

Was ist Lern- und Wissensempowerment?

Mit der Begriffsprägung des Lern- und Wissensempowerments soll für die Auseinandersetzung mit dem beruflichen Lernen bzw. der beruflichen Weiterbildung von Benachteiligten Anschluss an das Empowerment-Konzept im Bereich der sozialen Arbeit genommen werden. Ein weiterer Anknüpfungspunkt sind Traditionen in der Erwachsenenbildung mit Benachteiligten, die Empowerment als explizites Ziel verfolgen.

Empowerment meint dabei, Personen jene sozialen Dienstleistungen zukommen zu lassen, die es diesen ermöglichen, sich ihrer ungenutzten, lebensgeschichtlich verschütteten Kompetenzen und Lebensstärken zu erinnern, sie zu festigen und zu erweitern, um alleine oder gemeinsam mit Anderen selbst gewählte Ziele erreichen zu können.

Lernen wird als Veränderungsprozess von Individuen und Gruppen verstanden, der es ermöglicht, zufriedenstellende Lösungen für Aufgaben zu erarbeiten. Die Aufgabenstellungen ergeben sich dabei einerseits aus den aktuellen Umwelten (z.B. der Entwicklungsdynamik in einem Berufsfeld), andererseits sind sie das Ergebnis der individuellen Entwicklung im Lebenszyklus, die je Lebensphase neue Anforderungen hervorbringt. Lernen – verstanden als dieser Veränderungs- und Wachstumsprozess – erfolgt dabei eingebettet in die lebensphasenspezifische (Neu-) Gestaltung der Lebensstruktur und deren wesentlichen Bereiche, insbesondere der Berufstätigkeit, der Partnerschaft und Familie, des zivilgesellschaftlichen Engagements und der Freizeitgestaltung. Die typische Dauer dieser Gestaltungszyklen – fünf bis zehn Jahre – gibt damit auch den zeitlichen Horizont für das Wissensempowerment vor.

Das Lernen Erwachsener erfolgt schwerpunktmäßig durch die Beteiligung an Prozessen und Praxisgemeinschaften (*communities of practice*). Das Vorhandensein oder Fehlen dieser Beteiligungskontexte sowie deren lernförderliche oder lernbegrenzende Qualität bestimmen wesentlich mit, welche Lernmöglichkeiten Individuen vorfinden. Beteiligungskontexte ermöglichen dabei nicht nur das Lernen selbst, sie vermitteln zugleich die Motivation dafür. Fehlende Lernmotivation lässt sich damit schwerpunktmäßig als eine Folge des Fehlens lernförderlicher Umwelten verstehen. Weiterbildung stellt nur eine besondere Form der Unterstützung des Lernens dar.

Die Berufstätigkeit – der Arbeitsplatz – ist eine für das Lernen insgesamt und das berufliche Lernen im Besonderen entscheidende Arena. Beruflich relevantes Lernen wird insbesondere durch lernförderliche Arbeitsplätze ermöglicht. Der Zugang bzw. das Fehlen des Zugangs zu lernförderlicher Arbeit oder Erwerbsarbeit überhaupt stellt damit die bestimmende Ungleichheitsdimension für den Zugang zum lebenslangen Lernen dar. Fehlende Lernmöglichkeiten im beruflichen Kontext können zum Teil durch bestehende Beteiligungsmöglichkeiten in anderen Lebensbereichen ausgeglichen werden. Zugleich drohen subjektiv wahrgenommene Einschränkungen in den beruflichen Entwicklungsperspektiven auf andere Lebensbereiche übertragen zu werden.