einzulassen. Das ist riskant. Weil es riskant ist, erzeugt es Unsicherheit und Angst. Angst wiederum wird vermieden. Wir können auch mit einem psychoanalytischen Verständnis sagen: Sie wird „abgewehrt“. Also wird das Herkömmliche beibehalten, das schon Bekannte, und sei es noch so problematisch. Dasselbe einfach weiter und sogar noch mehr davon: schneller, steiler, höher, stärker – Wachstum zum Beispiel, denn das ist vertraut im Unterschied zu dem Nicht-Wachstum, für das gestern hier so eindrücklich plädiert wurde.

Mit anderen Worten:

Der prinzipielle Zukunftsaspekt von Lernen kann zum Problem werden, wenn Zukunft geschlossen wird; und zwar durch vor-definierte Ergebnisse des Lernens oder durch inneren Widerstand.

Der Raum der Möglichkeiten, den Lernen grundsätzlich darstellt, bleibt dann ungenutzt. Deshalb gilt es, diesen Raum immer wieder neu zu öffnen. Dabei gilt es, das Dilemma auszuhalten, das Frau Lieschke gestern Vormittag angesprochen hat: nämlich einerseits strate-

gisch zu handeln und andererseits die Ergebnisse nicht vorweg zu nehmen, sondern die Offenheit im Lernen und für sein Ergebnis zu bewahren.

Daraus ergibt sich nun ein dritter Satz:

### **3. Lernen auf Zukunft braucht Raum für Entdecken, für Erfinden und für Probedenken.**

Neben dem prinzipiellen Zukunftsaspekt des Lernens gibt es einen aktuellen Zukunftsaspekt. Gemeint sind die weltweiten Herausforderungen, die zu bewältigen sind und für die Lernen nötig ist: Lernen für neue Formen des Zusammenlebens, des Wirtschaftens, des politischen Handelns.

Wenn eine Herausforderung besteht, dann ist ein Problem oder eine Aufgabe erkennbar, aber die Lösung zunächst nicht. Das ist im privaten Alltag so und auch in der Gesellschaft. Das Neue, das gebraucht wird, ist noch nicht bekannt. Es ist vielfach erst zu entwickeln, zu erarbeiten, zu erfinden.

Es kann also auch nicht in Lernzielen erfasst werden, die inhaltlich vorwegnehmen, was erst zu finden ist.

Die Aussage, dass gerade in Zeiten des Wandels Bildung und Weiterbildung nötig sei, reagiert also auf eine durchaus vorhandene Lage.

In ihrer konkreten Umsetzung enthält diese Aussage aber oft ein Problem:

Sie stellt Notwendigkeiten des Lernens dar – und sie sagt zugleich, WAS zu lernen sei.

Sie beschreibt damit vorwegnehmend „Ergebnisse“.

Auch mit diesem Lernen verbindet sich Veränderung. Aber sie geschieht dadurch, dass sich die Menschen dem anpassen, was erwartet wird oder als gegeben vorausgesetzt wird und was von außen gesetzt ist.

Anders beim zukunftsoffenen Lernen. Ich möchte das mit zwei Beispielen aus diesem Kongress verdeutlichen:

Maurizio Pallante plädierte für eine neue Kultur des Schenkens. Das löste natürlich die Frage aus: Wie soll das gehen? Und jetzt wird es interessant: Herr Pallante legte eben nicht ein Lernprogramm vor für ein Training in der Kultur des Schenkens; er formulierte vielmehr eine

Aufgabe, und wie diese gelöst werden kann, das ist gemeinsam zu entdecken und zu erfinden, vielleicht sogar in einem Seminar der Weiterbildung.

Oder: Ich erinnere auch an die Arbeit in den Workshops, wo Wissen gemeinsam geschaffen wurde. In dem Workshop über „Querdenken“ war ganz sicher am Anfang nicht bekannt, dass ein Merkspruch entstehen wird, wie er nun auf einem Zettel beim Workshop-Ergebnis steht: „Querdenken allein reicht nicht – Es muss auch Querhandeln sein...“

So komme ich zu der These:

Angesichts der vielfältigen Herausforderungen ist es nötig, Lernen so zu gestalten und zu fördern, dass es ausgerichtet ist nicht nur an definierten Ergebnissen, die im Rahmen von Planung vorweg genommen werden und die es dann zu verwirklichen gilt (z. B. etwas Bestimmtes wissen, eine ganz bestimmte Qualifikation haben).

Lernen muss sich vielmehr am Lernen selbst ausrichten als einem offenen Prozess, der natürlich auch zu Ergebnissen führt, diese aber aus sich heraus schafft, prüft, verwirft und weiter entwickelt.

Diese Form vom Lernen ist wirklich zukunftsgerichtet, weil sie zukunfts offen ist, anstatt die Zukunft in Regie zu nehmen.

Ob das läuft, ist nicht nur Sache didaktischer Einzelentscheidungen. Es hängt wesentlich ab von dem ganzen Ensemble aus Leitideen, aus geteilten Überzeugungen, aus Arbeitsweisen, aber auch aus Strukturen und ganz materiellen Gegebenheiten, wie z.B. ein Haus oder ein Raum.

(Wie wirksam auch dieses scheinbar Äußerliche ist, haben Sie vielleicht heute morgen an sich selber wahrgenommen, als Sie diesen Saal betraten und die Tischgruppen sahen.)

Wir können für dieses Ensemble auch „Lernkultur“ sagen.

Nochmals zusammengefasst:

Lernkultur fördert das zukunftsgerichtete Lernen, wenn sie

- nicht nur vorab definierte Ergebnisse festlegt, die zu erreichen sind (= die klassischen Veranstaltungsformen),
- sondern Räume eröffnet, in denen Neues entwickelt und erfunden werden kann.

Nun noch einmal die drei Sätze zu dem ersten Abschnitt „Lernen und Zukunft“:

- Lernen hat es prinzipiell mit Zukunft zu tun.
- Lernen kann die Zukunft auch schließen.
- Lernen auf Zukunft braucht Raum für Entdecken, für Erfinden und für Probehandeln.

**Zum 2. Teil:**

### **Neue Lernkultur und Zukunftsentwicklung**

Ich möchte jetzt einige Ergebnisse aus einem Forschungs- und Gestaltungsprojekt vorstellen, das wir gemeinsam mit der Katholischen Erwachsenenbildung in Deutschland durchgeführt haben. Es hatte den anregenden Titel: „Lernen 2000 – Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur“. Ich möchte damit belegen, dass es für die Überlegungen zur Zukunftsoffenheit von Lernen durchaus Anknüpfungsmöglichkeiten im wirklichen Leben gibt. Das gilt gleichermaßen für das Verständnis von Lernen als Raum für Entdecken, für Erfinden und für Probehandeln.

Ich gehe dabei auf drei Perspektiven ein:

- die Teilnehmenden,
- die Mitarbeiter/-innen,
- und die Organisation.

Ich werde holzschnittartig einiges herausgreifen. Dabei verzichte ich auf alle statistischen Erläuterungen und methodischen Erwägungen.

Zur ersten Perspektive:

#### **1. Die Teilnehmenden:**

**Motto „Selber vorkommen wollen“**

In dem Projekt gab es Teilnehmende in unterschiedlichen Zusammenhängen: in Veranstaltungen, in Aktionen, in offenen Begegnungsformen. Bei ihnen zeigte sich eine große Breite von gleichzeitig vorhandenen Erwartungen an das Geschehen. Dabei gibt es einige interessante Akzente.

Zum einen findet sich die Erwartung, Informationen zu bekommen.

Zum anderen werden jedoch gleich häufig Erwartungen in folgende Richtungen formuliert:

- Die Teilnehmenden möchten den Lernprozess selber mitgestalten.
- Sie möchten von der Leitung als Partner im Lernprozesse verstanden werden.
- Es solle die Leitung auch von den Teilnehmenden lernen.

Schließlich ist noch stärker als die Perspektive „Informationen bekommen“ die Erwartung ausgeprägt, dass Leitung auf die Probleme und Fragen der Teilnehmenden Rücksicht nimmt, dass sie deren Wünsche und Erwartungen berücksichtigt und dass Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden stattfinden kann.

Die Teilnehmenden hatten also die Vorstellung, selber vorkommen zu wollen. Diese Vorstellung tritt noch deutlicher hervor, wenn man sich anschaut, welche Funktion die Leiter und Leiterinnen der Veranstaltungen nach den Einschätzungen der Teilnehmenden haben sollen. Wir finden hier die Angabe „als Dozenten“ mit rund der Hälfte der Nennungen. Deutlich häufiger erfolgten die Angaben „Lernhelfer“ und „Lernberater“ (jeweils knapp über 70 Prozent). Noch häufiger werden die Leiterinnen und Leiter gewünscht als „Methodenkenner“ (82 Prozent), als „Moderator“ (88,3 Prozent) und „Lernende“ (88,9 Prozent). Diese Aussagen wurden in den Eingangserhebungen gemacht, also von den Teilnehmenden mitgebracht. Sie sind nicht beschränkt auf Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen oder höherwertigen beruflichen Positionen, sondern sie finden sich genauso bei den Personen in Maßnahmen für schwer vermittelbare Arbeitslose.

Wir können also sagen, dass von den Teilnehmenden her eine zentrale Konkretisierung von Lernkultur im Sinne *neuer Lernkultur* darin besteht, selber vorzukommen, selber Bedeutung zu haben im Lerngeschehen und im Bildungsangebot.

Ich sagte, dass ich einige Ergebnisse auswählen will. Deshalb belasse ich es dabei und gehe zur zweiten Perspektive:

## **2. Die Mitarbeiter/-innen:**

**Motto „Neue Rollenkultur“**

Die Aussagen über die Mitarbeitenden sind aus Interviews gewonnen, außerdem aus Selbstreflexionen, die sie geschrieben haben, und aus der Analyse von Veranstaltungen.

Im Selbstverständnis der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen finden sich deutliche Entsprechungen zu dem, was auch Teilnehmende im Sinne von Beidseitigkeit des Lernens aussagen. Eine typische Äußerung einer Leiterin hierfür:

„Ich bringe meine Impulse ein, bekomme aber umgedreht auch Impulse zurück ... Von daher ist für mich so das Ideal, dass es wirklich eine gleiche Ebene ist und ein Gespräch geführt wird zwischen den Teilnehmenden und mir, ja, wo beide davon profitieren.“

Als leitende Orientierungen werden genannt bzw. lassen sich erschließen:

- Orientierung an der Lebenswelt der Teilnehmenden,
- Orientierung und Erfahrung und Handlung,  
(„Es zeigte sich, dass persönliche Themen immer auch zu Inhalten führen und umgekehrt die Themen immer auch persönlich verhaftet waren.“)
- Orientierung an Ganzheitlichkeit.

Allerdings gibt es auch einige Ecken und Kanten. So zeigen sich im Selbstverständnis, aber auch im praktischen Handeln Überlappungen und Diskrepanzen, wenn z.B. jemand sagt:

„... und dass es ... einen Dialog gibt zwischen der Erfahrungswelt der Teilnehmenden und den Impulsen, die natürlich von mir als Referenten kommen.“

Neue Lernkultur und neue Rollenkultur der Leiterinnen und Leiter hängen zusammen. Diese neue Rollenkultur ist gekennzeichnet durch Offenheit und Wahrnehmungsfähigkeit für die Beteiligten samt ihrer Ressourcen und durch Integration in den Lernprozess (Symmetrie des Lernens). Allerdings ist das ein Entwicklungsprozess bei den Mitarbeitenden selbst.

Damit bin ich bei der dritten Perspektive:

### **3. Die Organisation:**

**Motto „Sich selber ändern“**

Für mich ist das der spannendste Teil der Ergebnisse. Hier wird deutlich, dass neue Lernkultur oder Zukunftsoffenheit nicht einfach ein Schildchen ist, das man sich über den Eingang hängt und dann läuft es; oder eine Sache, die per Beschluss eingeführt wird und dann läuft. Es geht vielmehr um tiefgreifende Entwicklungsvorgänge – mit allem, was zu Entwicklung gehört: auch Schwierigkeiten, Ungreimheiten, Ungleichzeitigkeiten; also „Wachstumsschmerzen“...

Wir stellten in dem Projekt zum Beispiel Veränderungen in den Abläufen und Strukturen fest, etwa

- Veränderung des Zeitbedarfes, wenn das Lernen ergebnisoffen angelegt wird,
- Veränderung von Arbeitsabläufen
- Verlagerung von Tätigkeitsanteilen der Mitarbeiter/-innen (Zeit für Informelles),
- Einsicht in die Notwendigkeit, dass *alle* Mitarbeiter/-innen (einer Einrichtung, eines Hauses) in den Lernprozess einzubeziehen sind
- partizipative Leitung als Voraussetzung und Ergebnis
- Pflege der internen Kommunikation.

Veränderungen stellten wir auch fest im Blick auf Raum und Umgebung:

- Offenheit im wörtlichen und übertragenen Sinne
- Umgestaltungen  
(Beispiel: die Lehrküche bekommt einen zentralen Tisch)

Ich riskiere eine Formulierung, die ich im einzelnen begründen könnte, was ich aber Ihnen und mir erspare: Wenn die Institution sich ernsthaft einlässt auf zukunftsoffenes Lernen und auf neue Lernkultur, verändert sie sich ...

Spätestens an dieser Stelle zeigt sich, dass wir selber mitten drin stecken. Wie zukunftsoffen beim Lernen wir selber sind, wie wir selber mit Offenheit und Veränderung beim eigenen Lernen umgehen, das wirkt natürlich als Modell.

Insofern sind wir – Sie und ich – Teil des Themas.

Manchmal auch Teil des Problems.

Aber zum Glück auch Teil der Lösung, wie dieser Kongress auf sehr lebendige Weise zeigt.

Ich danke Ihnen.