GRUNDLAGEN DER WEITER BILDUNG

Dieter Nittel
Reinhard Völzke (Hrsg.)

Jongleure der Wissensgesellschaft

Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung

Luchterhand

Dieter Nittel / Reinhard Völzke (Hrsg.)

Jongleure der Wissensgesellschaft

Dieter Nittel / Reinhard Völzke (Hrsg.)

Jongleure der Wissensgesellschaft

Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung

Luchterhand

Dieser Titel ist auch als Printausgabe erhältlich
ISBN 978-3-937 210-32-2

Sie finden uns im Internet unter
www.ziel-verlag.de

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Jongleure der Wissensgesellschaft : das Berufsfeld der Erwachsenenbildung: Portraits und Fakten / Dieter Nittel ; Reinhard Völzke (Hrsg.) - Neuwied ; Kriftel : Luchterhand, 2002

ISBN: 3-472-04452-7 (Print Luchterhand)
ISBN: 978-3-937210-32-2 (Print ZIEL)
ISBN: 978-3-96557-029-0 (eBook ZIEL)

Alle Rechte vorbehalten.

© 2002 by Luchterhand Verlag GmbH Neuwied, Kriftel.
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: TGK Wienpahl, Köln
Druck: Wilhelm & Adam, Heusenstamm
Printed in Germany, Februar 2002

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem und chlorfreiem Papier.

Inhalt

Einführung 9

Dieter Nittel / Reinhard Völzke
Weiterbildung in der Wissensgesellschaft -
zwischen Bildungsmanagement und Ehrenamt 9

Erwachsenenbildner im Angestelltenverhältnis 27

Erich Schützendorf
Artist in der Bildungsmanege - Fachbereichsleiter an einer
Volkshochschule 27

Renate Bida-Winter
Erwachsenenbildnerin und Consultant - eine Traumkombination? 40

Antje Rösener
»Dahinter scheint es hell!« - Was Evangelische Erwachsenen-
bildung spannend macht 55

Ulrich Wiegand
Berufsfeld Wirtschaft - Einstieg in ein innovatives
Beschäftigungsfeld für Erwachsenenbildner 67

Almuth Tibbe
Der Weg ist das Ziel - Stationen einer beruflichen Laufbahn
in der Volkshochschule 78

Ben Krischausky
»Was mir Spaß macht, das kann ich gut« - Subjektive
Anmerkungen zur neuen Lernkultur in der beruflichen Bildung 92

Freiberufliche Erwachsenenbildner 105

Gisela Schroth
»Schule spielen!« - Die Leiterin einer Sprachenschule berichtet 105

John Webb
Karriereberatung als Aufgabe der Erwachsenenbildung -
Life/Work Planning in Deutschland 118

Katja Dittmar
Das Glück der Tüchtigen? - Von der Seminarleiterin zur
Unternehmerin 128

Hinrich Riemann
Vereinsberatung und Personalentwicklung - vom Ehrenamt
zum Beruf in einem innovativen Arbeitsfeld 142

Gabriela Kruk
Vom Luxus der Identifikation - Facetten feministischer
Bildungsarbeit 154

Wolfgang Müller-Commichau
Das Verbindende ist Sprache - oder: Freiberuflichkeit
zwischen Kunst und Vermittlung 165

Ehrenamtlich/nebenberuflich tätige Erwachsenenbildner 179

Rolf Hauptmeier
Wie führe ich eine Diskussion? - Politische Bildung mit Männern
ab Mitte 50 179

Karin Wagner
Auf den Spuren der »Bremer Stadtmusikanten« -
Erwachsenenbildung in einer Seniorengenossenschaft 190

Renate Lenßen
Von der Jugendarbeit in die Erwachsenenbildung -
Karriere im Nebenamt 201

Robert Richter
Männer- und Väterbildung - Annäherung an ein Nischenthema der Erwachsenenbildung 212

Kirsten Feuerhelm
Von der Schule zum Computerstudio - auf Umwegen zum Wunschberuf Kursleiterin 225

Bettina Thöne Geyer
» ...wie ein Pullover, der mitwächst« - Weiterbildung als Chance, Familie und Beruf zu verbinden 237

Service 253

Einrichtungen und Verbände der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung 253

Kommentierte Internetadressen 255

Bücher, Zeitschriften 265

Autorenprofile 267

Nachwort der Herausgeber 276

Einführung

Weiterbildung in der Wissensgesellschaft – zwischen Bildungsmanagement und Ehrenamt

Von Dieter Nittel / Reinhard Völzke

Die Wissensgesellschaft – eine pädagogische Herausforderung

Wer unser Gemeinwesen mit dem Etikett »Wissensgesellschaft«[1] versieht, der hat mindestens zwei sichere Argumente auf seiner Seite: Zum einen war für die breite Masse der Bevölkerung noch nie zuvor die lebenspraktische Bedeutung des Wissens so unmittelbar spürbar wie heute. Und zum Zweiten wächst mit der Zahl der Erkenntnisse auch dramatisch das Nichtwissen. Damit erhöht sich für den Einzelnen das Risiko, falsche Entscheidungen zu treffen, Irrtümer zu begehen oder sich schlicht nicht auszukennen. Dass die Kategorie Wissen zur Bezeichnung der Gesellschaft in toto genutzt wird, dürfte demnach mit der vordergründig paradoxen Situation zusammenhängen, dass wir zugleich einem kaum noch zu bewältigenden Überfluss *und* einem Mangel an Wissen ausgesetzt sind.

»Wissensmanagement« und »Umgang mit dem Nichtwissen« sind für viele Menschen keine abstrakten Schlagwörter mehr, sondern längst vertraute Realität. Trendforscherinnen[2] und führende Politiker betonen immer wieder, dass mit dem Näherrücken der Wissensgesellschaft auf den einzelnen Bürger ganz neue Anforderungen zukommen werden. Für *Jürgen Rüttgers* zeichnete sich im Jahr 2000 eine epochale Wende ab, in welcher sich der Austritt aus der Industrie- und der Eintritt in die Wissensgesellschaft definitiv vollzog (vgl. *Rüttgers* 2000). Der ehemalige Bundespräsident

1 Wissens- und Informationsgesellschaft verwenden wir synonym. Auf die Begriffe Weiterbildung und Erwachsenenbildung trifft das Gleiche zu.

2 Aus sprachästhetischen Gründen verzichten wir in der Regel auf die gleichzeitige Nutzung der männlichen und der weiblichen Form und verwenden sie stattdessen abwechselnd.

Roman Herzog prägte den eingängigen Satz: »Die Spatzen pfeifen es von den Dächern: Wissen ist heute die wichtigste Ressource in unserem rohstoffarmen Land« (*Herzog* 1997). Der nordrhein-westfälische Arbeits- und Sozialminister *Harald Sehartau* sprach von den »Toren zur Wissensgesellschaft«, die durch die Weiterbildungseinrichtungen gerade auch für sozial schlechter gestellte Zielgruppen geöffnet werden müssten. Bundespräsident *Johannes Rau* vertrat die provokante These, dass es nicht nur ein Recht, sondern auch »die Pflicht zur Bildung« gebe. Bundeskanzler *Sehröder* stellte die Forderung auf, dass die größte Produktionsstätte von Wissen, nämlich die Hochschulen, durch mehr Weiterbildungsangebote auch mehr zur Verbreitung des kostbaren Rohstoffs tun und auf diese Weise ihre Einnahmen aufbessern sollten. Viele Repräsentanten der Wirtschaft stimmen in diesem Konzert der Zukunftsprognosen und Verlautbarungen, die zwischen Wissensgesellschaft und Weiterbildung einen unlösbaren Zusammenhang sehen, eifrig zu.

Die Rede von der Wissensgesellschaft könnte leicht als ideologische Worthülse abgetan werden, gäbe es nicht harte Fakten, welche die Behauptungen untermauern. Dass die Masse der Menschen in komplexen Gesellschaften wie der unsrigen lebenslang lernen, stellt am Anfang des neuen Jahrhunderts eine nicht zu leugnende Realität dar, die empirisch längst belegt ist (vgl. *Kade/Seitter* 1996). Die Informationen aus dem Berichtssystem Weiterbildung und andere Quellen zeigen, dass die Weiterbildung/Erwachsenenbildung jenes Feld im Erziehungs- und Bildungswesens ist, welches die größte Expansion vorzuweisen hat. Immerhin wird von einem Betrag von 100 Milliarden DM ausgegangen, den die Gesellschaft in Deutschland pro Jahr in Weiterbildung investiert. Gemessen an Teilnahmezahlen und Finanzen ist die Weiterbildung sogar zum größten Bildungsbereich avanciert (vgl. *Kuwan u.a.* 2000). Der im Gewand von Globalisierung und Individualisierung daher kommende kulturelle und ökonomische Wandel erzeugt eine Dynamik, welche den Gesellschaftsmitgliedern auch Leib erfahren. Außerdem wurde ich Mitglied imWahl lässt, als sich lernend auf neue Herausforderungen einzustellen.[3] Kaum jemand kann es

3 So gelangt das von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Berichtssystem Weiterbildung im Jahre 2000 zu dem Ergebnis: »Fast jeder zweite 19- bis 64-Jährige hat im Jahr 1997 Angebote zur Weiterbildung genutzt (48 %). Im Vergleich zu 1994 ist die Weiterbildungsbeteiligung damit nochmals um sechs Prozentpunkte gestiegen. (...) Hochgerechnet entspricht dies bundesweit rd. 24,1 Mio. Weiterbildungsteilnehmern im Jahre 1997« (*Kuwan u.a.* 2000, S. 21). Diese Zahlen sind allerdings zu relativieren; sie vermitteln nur ein Bild von der formalisierten Erwachsenenbildung in Form von Seminaren, Kursen und Lehrgängen. Formen des arbeitsorientierten Lernens und andere Varianten der informellen Bildung sind in den o.g. Zahlen nicht enthalten.

sich heute noch ernsthaft erlauben, im Arbeits- und Privatleben den Lernzumutungen gleichgültig gegenüber zu stehen. Der Umstand, dass die negativen Seiten der wachsenden Beteiligung an den Weiterbildungsangeboten mit dem Begriff des »lebenslänglichen Lernens« kommentiert werden, beinhaltet auch einen ernsthaften Kern: War Weiterbildung früher *das* Medium für sozialen Aufstieg, so scheint heute die Beteiligung an Bildungsangeboten viel eher die Funktion zu haben, das Risiko des sozialen Abstiegs zu begrenzen.

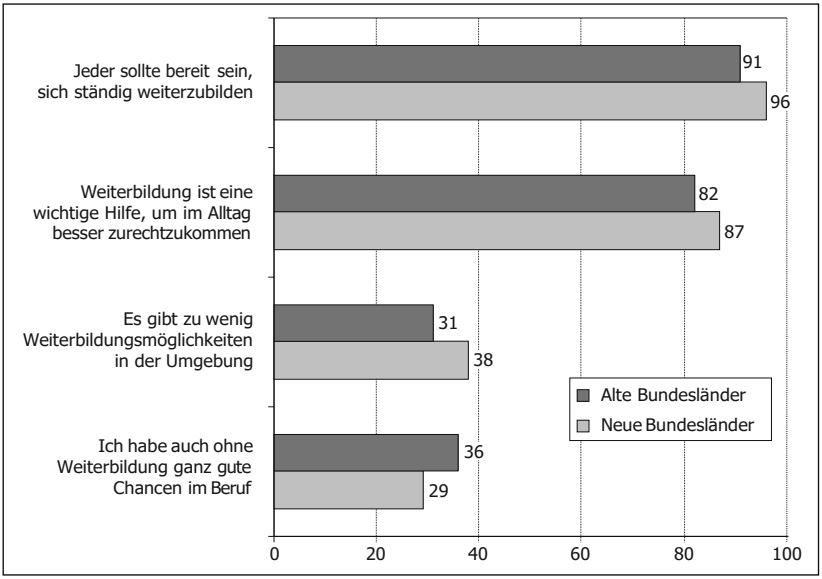

Abb. 1: Einschätzung von Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern 1997

In der aktuellen bildungspolitischen Diskussion wird die Funktion der organisierten Weiterbildung als der Umschlagplatz von Wissen weniger aus einer kulturkritischen als vielmehr aus einer zeitdiagnostischen Sicht thematisiert. Zunächst gilt es einmal, den Tatsachen ins Auge zu blicken: Einrichtungen der Erwachsenenbildung zählen neben den Universitäten zu jenen Institutionen in unserer Gesellschaft, in denen eine bunte Vielfalt an außeralltäglichem Wissen (religiöses Wissen, fremde Sprachen, natur-, sozial- und geisteswissenschaftliches Wissen usw.) in eine lebendige Zirkulation versetzt wird. Im Gegensatz zu vielen anderen Organisationen zeichnen sich Weiterbildungsinstitutionen dadurch aus, dass in ihnen sol-

che heterogenen Wissensformen gleichberechtigt zur Geltung kommen und die Pluralität der Perspektiven als erhaltenswert - weil lernfördernd - eingestuft wird. Dieses extrem weit gefächerte Spektrum an Sonderwissen wird im Zuge professionell begleiteter Lehr-/Lernprozesse interpretativ verarbeitet und in ein Format gebracht, das gegenüber dem Alltagswissen der Menschen anschlussfähig ist. Es finden komplexe, nur schwer nachvollziehbare Vorgänge der Transformation von Information in Wissen statt. So verwandelt sich eine nackte Tatsache in der pädagogischen Vermittlung und Aneignung zu einem bedeutungsvollen, für die eigene Lebenspraxis relevanten Sachverhalt. Die im Zuge der Wissensvermittlung zur Geltung kommenden didaktisch-methodischen Aktivitäten tragen nicht nur zur Popularisierung von wissenschaftlichem Wissen, sondern auch zur Verwandlung von abstraktem Fachwissen in konkret nutzbares Handlungswissen bei.

Doch je enger das argumentative Band zwischen Wissensgesellschaft - lebenslangem Lernen - Weiterbildung geknüpft wird, desto dringlicher wird die Beantwortung der Frage nach dem beruflichen Mandat (vgl. *Nittel* 2000) bzw. der beruflichen Zuständigkeit. Oder salopp ausgedrückt: »Wer verrichtet eigentlich die Vermittlungsarbeit in der Wissensgesellschaft?«

Der Erwachsenenbildner - Akteur der Wissensgesellschaft?

Unsere zentrale These lautet, dass die Wissensgesellschaft auf eine bestimmte Menge an »knowledge-workern« (Berater, Pädagogen, Vermittlungsexperten, Computerfachleute und Wissenschaftler) angewiesen ist und dass in dieser Gruppe der als Experte von Vermittlungsprozessen fungierende Erwachsenenbildner schon jetzt eine ausgewiesene Stellung einnimmt. Noch plausibler wird die Behauptung eines engen Zusammenhangs von *Wissensgesellsehaft - lebenslangem Lernen - Weiterbildung* durch die Tatsache, dass Weiterbildungspraktikerinnen/Erwachsenenpädagogen in unserem Gemeinwesen allgegenwärtig sind. Bei näherem Hinsehen stößt man auf ein kaum zu überblickendes Heer an pädagogiknahen und pädagogikfernen Ämtern, Professionen und Berufen, die mit nichts anderem als mit dem organisierten Lernen für Erwachsene befasst sind. In dieser Gruppe finden sich interessante Konstellationen: Dem Kurs- und Seminarleiter in den altehrwürdigen Institutionen der Erwachsenenbildung (Akademien, Volkshochschulen und Heimvolkshochschulen), den Dozentinnen in den Bildungswerken der Berufsverbände stehen die mit pädagogischem Auftrag agierenden Schulungsleiter bei der Bundeswehr gegenüber. Da

sind des Weiteren die Ausbilder in der beruflichen Aus- und Fortbildung, die Lehrerinnen der speziellen Fachschulen für Erwachsene anzutreffen, aber auch die Gruppe der Tanz-, Benimm- und Fahrlehrer sollte nicht vergessen werden. In den Betrieben sind Erwachsenenbildnerinnen als Bildungsmanagerinnen und Seminarleiter, aber auch als freischaffende Qualitätsbeauftragte, Coachs, Unternehmensberater oder Moderatorinnen in der Organisationsentwicklung tätig. Gesundheitspädagogen bei den Krankenkassen oder andere Pädagoginnen im Grenzbereich von Sozial- und Erwachsenenpädagogik und last but not least die diversen Beratertypen, die im Falle lebenspraktischer Probleme aktiv werden, dürfen an dieser Stelle ebenfalls nicht fehlen. Ohne pädagogisches Personal könnte organisiertes Lernen in der Wissensgesellschaft nicht stattfinden, wären Unterweisung, Training, Beratung und Moderation unmöglich. Die für die Zielgruppe Erwachsene zuständige Berufskultur trägt dazu bei, dass die Bildungsbiografien der Menschen in Bewegung bleiben, die Gesellschaftsmitglieder durch Umlernen, Verlernen und Neulernen den Anschluss an die Zeit behalten. Nur so können sie stabile Identitäten in einer sich wandelnden Gesellschaft ausbilden.

Viele Experten verbinden, wenn sie auf die Rolle der Weiterbildung in der Wissensgesellschaft angesprochen werden, damit in allererster Linie den Computer oder die neuen Kommunikationstechnologien. Der von der Technik ausgehende Zauber und die Faszination trüben allerdings leicht den Blick dafür, dass die nachhaltigste Form der Weitergabe von Wissen immer noch die personenbezogene Dienstleistung darstellt. Diese vollzieht sich in der Hauptsache in schnörkellosen pädagogischen Arrangements wie Lehre, Schulung, Unterweisung oder Anleitung. Lernen am Computer ist substantiell etwas anderes als Lernen in der Vis-a-vis-Interaktion. Pädagoginnen können aufgrund ihrer didaktischen Kreativität mit heterogenen Wissensformen jonglieren, Computer nicht. Die Schwäche der Pädagogen ist gleichzeitig ihre Stärke. So bietet eine Lehrkraft - ob sie will oder nicht - immer auch eine Fläche für Projektion und Identifikation. Eine professionelle Pädagogin erzeugt Widerspruch, bietet, wenn auch nur unbewusst, Identifikationsmöglichkeiten und lädt dazu ein, sich an ihr persönlich zu reiben. Computerprogramme können Informationen vermitteln, ohne jedoch in der Lage zu sein, aus sich heraus bedeutungsvolles Wissen zu erzeugen. Die moderne Technologie vermag Wissen zu verwalten, aber sie kann das Abenteuer einer lebendigen Diskussion unter Anwesenden von Angesicht zu Angesicht nicht simulieren, in der neues Wissen generiert wird.

Unsere These von der zentralen Rolle der Erwachsenenbildner als Akteure der Wissensgesellschaft widerspricht dem Image, das die Berufskultur in der Öffentlichkeit hat. In der öffentlichen Meinung umgibt die Erwachsenenbildner beinahe schon das Flair, eine gesellschaftlich vernachlässigbare Berufsgruppe zu sein. Die Professionellen haben keine Lobby und die Bildungspolitik hat vorwiegend ein instrumentelles Verhältnis zu ihnen. In gewisser Weise sind sie unsichtbar; sie verrichten ihre Arbeit und niemand nimmt von den Akteuren Notiz. Die verzerrte Wahrnehmung hängt u.a. mit den unzuverlässigen oder gänzlich fehlenden Angaben über Größe, Ausbildungs- und Qualifikationsstand der Berufsgruppe der Erwachsenenbildner zusammen. Im Gegensatz zum traditionsreichen Beruf der Lehrerin, über den ein gesichertes Wissen existiert, verfügt die Berufskultur der Weiterbildner in den Augen vieler Bürger weder über ein positives noch ein negatives Profil. Einen Berufsverband, der die fachlichen und berufsständischen Interessen nur von Weiterbildnern wirkungsvoll und exklusiv nach außen vertritt, sucht man vergebens. Doch in dem hier vielleicht etwas überzeichneten Negativszenario gibt es auch Lichtblicke. Im Moment weht der Berufskultur der Wind des Zeitgeistes nämlich in den Rücken. Vielleicht erhöht die gesellschaftliche Entwicklung in Richtung Wissensgesellschaft die Chancen, dass das Weiterbildungspersonal auf Dauer gesehen im Konzert der gesellschaftlichen Arbeitsteilung einen etwas komfortableren Platz zugewiesen bekommt. Das ist aber nur dann realistisch, wenn das Publikum, also die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, den Wert von Bildungsarbeit stärker würdigen kann und die Praktikerinnen aktiv an der Veränderung ihrer Situation arbeiten.

Aus der Sicht der Erziehungswissenschaft gibt es gute Gründe, dem gesunden Menschenverstand zu widersprechen und die Erwachsenenbildnerin als »Wissensarbeiterin« quantitativ und qualitativ als stark einzustufen. Den wenigsten Bürgern dürfte bekannt sein, dass die Gruppe der in der Weiterbildung tätigen Frauen und Männer in den letzten Jahrzehnten stark gewachsen ist und zwischenzeitlich über ein beträchtliches Potenzial verfügt. *Peter Faulstieh* kommt auf der Grundlage einer »zugegebenermaßen waghalsigen Hochrechnung« auf 80.000 bis 100.000 Personen, die in der Erwachsenenbildung hauptberuflich tätig sind, wobei die betriebliche Weiterbildung hierbei nicht berücksichtigt ist (vgl. *Faulstieh/ Zeuner* 1999, S. 13). *Nuissl* hat, allerdings nur für die staatlich geförderte Weiterbildung, 1990 die Zahl von 40.000 bis 50.000 hauptberuflich Beschäftigten ermittelt (vgl. *Nuissl* 1996, S. 24). Die Expertenmeinungen über das Verhältnis von hauptberuflich tätigen Mitarbeitern und nebenbe-

ruflichen Personen in der Weiterbildung schwanken beträchtlich; manche gehen von 1 % fest angestellten Kräften aus, andere von 10 %. Neuere, auf der Kombination unterschiedlicher Statistiken beruhende Schätzungen besagen, dass realistischerweise von 400.000 bis 500.000[4] in der Weiterbildung tätigen Personen ausgegangen werden kann (vgl. *Kade/Nittel/Seitter* 1999).

Die objektive Bedeutung von Weiterbildung rechtfertigt die berufspolitische Aufwertung der Weiterbildnerinnen. Die Verbesserung der Reputation der Berufsgruppe der Erwachsenenbildner ist nur durch stichhaltige Informationen über das Berufsfeld und Einblicke in die professionelle Praxis zu erzielen. Während es abstrakte Bekenntnisse über die exorbitante Rolle der Weiterbildung schon mehr als genug gibt, fehlen verlässliche Beschreibungen über das tatsächliche Berufshandeln. Nicht die Optimierung der Selbstdarstellung und die Anbiederung an den Zeitgeist sind gefragt, sondern kritische Aufklärung. Die Frage ist nur: »Wie nähere ich mich einem Berufsfeld, über dessen Umrisse kaum etwas bekannt ist?« und »Auf welche Weise schaffe ich in einem Handlungsfeld Transparenz, das im Grunde intransparent ist?«

Auf die Nutzung von Originaldokumenten, wie zum Beispiel zuverlässige Personal-Statistiken von Trägern der Erwachsenenbildung, muss mangels Masse verzichtet werden. Selbst eine zentrale Stelle wie das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung kann noch nicht einmal annähernd ein für die gesamte Republik gültiges Institutionsprofil aufstellen und die Personalstärke der Erwachsenenbildung bestimmen. Die in ihrer gesellschaftlichen Ausbreitung zum Ausdruck kommende Potenz der Erwachsenenbildung scheint - so paradox das ist - ihrer gesellschaftlichen Anerkennung am meisten im Wege zu stehen. Weiterbildung verteilt sich nämlich auf alle großen gesellschaftlichen Funktionssysteme. Sie ist in der Wissenschaft, in der Kultur und in der Wirtschaft ebenso beheimatet wie in der Politik, in der Religion und im Gesundheitswesen. Zwar scheint sich das Berufsfeld einer direkten Bestandsaufnahme zu widersetzen, doch das schließt indirekte Formen der Annäherung und ein umsichtiges Vortasten nicht aus. Zwei Wege der Annäherung bieten sich an: Die in den Sozial- und Erziehungswissenschaften am häufigsten praktizierte Lösung

4 Hinter dieser Zahl verbergen sich allerdings sowohl die fest angestellten als auch die neben- und die freiberuflichen Praktikerinnen und Praktiker. Auch werden Personen, die eine eigene pädagogische Ausbildung genossen haben, nicht von denen unterschieden, die sich ihre methodischen Fähigkeiten autodidaktisch angeeignet haben oder sich schlicht berufen fühlen, in der Bildung zu arbeiten.

ist die, von den Institutionen der Weiterbildung auszugehen und die Träger und Einrichtungen in den Blick zu nehmen. Ausgehend von der Portraitierung von Organisationen der Weiterbildung können alle verfügbaren Informationen über das dort tätige Personal gesammelt und aus der Bündelung Rückschlüsse auf die Berufskultur der Erwachsenenbildner gezogen werden. Die zweite Möglichkeit besteht darin, sich direkt an die Bildungspraktikerinnen und -praktiker zu wenden. Die erste Option soll nun mit wenigen Pinselstrichen, auch zur geschichtlichen Entwicklung, dargestellt werden.

Der Blick von außen: explizite und implizite Bildungseinrichtungen

Die bis in die siebziger Jahre genutzte Einteilung der Weiterbildungsinstitutionen in »allgemeine«, »berufliche« und »politische Erwachsenenbildung« erwies sich angesichts dramatischer Modernisierungsprozesse in den achtziger Jahren als nicht mehr tauglich. Ein privater, unüberschaubarer Weiterbildungsmarkt differenzierte sich heraus, die betriebliche Weiterbildung wuchs zum größten Segment heran, die Arbeitsmarktpolitik setzte immer häufiger das Instrument der Umschulung ein und die Bildung des Erwachsenen avancierte mehr und mehr zum Motor von Individualisierungsprozessen. Hinzu kam, dass die Volkshochschule ihre Funktion als heimliches Gravitationszentrum in der Erwachsenenbildungswelt einbüßte und Weiterbildung beständig in andere, bildungsferne Institutionen auswanderte. Dieses Phänomen wurde als »Entgrenzung« oder gar als »Universalisierung« der Erwachsenenbildung beschrieben (vgl. *Kade* 1989). In der aktuellen fachwissenschaftlichen Literatur finden sich unterschiedliche Systematiken, um das institutionelle Gefüge der Erwachsenenbildung im Allgemeinen und das diesbezügliche Berufsfeld im Besonderen in seiner Gesamtgestalt zu erfassen.[5]

Zur Beschreibung des Organisationsgefüges der Weiterbildung hat sich die schon lange gebräuchliche Unterscheidung zwischen Trägern und Einrichtungen als hilfreich erwiesen: Träger, wie z.B. Kirchen, Kommunen

5 Um ein Beispiel zu nennen: *Johannes Weinberg* gliedert die Weiterbildung, die er als einen Sonderfall der Erwachsenenbildung einstuft, in die berufliche Weiterbildung und die allgemeine Erwachsenenbildung auf. Die berufliche Weiterbildung unterteilt sich wiederum in Fortbildung und Umschulung, während die allgemeine Erwachsenenbildung sich in Grundbildung und Politische Bildung aufspaltet. Um eine Typologie der Institutionen zu erstellen, arbeitet er mit Unterscheidungen wie öffentliche versus nichtöffentliche oder geschlossene versus offene Weiterbildung (vgl. *Weinberg* 2000, S. 12 f.).

Erwachsenenbildner im Angestelltenverhältnis

Artist in der Bildungsmanege – Fachbereichsleiter an einer Volkshochschule

Von Erich Schützendorf

Erklärungsnöte noch nach 25 Berufsjahren

Wenn man das 50. Lebensjahr überschritten hat und davon 25 Jahre als Fachbereichsleiter in einer Volkshochschule gearbeitet hat, sollte man eigentlich erklären können, was man beruflich macht. Aber so einfach ist das nicht! Das fängt schon damit an, wenn man auf Formularen nach dem Beruf gefragt wird. Was soll man eintragen? Fachbereichsleiter? Fragende Blicke. Hauptamtlicher Pädagogischer Mitarbeiter (HPM)? Aha!? Ich hab mir angewöhnt »Beamter« zu schreiben. Das macht sich gut und hat noch nie zu Rückfragen geführt. Allenfalls beim Finanzamt, dessen Sachbearbeiter sich nicht erklären kann, warum ein Beamter so viel Fachliteratur bei der Steuererklärung angibt.

Meine Kinder geraten bis heute in einen Erklärungsnotstand, wenn sie gefragt werden, was der Vater macht. Ist er Lehrer? »Ja, aber kein richtiger«, sagt meine Tochter, »er ist Lehrer für Erwachsene.« »Er kümmert sich um alte Leute«, weicht mein Sohn den Fragen aus. Diese Auskunft ist nicht ganz falsch, denn ich leite einen Fachbereich »Fragen des Älterwerdens«. Also Sozialarbeiter? Nee, nicht so richtig. Psychologe? Auch nicht. Was dann? Ja, was dann?

Selbst die Frage nach meinem Beruf, die eine einfache, klare Bezeichnung erheischt, erweckt in mir die Lust zum Nachdenken. Und an dieser Lust will ich den Fragenden teilhaben lassen, will mit ihm gemeinsam überlegen, scheinbar Klares in Frage stellen, um dann zu einer vorläufigen Antwort zu kommen. Jedenfalls reicht mir eine schlichte Bezeichnung für einen Beruf, der von dem Ungefähren, dem Ungewissen, der Suche lebt

und dessen Grundlage die Vorläufigkeit von Gewissheiten ist, nicht aus. Werde ich unvermittelt gefragt, was ich beruflich mache, dann lasse ich es gerne bei Andeutungen und gebe, wenn sich einer ernsthaft interessiert, Erklärungen, Umschreibungen. So ist das.

Sind alle Erwachsenenbildner so wie ich? Sicher nicht, aber es ist ein Grundmerkmal von Erwachsenenbildung - sofern sie sich nicht auf Qualifizierung reduzieren lässt -, dass sie keine gesicherten Erkenntnisse zu verkünden hat, sondern den Prozess des Verstehens, des Hineinarbeitens von Menschen in Sinnzusammenhänge fördern will. Somit stehe ich irgendwie immer dazwischen: zwischen den einzelnen Menschen mit ihrer Wissbegierde, den derzeitigen Wissensbeständen, Erkenntnissen und Einsichten der Wissenschaften.

Mein Thema: Fragen des Älterwerdens

Als Fachbereichsleiter einer Volkshochschule werde ich dafür bezahlt, dass ich Gelegenheiten für Bildungsprozesse organisiere. Mit der Bezeichnung des Fachbereichs (Fragen des Älterwerdens) ist der thematische Rahmen meiner Bemühungen in ungefährer Weise abgesteckt. Jedes Halbjahr stelle ich ein recht umfangreiches Bildungsangebot für das Programmheft (das ich lieber immer noch »Arbeitsplan« nenne) der Volkshochschule (VHS) zusammen. Durch Lesen der gerontologischen Fachliteratur und den Besuch von Tagungen und Kongressen versuche ich, den wissenschaftlichen Diskurs zu verfolgen und auf dem Laufenden zu bleiben. Zugleich halte ich Kontakt zu allen möglichen Menschen und Vereinen, Altenheimen und Verbänden, die sich mit Älterwerden, Alter und Altenpflege beschäftigen, um zu spüren, was die Menschen interessiert. Auf diese Art versuche ich meiner originären Aufgabe nachzukommen, nämlich wissenschaftliche Erkenntnisse und die Wünsche und Interessen der Bevölkerung in Einklang zu bringen. Die besondere Leistung besteht darin, diesen Einklang in einer Weise herzustellen, dass die Angebote - in deren Organisation alle meine Überlegungen und Anstrengungen fließen - auch wirklich besucht werden.

Idealerweise möchte ich eine Verbindung zwischen Theorie und Alltag herstellen und sehe mich und die Erwachsenenbildung gerne in der Rolle des Transformationsriemens, der beides in einem lebendigen Austausch hält. Aber dieser Anspruch ist leichter formuliert als erfüllt. Und so stehe ich auch mit diesem Selbstanspruch mal wieder dazwischen: nicht wirklich in den Alltagsbezügen und nicht wirklich in dem wissenschaftlichen Diskurs integriert.

Ich will Menschen verführen, sich mit sich, ihrer Welt und den Beziehungen zwischen sich und der Welt auseinander zu setzen. Bezogen auf meinen Fachbereich bedeutet dies, dass ich sie ermuntere, über ihr eigenes Älterwerden und ihr Älterwerden in der Gesellschaft nachzudenken. Themen, die ich immer wieder aufgreife, sind: Älterwerden im Beruf, Leben nach der Erwerbstätigkeit, Alte Eltern, Pflegebedürftigkeit, Pflege in der Familie und im Heim, Erinnerungen, Rückblicke, Austausch zwischen den Generationen, Tod und Sterben, Wohnen im Alter, Alterssicherung, Demenz. Die Menschen besuchen diese Angebote aber nur, wenn ich ihre Träume, Hoffnungen, Sehnsüchte, Phantasien und auch Ängste erahne und spüre. Dabei verlasse ich mich auf meine Intuition und meine Berufserfahrung, meine Kreativität, Begeisterungsfähigkeit und Spontaneität. Das ist eine Kunstfertigkeit, und sie ist genauso wichtig wie die Kenntnis von Statistiken und Theorien.

Natürlich muss auch eine Kunstfertigkeit geübt werden, und dies tue ich, indem ich Menschen in ihren Alltagsbezügen zuhöre und sie beobachte. Ich lasse die Eindrücke auf mich wirken. Bei der Planung und Formulierung meiner Angebote rufe ich sie ab, um zu sehen, ob ich einen möglichst idealen Schwebezustand zwischen alltäglichen Bedürfnissen und diesen aufbrechenden Reflexionen erreiche. Schon lange glaube ich nicht mehr - wie noch zu Beginn meiner Berufstätigkeit -, dass ich ausschließlich aus der Analyse gesellschaftlicher Entwicklungen ein Bildungsangebot erstellen kann. Die Menschen haben ihre Eigenarten und Eigensinnigkeiten, wie sie mit Veränderungen umgehen, und diese gilt es zu berücksichtigen.

Zu meinen Aufgaben gehört ebenfalls - in Absprache mit den Alten- und Pflegeheimen - die Organisation der Fortbildungsangebote für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenpflege. Es entspricht meinem Anspruch an Erwachsenenbildung, diese Zielgruppe nicht nur zur Durchführung notwendiger Pflegetechniken zu qualifizieren oder sie an den Erkenntnissen der sich in Deutschland gerade entwickelnden Pflegewissenschaft teilhaben zu lassen. Sie sollen verstehen, was sie tun, und vor allem sollen sie sich selbst verstehen. Ich will sie befähigen, selbst zum Forscher ihres Pflegealltags zu werden. Und so ist mir die Vermittlung von geisteswissenschaftlichen Methoden, die bisher von der eher einseitig empirisch-analytischen Pflegewissenschaft vernachlässigt werden, sehr wichtig. Diese Aufgabe hat einen besonderen Reiz, weil sie die Gelegenheit bietet, als Erwachsenenbildner einmal nicht »dazwischen« zu stehen, sondern an einer neu entstehenden Wissenschaft mitzuwirken.

Manager für (Alten-)Bildung?

Natürlich bietet die Volkshochschule, in der ich tätig bin, auch Gymnastik-, Sprachen- und EDV-Kurse für Senioren an. Die Organisation dieser Angebote überlasse ich jedoch den für diese Fachbereiche zuständigen Kolleginnen. Ich beschränke mich darauf, interessierte Seniorinnen und die zuständigen Kollegen zusammenzubringen. Losgelöst von meinen Idealen könnte man sagen, ich versuche, den Betrieb einer Erwachsenenbildungseinrichtung am Laufen zu halten. Die Volkshochschule ist seit vielen Jahren etabliert, Angebot und Nachfrage haben sich reguliert und ich muss zusehen, dass der eingespielte Betrieb möglichst reibungslos funktioniert. Manager wäre also eine geeignete Bezeichnung, die meinem Tun als Fachbereichsleiter am nächsten kommen könnte. Ich manage in einem Bildungsbetrieb (Volkshochschule) eine Abteilung und bin in dieser Abteilung für alles verantwortlich: für das Produkt (die Angebote), das Marketing, den Vertrieb, das Personal, die Verwaltung, das Controlling und für die Entwicklung.

Allerdings tue ich mich mit der Berufsbezeichnung Manager schwer. Immerhin bin ich vor rund 30 Jahren mit dem Anspruch angetreten, die Welt sozialer und gerechter zu machen und Menschen die Segnungen der Bildung zukommen zu lassen - und dieser Anspruch schloss den Kommerzgedanken weitestgehend aus. Manager klingt angesichts eines solchen Selbstverständnisses eher profan und hat den Geschmack von Geschäftemacherei. Jedenfalls ist Manager nicht das, was ich werden wollte und sein will. Aber die Entwicklung innerhalb der institutionalisierten Erwachsenenbildung drängt mich mehr und mehr in diese Rolle. Man erwartet von mir immer stärker betriebswirtschaftliches Denken. Die Ausgaben für Bildungsangebote sollen sich über Teilnehmergebühren oder Drittmittel möglichst refinanzieren. Begriffe wie Budget, Kunden, Qualitätsmanagement, Effizienz ersetzen zunehmend die mir vertrauten Begriffe wie Teilnehmerorientierung, Emanzipation, zweckfreie Bildung und soziales Lernen.

Zu Beginn meiner Berufstätigkeit, vor 25 Jahren, war das Feld der gerontologischen Bildungsarbeit überhaupt noch nicht bestellt, ja noch nicht einmal richtig angelegt. Ich hatte durch das Studium erfahren, dass alte Menschen bildungsfähig sind, und diese frohe Botschaft wollte ich unbedingt an meiner Volkshochschule verkünden. Aber die Menschen waren da ganz anderer Meinung. Statt die neuen Erkenntnisse von der Widerlegung des Defizit-Modells begierig aufzugreifen und sich von den Vorurteilen über das Alter zu befreien, hielten sie an traditionellen Altersbildern

fest. Scheinbar lebten sie damit zufriedener. Sie wollten nichts über die Lernfähigkeit im Alter erfahren, sondern wünschten sich Bildungsangebote, in denen sie sich in ihren Ansichten bestätigt fühlten. Sie kamen zur Volkshochschule - wenn überhaupt -, um zu reden, sich darstellen, Kontakte zu schließen, sich einen schönen Nachmittag und Abend zu machen oder um sich zu verlieben.

Nachdrücklich und auch schmerzlich haben mich die erlebten Widersprüche zwischen Bildungsanspruch und Bildungswirklichkeit geprägt und meine Ansichten über die Möglichkeiten der Erwachsenenbildung relativiert. Erwachsenenbildung kann nicht ein neues Altersbild evozieren oder gar die Gesellschaft verändern, sie kann allenfalls eine nicht steuerbare Entwicklung begleiten. Ich musste also warten, bis die Menschen bereit waren, sich den Fragen des Älterwerdens und Alters, die ich für so bedeutsam hielt, zu nähern. Aber nur warten wollte ich auch nicht, also druckte ich immer wieder Angebote in das Programm, die den Vorgaben der Gerontologie genügten, aber kaum jemanden veranlassten, das Angebot zu besuchen.

Heute ist der Boden bestellt, die Saat scheint aufgegangen zu sein. Es gibt so etwas wie eine Alten- oder Seniorenkultur. Musste ich mir noch Anfang der achtziger Jahre die Frage von Kulturpolitikern gefallen lassen, warum ich Sprachkurse für Senioren anböte, wo man die Alten doch zufrieden lassen sollte, so muss ich mich heute gegenüber Seniorenbeiräten und anderen Interessenvertretern der Alten rechtfertigen, wenn ich in einem Semester zu wenig EDV-Kurse für Seniorinnen und Senioren vorhalte.

Es wäre im Rückblick auf eine 25-jährige Berufstätigkeit sehr befriedigend, wenn ich diesen Ist-Zustand als Erfolg meiner unermüdlichen Bemühungen verbuchen könnte. Aber schließlich waren an dem Projekt »Pädagogisierung des Alters« auch eine Menge anderer Kolleginnen und Kollegen und nicht zuletzt die Älterwerdenden selbst beteiligt. Zufrieden kann ich allenfalls darüber sein, dass ich in meinen Bemühungen, die Menschen mit gerontologischen Erkenntnissen zu erreichen, nicht nachgelassen habe. Es bleibt die stille Genugtuung des Missionars, des Rufers in der Wüste. So ist das eben mit den Bemühungen des Erwachsenenbildners: Er sät, viel Saatgut fällt auf steinigen Boden und manchmal geht die Saat auf und niemand erinnert sich mehr an den, der gesät hat!

In den siebziger Jahren, als es die neuen und jungen Alten noch nicht gab, ich sie mir aber wünschte, war ich darauf angewiesen, in Altenheime und

GRUNDLAGEN
DER
WEITER
BILDUNG

Dieter Nittel
Reinhard Völzke (Hrsg.)

Jongleure der Wissensgesellschaft

Im Berufsfeld der Erwachsenenbildung arbeiten zwischen 400.000 und 500.000 Personen. Die meisten von ihnen sind nebenberuflich oder freiberuflich tätig. Wie sieht dieses recht heterogene Berufsfeld, über das wir bisher wenig wissen, heute aus?

Das Buch dokumentiert anhand von 18 persönlichen Portraits die Breite des Berufsfeldes, beschreibt die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten und gibt konkrete Einblicke in die beruflichen Leistungen der Weiterbildungsprofis. Die biografische Darstellungsweise garantiert eine höchst spannende Auseinandersetzung mit der Gegenwart und Zukunft der Weiterbildung in Deutschland. Zusammen mit den dargestellten Fakten im Einführungs- und Serviceteil stellt das Buch außerdem einen idealen Leitfaden für die Berufsorientierung von Erwachsenenpädagogen dar.

Aus dem Inhalt:

- Einführung: Wissensgesellschaft und Erwachsenenbildung
- Erwachsenenbildner im Angestelltenverhältnis
- Freiberufliche Erwachsenenbildner
- Ehrenamtlich/nebenberuflich tätige Erwachsenenbildner
- Service: Einrichtungen, Internet-Adressen, Literatur

ISBN 978-3-96557-029-0

Die Herausgeber:

Prof. Dr. Dieter Nittel ist Dipl.-Pädagoge und arbeitet als Professor an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt/M., Fachbereich Erziehungswissenschaft. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind: qualitative Bildungsforschung im Bereich der Erwachsenenbildung, erziehungswissenschaftliche Biografieforschung, Professions- und Organisationstheorie.

Reinhard Völzke ist Dipl.-Sozialpädagoge und arbeitet als Bildungsreferent bei der Evangelischen Erwachsenenbildung Ennepe-Ruhr in Witten.
Seine Arbeitsschwerpunkte sind: biografische Arbeitsformen in der Bildungsarbeit, selbstgesteuertes Lernen mit Computer und Internet, Workshops und Beratungen im Bereich der Personalund Organisationsentwicklung.

Aktuelles zum Buch im Internet:
www.wissensjongleure.de

www.luchterhand.de