

Keine Chance oder keine Lust?

Wie lebenslanges Lernen besser verteilt werden könnte

Judith Offerhaus und Julia Gorges

Jeder soll die Chance haben, sich kontinuierlich weiterzubilden. Hier sind sich Politik und Öffentlichkeit einig. Lebenslanges Lernen ist zum Modewort geworden, das mit einer Vielzahl positiver Konsequenzen in Verbindung gebracht wird: Personen, die auch im Erwachsenenalter lernen und sich weiterbilden, tragen zur Entwicklung der allgemeinen Wirtschaftslage bei, heißt es. Sie erhöhen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einer Gesellschaft. Bildung zahlt sich auch nach der Pflichtschulzeit aus: Wer in Weiterbildung investiert, ist nicht nur im Beruf erfolgreicher, sondern überhaupt im Leben. Bildungsinteressierte leben gesünder, engagieren sich häufiger politisch und sind allgemein zufriedener und erfüllter, so die allgemeine Annahme.

Immer mehr Menschen haben diese Vorzüge erkannt und nehmen an Weiterbildungen teil. Allerdings, und hier liegt die große Schwachstelle im System, ist der Zugang zu Bildungsaktivitäten in der Bevölkerung immer noch nicht gleich verteilt. Der prototypische Weiterbildungsteilnehmer (genau, nicht Teilnehmerin) ist gut gebildet, hat eine höhere berufliche Position inne (in Vollzeit, versteht sich), oft noch mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, er ist im öffentlichen Dienst oder einem Großunternehmen beschäftigt. Weiterbildungsverlierer hingegen sind Personen mit Migrationshintergrund, Personen in un- und angelernten Berufen oder auch Personen ohne abgeschlossene schulische und Berufsausbildung – also eigentlich diejenigen, die zusätzlicher Bildungsaktivitäten bedürften.

Dieses Muster wird in der wissenschaftlichen Literatur als Matthäus-Effekt bezeichnet, frei nach dem biblischen Zitat: „Wer da hat, dem wird gegeben.“ Wer bereits – in jeglicher Hinsicht – gut gestellt ist, erhält noch mehr – in diesem Fall Weiterbildung. Diese Erkenntnis ist nicht neu. Die gerade angesprochenen Faktoren – und hier vor allem Bildung und Beruf – lassen sich salopp als die „üblichen Verdächtigen“ der Weiterbildungsforschung bezeichnen.

Doch das Puzzle der Weiterbildungsbeteiligung ist weitaus komplexer. Weniger offensichtliche Einflussfaktoren sind bisher kaum systematisch untersucht worden. Welches sind diese übersehenen „unüblichen Verdächtigen“?

In unseren Forschungen sind wir dieser Frage aus unterschiedlichen Blickwinkeln unabhängig voneinander nachgegangen: Judith Offerhaus als Soziologin, Julia Gorges als pädagogische Psychologin. Auch die Datensätze waren unterschiedlich – einmal diente das Sozio-oekonomische Panel, einmal der Adult Education Survey als Grundlage. Ein Blick über den disziplinären Tellerrand kann sich lohnen, will man die Gründe für die ungleiche Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter weiter differenzieren. Als Faktoren für die Teilnahme an Erwachsenenbildung im Allgemeinen und beruflicher Weiterbildung im Besonderen konnten wir ausmachen: Persönlichkeitseigenschaften, Karriereorientierung und Einstellungen.

Die Berücksichtigung von Persönlichkeitsmerkmalen ist ein neuer Trend in der Analyse von Bildungsbeteiligung, Arbeitsmarkterfolg oder sozialer Mobilität. Die traditionellen Big Five der Persönlichkeitspsychologie – Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Extraversion und Neurotizismus – oder das Konzept

Das **College for Interdisciplinary Educational Research (CIDER)** ist ein innovatives Projekt zur Unterstützung der Karrieren von 30 PostDoc-Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der Disziplinen Soziologie, Ökonomie, Erziehungswissenschaften und Psychologie. Deren Forschung konzentriert sich dabei auf drei Hauptthemenfelder: Bildungsungleichheiten und Chancen wider Erwarten, Kompetenzentwicklung als kognitiver und sozialer Prozess und monetäre und nicht-monetäre Bildungserträge. Die Fellows des Kollegs erhalten dabei finanzielle Unterstützung zur Etablierung von Forschungsprojekten und für Auslandsaufenthalte. Im Zeitraum 2013–2016 finden darüber hinaus Workshops statt, auf denen Methoden und Inhalte der beteiligten Disziplinen vermittelt werden. Finanziert wird CIDER, dessen Arbeit das WZB koordiniert, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Jacobs Foundation und der Leibniz-Gemeinschaft. Hier stellen wir Forschungsarbeiten der CIDER-Fellows Judith Offerhaus und Julia Gorges, Sarah Grace See und Camilla Borgna vor.

Summary: Engagement in education during adulthood is not distributed equally. But what influences participation in work-related training or general adult learning above and beyond the known factors such as education and employment-related determinants? Two research projects show that personality traits and attitudes play a role. Particularly among individuals with low levels of education – normally a group less engaged in adult learning – positive attitudes are found to lead to more educational activities and may thus be a possibility to reduce unequal lifelong learning opportunities.

Kurz gefasst: Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter ist ungleich verteilt. Doch was beeinflusst die Teilnahme an Weiter- und Erwachsenenbildung über die bekannten Faktoren Bildungsniveau und Beruf hinaus? Zwei Forschungsprojekte zeigen, dass Persönlichkeitseigenschaften und Einstellungen eine Rolle spielen. Vor allem positive Einstellungen führen bei Personen mit niedrigerem Bildungsniveau, normalerweise wenig weiterbildungsaffin, häufiger zur Teilnahme und sind somit eine Möglichkeit, um ungleiche Chancen im lebenslangen Lernen anzugleichen.

der Kontrollüberzeugung, also die wahrgenommene Kontrolle über das eigene Leben, tauchen in der soziologischen Forschung immer häufiger auf. Die Weiterbildungsforschung hat dieser Trend allerdings noch nicht erreicht. Judith Offerhaus zeigt hier erstmalig, dass nicht nur bestimmte soziale Gruppierungen, sondern auch bestimmte Persönlichkeiten eher an Weiterbildung teilnehmen als andere. Vergleicht man Weiterbildungsteilnehmer mit Nicht-Teilnehmern, so zeigt sich, dass erstere offener für neue Erfahrungen, extrovertierter und weniger stressanfällig sowie eher davon überzeugt sind, ihr Leben im Griff zu haben. Diese Unterschiede sind zwar nicht groß, aber wenn man alle anderen Faktoren berücksichtigt, die Weiterbildungsbeteiligung normalerweise erklären, nehmen Personen, die neuen Erfahrungen offener gegenüberstehen und die eine interne Kontrollüberzeugung haben, häufiger an Weiterbildung teil als jene, die diese Eigenschaften nicht oder in einem geringeren Ausmaß aufweisen. Es scheint also einen Persönlichkeitstyp für Weiterbildung zu geben.

Auch Personen, denen beruflicher Erfolg wichtig ist, haben eine weitaus höhere Weiterbildungsbeteiligung als jene, die weniger ambitioniert im Blick auf ihre Karriere sind. Allerdings ist dies nicht für alle Bildungsgruppen so. Ein hohes Bildungsniveau führt fast automatisch zu weiterer Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter, hier spielt die Karriereorientierung also keine große Rolle. Für diejenigen mit niedrigerem Schulabschluss aber ist Ehrgeiz deutlich von Vorteil; wenn sie berufliches Fortkommen als außerordentlich wichtig einschätzen, steigt ihre Weiterbildungsbeteiligung deutlich an. Zudem scheint dies auch für Frauen allgemein der Schlüssel zum Weiterbildungserfolg: Frauen, denen beruflicher Erfolg sehr viel bedeutet, nehmen sogar ein klein wenig häufiger an Weiterbildungsaktivitäten teil als gleich gesinnte Männer.

Besonders aufschlussreich ist das im Bereich der Einstellungen hinsichtlich der Erwachsenen- und Weiterbildung. Wo die Soziologie von Nutzenbewertung spricht, geht es der Psychologie eher um Wertüberzeugung. Beide Begriffe zielen aber auf Einstellungen im weitesten Sinne ab, also darauf, ob jemand etwas gut oder schlecht, sinnvoll oder sinnlos findet.

Wenig überraschend erhöhen positive Einstellungen die Weiterbildungsteilnahme. Eine Studie von Judith Offerhaus zeigt, dass Personen, die Weiterbildung nützlich finden, um ihr Wissen auf den neuesten Stand zu bringen, um sich an berufliche Entwicklungen anzupassen oder im Job aufzusteigen, deutlich häufiger an Weiterbildung teilnehmen. Im Gegensatz dazu führt eine negative Bewertung von Weiterbildung zu geringerer Weiterbildungsbeteiligung. Auch wirkt sich die Bewertung von Kosten, sei es zeitlicher oder finanzieller Natur, negativ auf die Weiterbildungsteilnahme aus. Erwartungsgemäß verhindert generelles Desinteresse an Weiterbildung diese entsprechend.

Soweit plausibel. Unsere beiden Untersuchungen fächern dieses Bild noch weiter auf. Beide Studien geben Auskunft darüber, für welche Personengruppen eine positive Weiterbildungseinstellung ganz besonders wichtig ist. Hier zeigen wir zunächst, dass bei Personen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund Einstellungen unterschiedlich ausgeprägt sind: Ein hohes Bildungsniveau geht eher mit positiver Wertschätzung und einer größeren Nutzenbewertung von Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter einher. Höher Gebildete haben eher positive Einstellungen und sehen die Nützlichkeit von Weiterbildungsaktivitäten, niedriger gebildete Personen haben weniger Interesse an zusätzlichen Bildungsmaßnahmen und schätzen diese als wenig zielführend für ihren beruflichen Verlauf ein, bewerten diese insgesamt negativer.

Die Untersuchung von Julia Gorges gibt Aufschluss darüber, warum dies so ist. Oftmals wird der Grundstein für Einstellungen zu Bildungsaktivitäten schon im frühen Kindes- und Jugendalter, also in der Schule, gelegt. Personen aus einem bildungsfernen Elternhaus berichten häufiger über negative Schulerlebnisse. Allerdings führen schwache schulische Leistungen und ein niedriger Schulabschluss nicht automatisch zu ausschließlich schlechten Erfahrungen und einer negativen Bewertung von Bildung. Gerade gute Erinnerungen, beispielsweise Erfolgserlebnisse, Spaß oder auch Lehrkräfte, die interessanten Unterricht machen, bleiben bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau im Gedächtnis und

können so die Einstellung zu Weiterbildung im Erwachsenenalter – entgegen der Erwartung – positiv prägen. Und diese positiven Einflüsse spielen eine größere Rolle als negative Erinnerungen.

Wenn also eine Person mit niedrigem Bildungshintergrund eine positive Einstellung zu Weiterbildung mitbringt und deren Nutzen als hoch einschätzt, dann unterscheidet sie sich in ihrem Weiterbildungsverhalten kaum von einer hochgebildeten Person mit ähnlicher Einstellung. Im Vergleich zu Personen mit derselben niedrigen Bildungsstufe spielen aber gerade solche positive Einstellungen eine zentrale Rolle für die Weiterbildungsteilnahme. Wir können zeigen, dass positive Einstellungen für Menschen mit einem niedrigen Bildungshintergrund doppelt bedeutsam sind: Sie fördern Weiterbildungsbeteiligung per se, und sie machen in dieser sozialen Gruppe – anders als bei höher Gebildeten – einen gewichtigen Unterschied. Während nämlich eine Akademikerin ohnehin häufig mit Weiterbildungsangeboten und –verpflichtungen konfrontiert ist und bereits eine moderat ausgeprägte Wertschätzung ausreicht, damit sie sich an Weiterbildung beteiligt, braucht es bei einem ungelerten Arbeiter einen unbändigen Lernwillen.

Persönlichkeitseigenschaften, Karriereorientierung und Einstellungen – welche Bedeutung haben diese Teile im Puzzle der Weiterbildungsbeteiligung? Möglicherweise sind sie Stellschrauben, an denen zu drehen ist, um die fortbestehende Ungleichbeteiligung bei der Erwachsenen- und Weiterbildung anzugehen und um lebenslanges Lernen besser zu verteilen. An den anfänglich erwähnten üblichen Verdächtigen lässt sich in der Regel nicht viel ändern; sind Bildungsniveau und berufliche Position einmal erreicht und damit Gelegenheitsstrukturen gegeben, können sie nur schwerlich von der betroffenen Person beeinflusst werden.

Zwar geht die psychologische Forschung davon aus, dass auch Persönlichkeitseigenschaften bei Personen im erwerbsfähigen Alter weitestgehend stabil sind. Dennoch könnte hier angesetzt werden, will man die Weiterbildungsquote erhöhen. Damit ist auf keinen Fall gemeint, dass nun alle zum Weiterbildungstyp umerzogen werden sollen. Vielmehr besteht die Möglichkeit, Persönlichkeitsprofil und Bildungsaktivität aufeinander abzustimmen. Beispielsweise wäre der introvertierte Typ von einem Seminar mit vielen Teilnehmern abgeschreckt und würde die Weiterbildungsmöglichkeit an sich vorbeiziehen lassen, während er sich vielleicht für selbstbestimmtes Lernen am Computer begeistern ließe.

Weniger festgelegt sind Einstellungen beziehungsweise Wertschätzungen und Nutzenbewertungen. Hier könnten beispielsweise gezielt Fördermaßnahmen ansetzen, besonders für die Gruppen, die bisher bei Bildungsaktivitäten im Erwachsenenalter außen vor bleiben. Gerade sie müssten davon überzeugt werden, dass Weiterbildung nicht reine Zeit- und sonstige Ressourcenverschwendung ist, sondern einen Wert hat. Da der Grundstein für Einstellungen oft im Kindes- und Jugendalter gelegt wird, erscheint es sinnvoll, die Schülerschaft gegen Ende der Pflichtschulzeit davon zu überzeugen, dass jegliche Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter lohnenswert ist – und Spaß machen kann.

Literatur

Gorges, Julia/Hollmann, Jelena: „Motivationale Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung bei hohem, mittlerem und niedrigem Bildungsniveau“. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft Motivation im Weiterbildungskontext (im Erscheinen)*.

Offerhaus, Judith: *Further Training in Germany. Continuous Participation and the Impact of Attitudes and Personality. Dissertation, Universität Bremen/Jacobs University Bremen 2014. Online: <http://elib.suub.uni-bremen.de/edocs/00103740-1.pdf> (Stand: 6. November 2014).*

Offerhaus, Judith/Leschke, Janine/Schömann, Klaus: „Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung“. In: Rolf Becker/Wolfgang Lauterbach (Hg.): *Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010, S. 345–376.



Judith Offerhaus ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Universität zu Köln. Nach dem Studium der Soziologie hat sie zu ungleichen Zugangschancen zu Weiterbildung promoviert. Sie forscht zu Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter, Übergängen von der Hochschule in den Arbeitsmarkt sowie Bildungssystemen.

[Foto: privat]

offerhaus@wiso.uni-koeln.de



Julia Gorges wurde nach dem Studium der Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung in der pädagogischen Psychologie promoviert. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Pädagogische Psychologie der Universität Bielefeld. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Motivation, lebenslanges Lernen und interdisziplinäre empirische Bildungsforschung.

[Foto: privat]

julia.gorges@uni-bielefeld.de