

# Lernen im Lebenslauf als Herausforderung für flexibles Planungshandeln. Die Dienstleistung Weiterbildung in vernetzten Strukturen

**Vortrag am 10.06.2010 an der  
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt,  
Institut für Erziehungswissenschaft  
und Bildungsforschung  
Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung**

Prof. Dr. Wiltrud Gieseke  
Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät IV,  
Institut für Erziehungswissenschaften,  
Abt. Erwachsenenbildung/Weiterbildung  
Kontakt: [wiltrud.gieseke@cms.hu-berlin.de](mailto:wiltrud.gieseke@cms.hu-berlin.de)

# Weiterbildung im komplexen Umstrukturierungsprozess

- hat sich neu einzuschreiben ins bildungspolitische Konzept Lebenslanges Lernens (LLL)
- hat sich den regionalen Strukturen unter der Perspektive von Bedarfen und Bedürfnissen auch als lernende Regionen mit Vernetzungsanspruch zu vergewissern

LLL ist eine bildungspolitische Option, die nicht nur als individuell zu bearbeitende Größe zu betrachten ist. Sie stellt Institutionen / Organisationen vor neue Herausforderungen

So wie man die berufliche Entwicklung nicht mehr über „learning by doing“ realisieren kann, benötigen auch die Planer/innen und Dozent/inn/en – neben Fach- und Organisationswissen – planungsrelevantes Wissen, was Milieus, verschiedene Kontexte, differente Zeitstrukturen, unterschiedlichen Lernniveaus, Planungshandeln und Programm- und Konzeptentwicklung betrifft.

# Welches Wissen erwartet man von Planenden?

Im Fachmilieu zu Hause sein

- Wissen über Teilnehmende
- Wissen über Verwendungskontexte
- Wissen über Nachfragen
- Wissen über Bedarfe
- Instrumentenkenntnis zur Selbsterschließung

Planen ist eingebettet

- in regionale Kontexte
- in Bildungsinstitutionen
- als beigeordnete Bildung
- in Betrieben
- in intermediären Strukturen

immer hat sie den pädagogischen Ansprüchen von Teilnehmenden mit einer entsprechenden Lernkultur zu genügen.

Planungshandeln hat neue wissenschaftliche Forschungsergebnisse aus den verschiedensten Disziplinen einzubeziehen und in den Widersprüchlichkeiten aufzubereiten, um das Bildungsinteresse breiter Bevölkerungsschichten zu wecken. Das ist keine leichte, aber eine aufregende, kreative Arbeit (Gieseke 2008a, S. 9).

Planung reagiert auf

- die TN-Bedürfnisse
- bildungspolitische Leitprämissen
- Kund/inn/en mit sekundärem Interesse für Arbeitshandeln
- Aufstiegsinteressen und Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit

Es gibt nichts wichtigeres für die jetzigen Gesellschaften in Europa, als den Individuen in jeder Lebens- und Altersphase Zugänge zu Bildung, Qualifizierung und Kompetenzerwerb zu bieten und alle Anstrengungen zu unternehmen,

- um Freude am Lernen für alle Gruppen und Schichten zu ermöglichen,
- um Teilhabe an Bildung als aktive Demokratiegestaltung, sozial verpflichtende Leistungsfähigkeit zu ermöglichen,
- zur Sicherung der Selbstvorsorge.

Professionelle Planungskompetenz erdet in der analytisch-empirischen, historisch-kulturell einordnenden Fähigkeit, gesellschaftliche Entwicklungen im Handlungsfeld diagnostizieren und prognostizieren zu können, aber darin Bedarfe, Bedürfnisse zu erschließen sowie entsprechende Inhalte und Lernformen für den Aneignungsprozess zu gestalten und analytisch zu begleiten. Sowohl die empirische und theoretische Begründung des Planungsverlaufs als auch die Analyse der Verwertungs- und Nutzungsbedingungen, also auch ihre evaluative Betrachtung, sind eine Kernkompetenz des/der Erwachsenenpädagogen/in als Planer/in.

## Bedarfe und Bedürfnisse als Schlüsselbegriffe zwischen Angebot und Nachfrage oder Nachfrage und Angebot

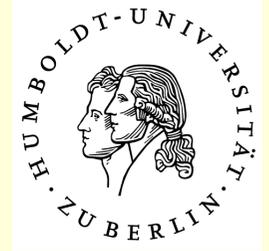
Bedürfnisse und Bedarfe unterliegen, wenn es Erwachsenen- und Weiterbildung betrifft, in einem offenen System dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage. Dabei sind sowohl die Angebote als auch die Nachfrage keine spontanen Aktivitäten. Beides bedarf ausführlicher pädagogischer Unterstützung, eben der **Planung** (ebd., S. 38).

Die bildungspolitische Option **Nachfrage**, die in den letzten zehn Jahren besondere Unterstützung fand, meinte vor allem die Nachfrage durch die Unternehmen an die Bildungsanbieter. Da diese Verbindung die Nachfrageinteressen der Individuen übergeht, stagniert die Entwicklung. Die Kleinunternehmen haben nicht unmittelbar entsprechende Bedarfe und Bedürfnisse. Außerdem wird für die öffentliche Weiterbildung der Mechanismus von Angebot und Nachfrage durch diese Einschränkung außer Kraft gesetzt. Dieses hat zu einer Lähmung des besagten Mechanismus und in der Folge auch zu nachlassender Nachfrage geführt (ebd., S. 40).

Für kleine Unternehmen bedarf es allerdings vielmehr der Beratung, in der Anreize und Motivation erkundet werden, um sowohl Unternehmer/innen als auch Arbeitnehmer/innen an den Entwicklungen der Wissensgesellschaft partizipieren zu lassen. Sanktionen gegen Verweigerungshaltungen, bloße appellative Aufforderungen oder die Verschiebung der Verantwortung auf das autonome Individuum bleiben wirkungslos. Die Folge wäre ein weiterer Rückgang der Partizipation. Größere Teile der Gesellschaft werden ansonsten nicht mitgenommen in die Wissensgesellschaft (ebd., S. 41).

Bedarfe und Bedürfnisse müssen breiter ausgelotet werden, um Nachfrage zum Zuge kommen zu lassen und Angebote entsprechend entwickeln zu können. Das heißt, Nachfrage muss erarbeitet werden, die Bedarfe und Bedürfnisse benötigen komplexe Transferierungen. Es fehlen noch ausdifferenzierte Überlegungen zur breiteren Nachfrageerzeugung durch ein Bildungsmarketing im umfassenden Sinne. Planung und Marketing haben sich hier enger in neuer Weise zu verbinden. Betriebswirtschaftliche Strategien und bildungstheoretische Neuplatzierungen, die nicht nur auf Markt- und Adressatensegmente schauen, sind dafür gefragt. Für kleine und mittelständische Betriebe ist ein solcher Prozess aus regionaler Perspektive angestoßen worden (ebd., S. 41).

# Bedarfe und Bedürfnisse sind entgegen der oberflächlichen Annahme weiche, offene Begriffe



Weiterbildungsbedarfe haben etwas mit verschiedenen Perspektiven, Verwertungs- und Nutzungsinteressen zu tun. Die Objektivierbarkeit bleibt immer rückgebunden an komplexe Entscheidungsprozesse, welche die jeweils Verantwortlichen treffen oder die, wenn es um die individuelle Suche geht, auf dem Markt vollzogen werden.

Bildungsbedarfe können deshalb erhoben werden:

- bei der Firmenleitung
- bei den leitenden Mitarbeiter/inne/n
- bei den Personalentwicklungsabteilungen
- bei den Weiterbildungsabteilungen
- bei den Vertrauensleuten im Betrieb
- bei verschiedenen Mitarbeiter/innengruppen
- als Teilnehmer/innenbefragungen
- als Programmanalysen
- als biographische Analysen
- als repräsentative Befragungen u.a.

# Für Transformierungsprozesse geht es um die Berücksichtigung von Wissensdimensionen

- Bildungswissen
- Daseinswissen (Erlösungswissen)
- Herrschafts- und Leistungswissen

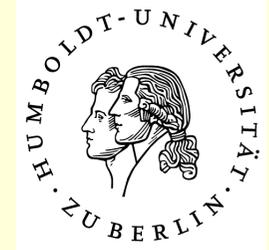
Schrader, für die Erwachsenenpädagogik, unterscheidet zwischen:

- Handlungswissen
- Interaktionswissen
- Orientierungswissen
- Identitätswissen

Eine andere Unterscheidung zielt auf:

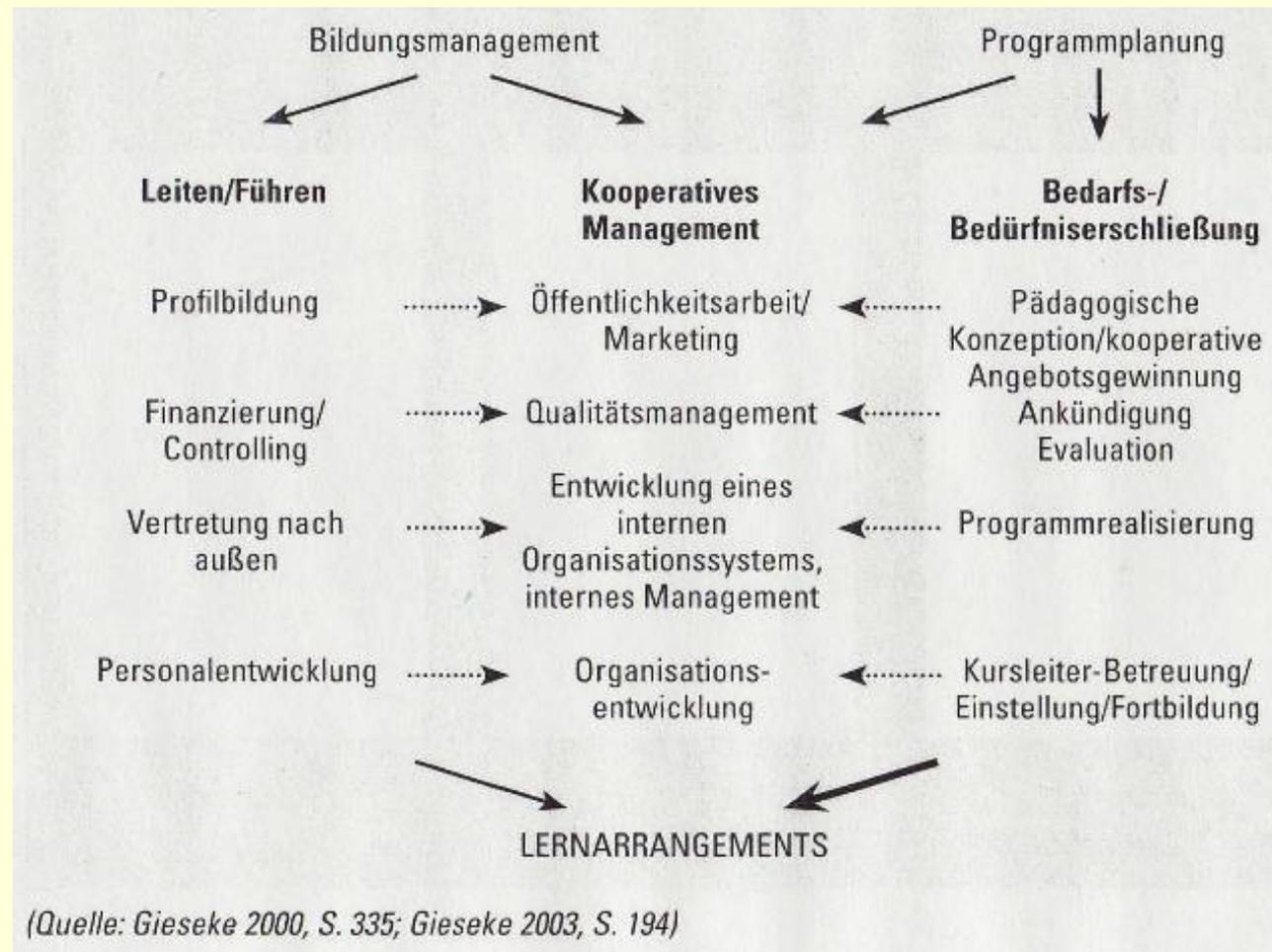
- Teilnehmer-/Zielgruppenorientierung (Gieseke/Opelt 2003, S. 442)
- Sachorientierung
- Geselligkeit/Erlebnisorientierung

# Institutionalkontexte und Planungsstrategien

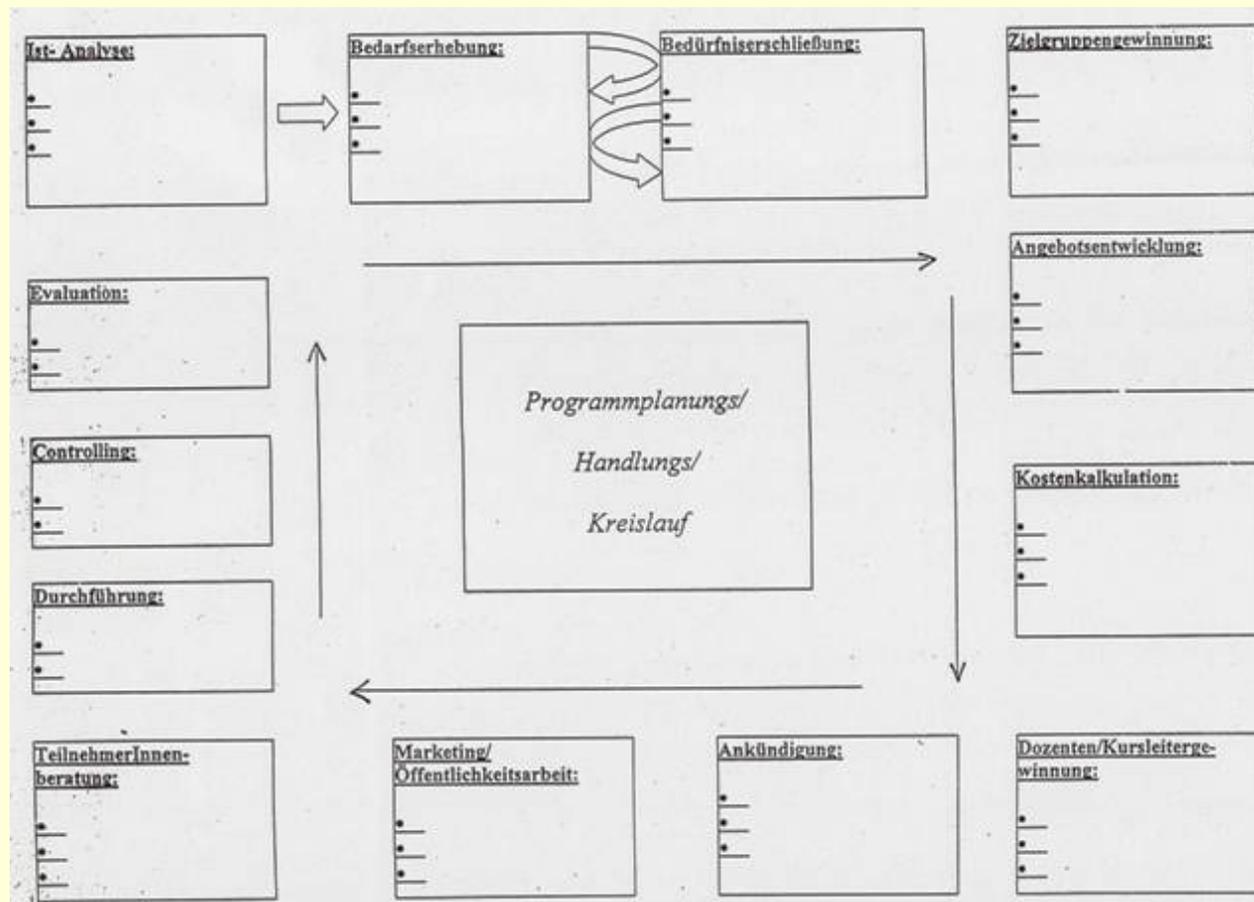


	Programmplanung	Personalentwicklung	Agenturprinzip	Projektpraxis
Handlungstyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionelle Struktur</li> <li>- Angleichungshandeln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionelle Struktur</li> <li>- Beratung + Diagnose</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionelle Struktur nicht zwingend</li> <li>- Selbststeuerung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionelle Struktur</li> <li>- Curriculum + Abschluss</li> </ul>
Ort	Institutionen/Organisationen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot/Nachfrage</li> <li>- Gruppen/Einzelpersonen</li> </ul>	Betriebe <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Paß“ zum lebenslangen Lernen</li> </ul>	Vereine <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nachfrage durch Einzelpersonen</li> </ul>	Institutionen/Organisationen <ul style="list-style-type: none"> <li>- projektbezogen</li> <li>- unterschiedlich</li> </ul>
Zugang	Offener Zugang	Interner Zugang	Offener Zugang	unterschiedlich
Steuerung	Öffentlichkeitsarbeit/Programmplanungshandeln	Betriebliche Auswahl des Zugangs/Personalmanagement	hohe Beliebigkeit in den Angeboten/Arrangements persönl. Zuständigkeit	Steuerung durch Weisungen des Projektträgers

# Planungshandeln und Bildungsmanagement der Institution



# Programmplanungs-/ Handlungs-/Kreislauf

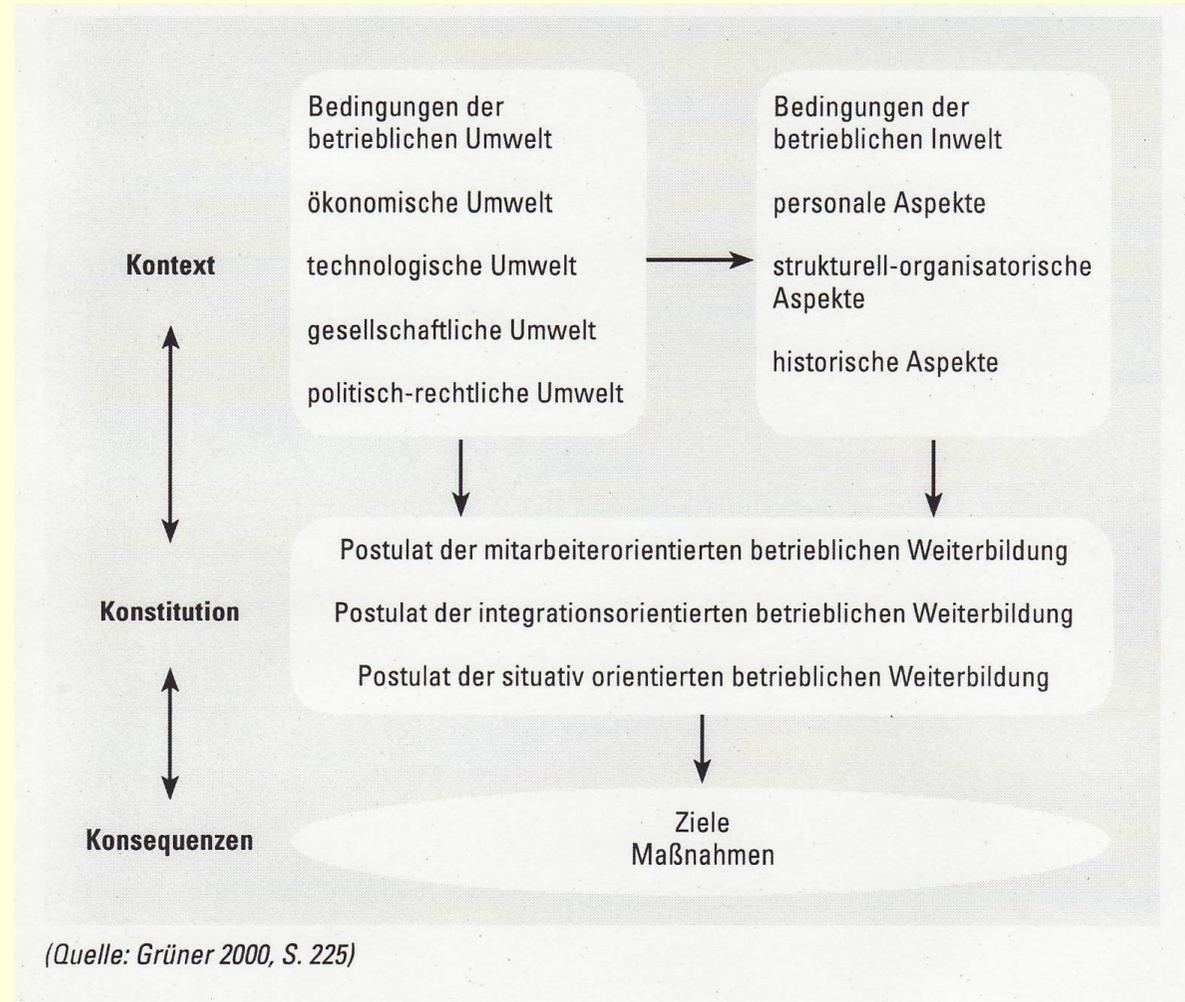


# 1. Planungsmodell

Kleine und mittlere Unternehmen verfügen nicht über professionelle Mitarbeiterstäbe, die auf verschiedene Instrumente zurückgreifen können.

Sie sind auf Vernetzung angewiesen.

# Bedingungs- und Handlungsfelder sowie Ansatzpunkte eines Konzepts über die Bestimmung betrieblichen Weiterbildungsbedarfs (ebd., S. 31)



von Grüner gibt es ebenso eine Methodensammlung zur Ist-/Soll-, als auch Ist- und Sollbestimmung

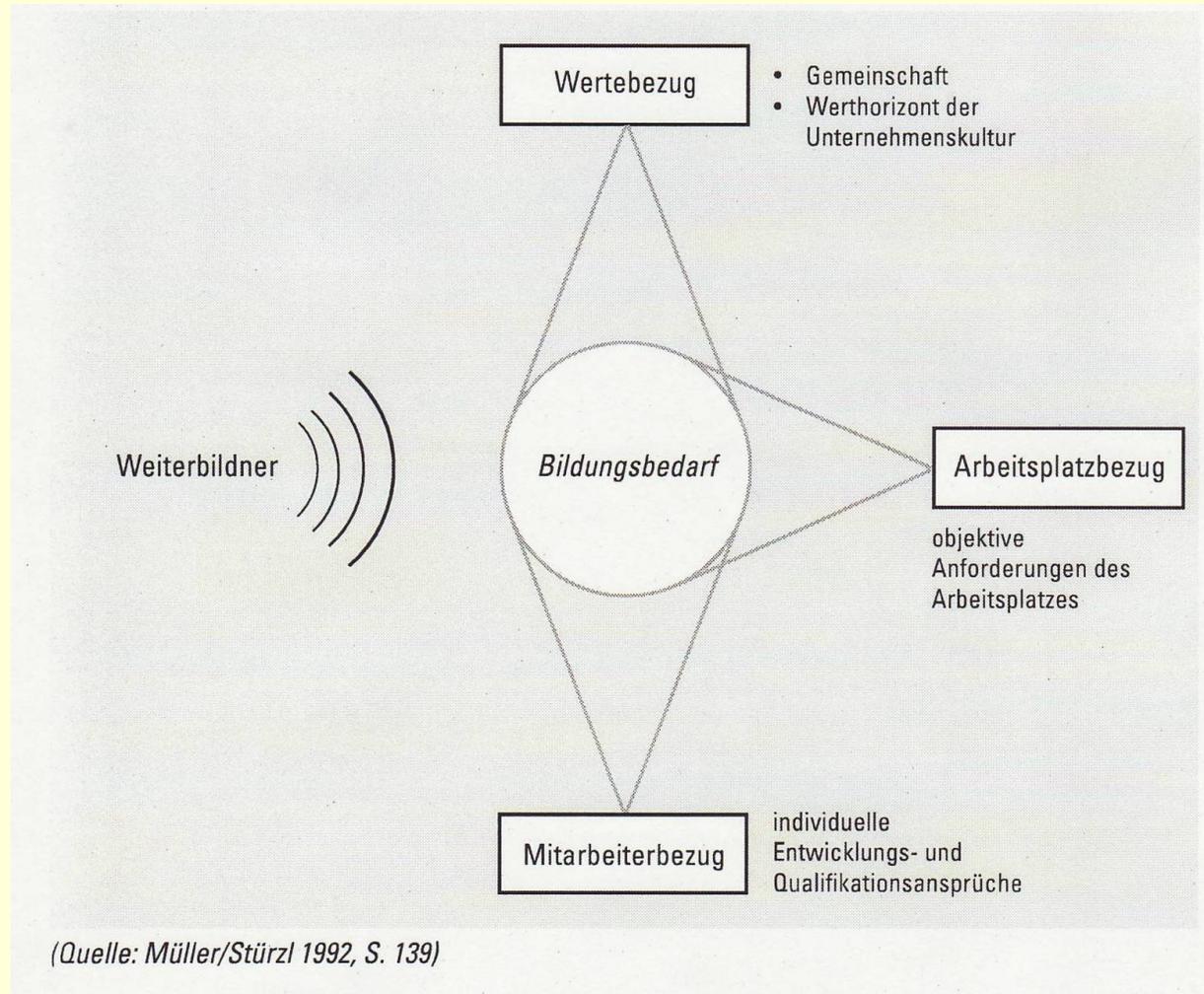
Aber erst die Verschränkung verschiedener Verfahren erbringt im Grunde eine ausreichende Genauigkeit als Voraussetzung für Handlungsfähigkeit. Die Instrumente werden damit entweder direkt zur Ideenmaschine, wenn man vom linearen Denken geprägt ist. Oder sie erbringen Erkenntnisse, die zu neuen Verknüpfungen anregen und im Dialog mit den Abteilungen und den Arbeitnehmer/innen zu neuen Angeboten führen, die auch mit einer Nachfrage rechnen können.

Damit ist bereits nachvollziehbar, dass Angebote nicht unmittelbar aus Bedarfserhebungen ableitbar sind, da Bedarfe nicht bereits auf bestimmte Angebote verweisen. Es schalten sich verschiedene interpretative Schritte ein, die bisher in der pädagogischen Forschung noch nicht bearbeitet wurden (ebd., S. 33/34).

## 2. Planungsmodell: Der Weiterbildner wirkt als Moderator im Prozess der Bildungsbedarfsanalyse.

Die Autoren sehen den Weiterbildner/die Weiterbildnerin als Moderator/in im Prozess der Bildungsbedarfserhebung, wobei drei Determinanten für die Bedarfserhebung auszumachen sind: der **Wertebezug**, der **Arbeitsplatzbezug** und der **Mitarbeiterbezug** (ebd., S. 35).

## Die Rolle des Weiterbildners als Moderator im Prozess der Bildungsbedarfsanalyse (ebd., S. 35)



## Insgesamt zeigt sich

Bedarfsermittlung ist nach Börjesson (2006) als kontinuierlicher Prozess zu begreifen, der sowohl für die betriebliche als auch für die öffentliche Weiterbildung vor allem im praktischen Handeln auf kommunikative Ermittlungsformen angewiesen ist. Wenn man den regionalen Aspekt betonen möchte und als dienstleistende Institution wirken will, sind Bedarfe und Bedürfnisse immer dann neu zu erheben, wenn die Nachfrage sich praktisch „einschleift“, wenn Innovationen nachlassen, wenn Transferprobleme auftreten (ebd., S. 36).

### 3. Planungsmodell: Angleichungshandeln als permanenter Prozess der Planung

Planungshandeln stellt sich als vernetztes Handeln auf der Basis von Abstimmungsprozessen dar. Wir nennen dieses Handeln Angleichungshandeln. Das Angleichungshandeln verweist auf inhaltliche und konzeptionelle Abstimmungsprozesse, die in der Region mit verschiedenen Gruppen und Institutionen stattfinden, aber sich auch realisiert bei der Vorbereitung der Angebotsentwicklung mit den Dozent/inn/en und Kursleiter/inne/n.

Diese kommunikativen Vernetzungen als Angleichungshandeln erfolgen aber nicht punktgenau, sie wird auch als sukzessives Handeln mit längerer Zeitperspektive angelegt. Durch diese Abstimmungsprozesse wird das Planungshandeln je nach Institutionentypus unterschieden:

- bzw. zielgruppenorientiert, bzw. milieuorientiertes Planen,
- bedarfs- und bedürfnisorientiert Planen,
- auftragsorientiertes Planen (Auftraggeber),
- bedarfssicherndes Planen (Wirtschaft).

# Definition: Programm als Planungsergebnis

Programme sind makrodidaktisch konzipierte Angebote, die eine Mixtur von Lernarrangements, Projekten, Kursen, Gesprächskreisen, Zielgruppenkonzeptionen bereit halten und diese jahres- oder halbjahresbezogene Planung unter einem Fokus bündeln. Mit dem Programm oder den Programmschwerpunkten zeigt eine Weiterbildungsinstitution, wie sie Bildung und Qualifizierung für Erwachsene anbietet. Das Programm ist Ausdruck eines bestimmten Lernkonzeptes. Es kann von Inhalten, Fachstrukturen, von Alltags- und Verwendungssituationen, von Verwertungsinteressen, Qualifikationsansprüchen Dritter im beruflichen Kontext bestimmt sein, und es kann für polyvalente Zusammenhänge maßgeblich sein (nach Gieseke/Opelt 2003).

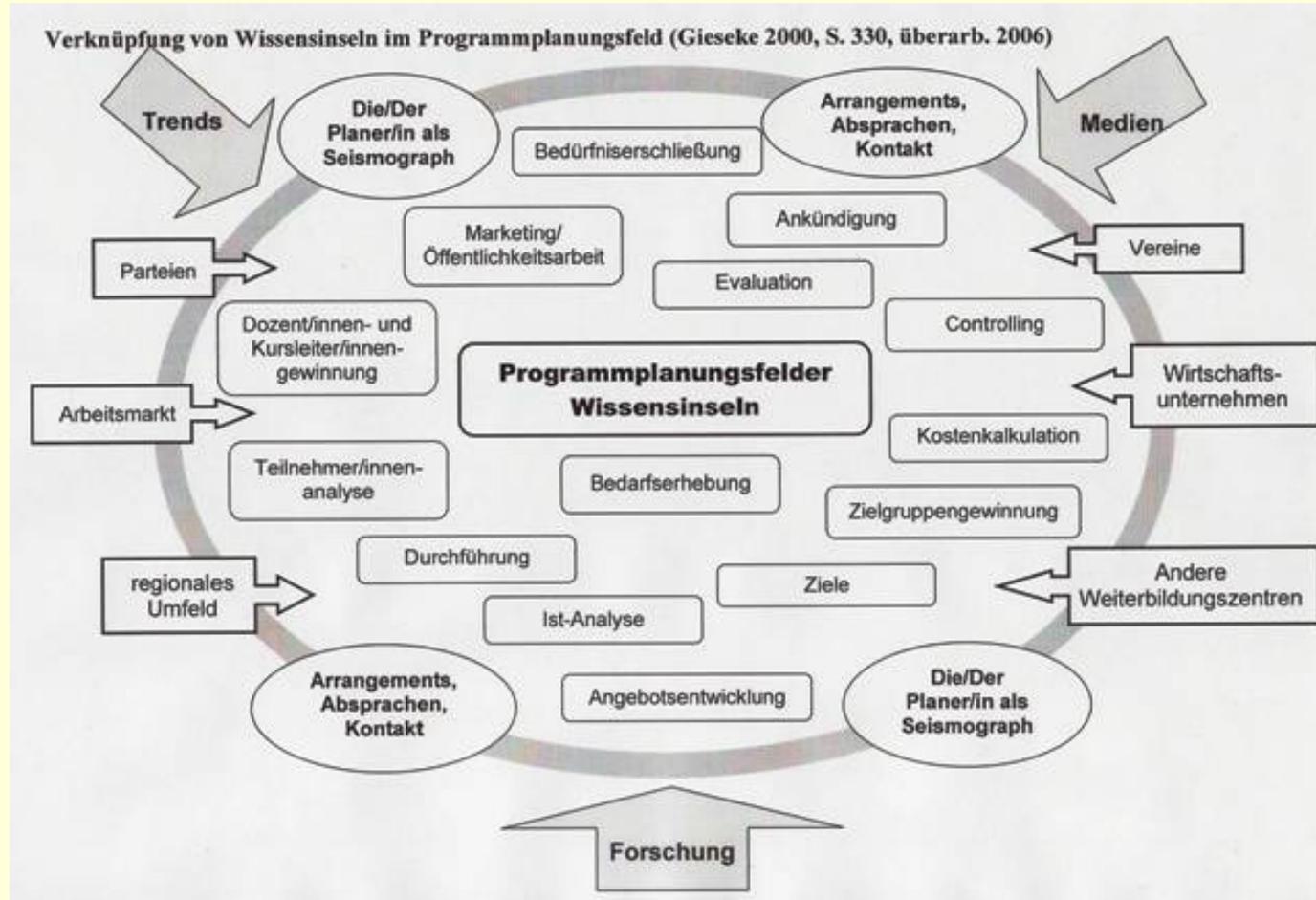
# Programmforschung

„Programmforschung zeigt empirische Wirklichkeit auf. Programmanalysen sind IST-Stands-Analysen und stellen den Trennstrich zwischen bildungspolitischen Interessen und Absichtserklärungen sowie faktischer Bildungsarbeit und dem Nachfrageverhalten der TeilnehmerInnen dar. Sie zeigen über die Identifikation des Vorhandenen das Fehlende und zu Verändernde auf“ (Börjesson/Zimmermann 2008).

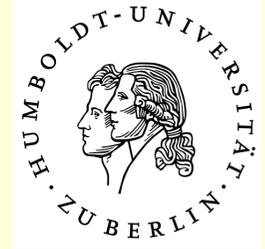
Mit dem Handlungsmuster Angleichungshandeln wird in den Erwachsenenbildungsinstitutionen versucht, dieser neuen Vielfalt an noch nicht ausreichend formulierten Anforderungen immer stärker näher zu kommen.

Ihr Überleben hängt geradezu davon ab, dass die Institutionen sich nicht als systemisch geschlossen betrachten, weil sie für Zugänge zu den Bildungsbedürfnissen Erwachsener aus den verschiedenen Milieus offen bleiben müssen, wenn sie bildungswirksam bleiben wollen. Aber zur Wirkung des Angleichungshandelns im Programmplanen gehört auch der Planungsprozess selbst (siehe dazu Gieseke 2000, 2002).

# Vernetztes Planungshandeln als Verknüpfung von Wissensinseln



# Kombinationen von Wissensinseln



Kursankündigung → Wiederholung → neue Forschungsergebnisse/  
Medienereignisse → Bedarfserhebung → Dozent/inn/ensuche →  
Marketing/Öffentlichkeitsarbeit → Ankündigung

Neue Forschungsergebnisse → Bedarfserhebung → Dozent/inn/en-  
suche → Öffentlichkeitsarbeit → Ankündigung → Medienereignisse

Regionales Umfeld → Bedürfniserschließung → Kostenkalkulation  
→ Dozent/inn/enwahl → Zielgruppengewinnung → Evaluation

Ist-Analyse → Teilnehmer/innenanalyse → Zielgruppengewinnung  
→ Angebotsentwicklung → Dozent/inn/ensuche → Ankündigung →  
Öffentlichkeitsarbeit → Controlling

(Gieseke 2003, S. 197)

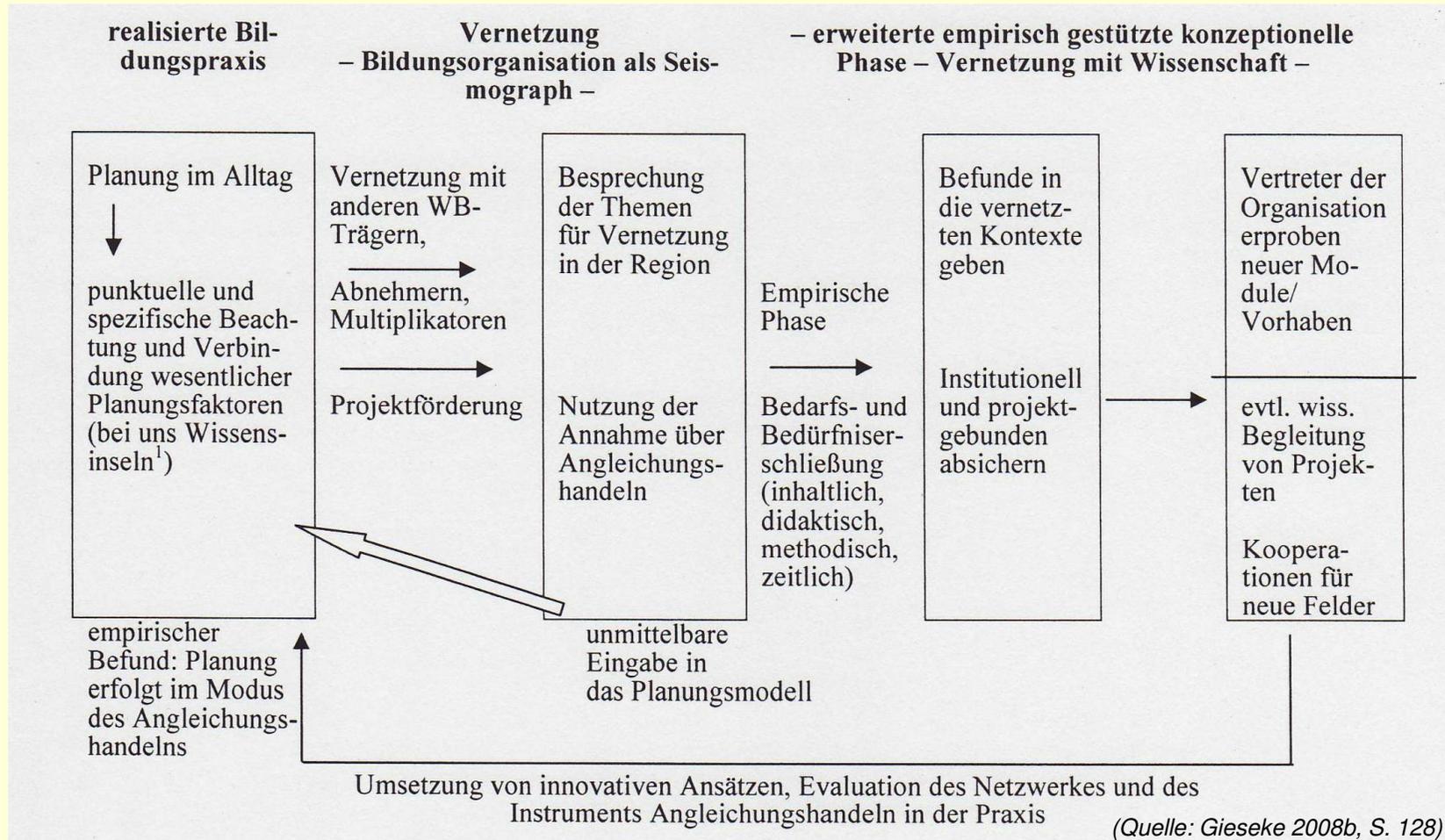
# Weiterbildung als Teil von Regionalentwicklung

Anhang I: Abb. Weiterbildung als Teil von Regionalentwicklung



(Siehe Projekt Börjesson/Zimmermann/Gieseke)

# Planungsinnovation für vernetzte Kontexte



## 4. Planungsmodell: Milieuorientierte Zielgruppenarbeit

Als Erfolgsfaktoren der Implementierung einer solchen milieuorientierten Zielgruppen- und Planungskonzeption werden folgende Punkte genannt:

- Problembewusstsein in der Führungsspitze,
- Notwendigkeit externer Unterstützung, ein internes Innovationsteam unter Beteiligung aller Beteiligten,
- Beschränkung auf einen 2-Pilotangebote-Wettbewerb und
- Lernen im Netzwerk von Pionier-Institutionen  
(Reich/Tippelt 2008, S. 32, 33).

Drei strategische Alternativen werden dabei unterschieden:

1. Marktdurchdringung bzw. -ausschöpfung: Dies zielt auf einen erhöhten Absatz eines bereits bestehenden Programmsegments.
2. Marktbeschaffung bzw. -ausweitung: Es sollen neue Kunden- bzw. Teilnehmersegmente gewonnen werden.
3. Diversifikation: Innovationen, die bisherige Angebotsformen und -inhalte überschreiten.

**Beispiel** für institutionenspezifische Ausgangsanalysen aus „ImZiel“

**Bundeszentrale für politische Bildung (Hippel/Reich/Baum 2008)**

Zu den Zielgruppen der bpb zählen Lehrer und Multiplikatoren in der Bildungs- und Jugendarbeit sowie Journalisten, aber auch interessierte Bürger und insbesondere Jugendliche, für die jeweils zielgruppenspezifische Angebote zur Verfügung gestellt werden sollen. (...) Nach einer sorgfältigen Analyse interner Faktoren (personelle und zeitliche Ressourcen, weitere Projekte) einigte man sich auf das operative Marketingziel, die bislang nur unzureichend integrierten Modernen Performer stärker anzusprechen (ebd., S. 46/47).

**Beispiel** für Angebotsplanungen aus „ImZiel“

**Bundeszentrale für politische Bildung (Hippel/Reich/Baum 2008)**

Die Veranstaltung „nano-FutureTech“ – ein Szenario-Workshop zur Nanotechnologie über zwei Tage – sollte die Modernen Performer in ihrer Technikaffinität und in ihrem Selbstverständnis als gesellschaftliche Elite ansprechen (ebd., S. 52).

## **Beispiel:**

### **Bundeszentrale für politische Bildung („nano-FutureTech“)**

In der Produktklinik mit Modernen Performern wurden den Gesprächspartnern der Entwurf des Flyers der Veranstaltung „nano-FutureTech“ (in der Aufmachung ähnlich dem endgültigen) sowie Informationen zum Forschungszentrum Jülich – dem geplanten Veranstaltungsort – vorgelegt. Der Flyer fand großen Anklang, sowohl was die Text- als auch die Bildauswahl anbelangte. (...) Die Modernen Performer hatten eine ambivalente Einstellung zum Begriff ‚Bundeszentrale‘: Für die einen, die die bpb kaum kannten, ist allein der Name ein ‚dicker Brocken, den man fast nicht schlucken kann‘ (PER, w, 33. (...)) Die Kombination aus einem anspruchsvollen Thema, interessantem technikorientiertem Ort (Forschungszentrum Jülich), namhaften Dozenten (Nobelpreisträger) und einer abwechslungsreichen Methode (Vorträge und Szenario-Workshop) wurde als sehr ansprechend und überzeugend bewertet. (...) Der Szenario-Workshop wurde weiterhin exklusiv Wirtschafts- und Wissenschaftsjournalisten sowie Studenten und Berufsanfängern der Natur- und Ingenieurwissenschaften angeboten (ebd., S. 59/60).

# Empirischer Befund: Kulturelles Erlebnis – Kulturelle Praxis – Kulturelle Bildung

(Gieseke/Opelt 2005, S. 330)

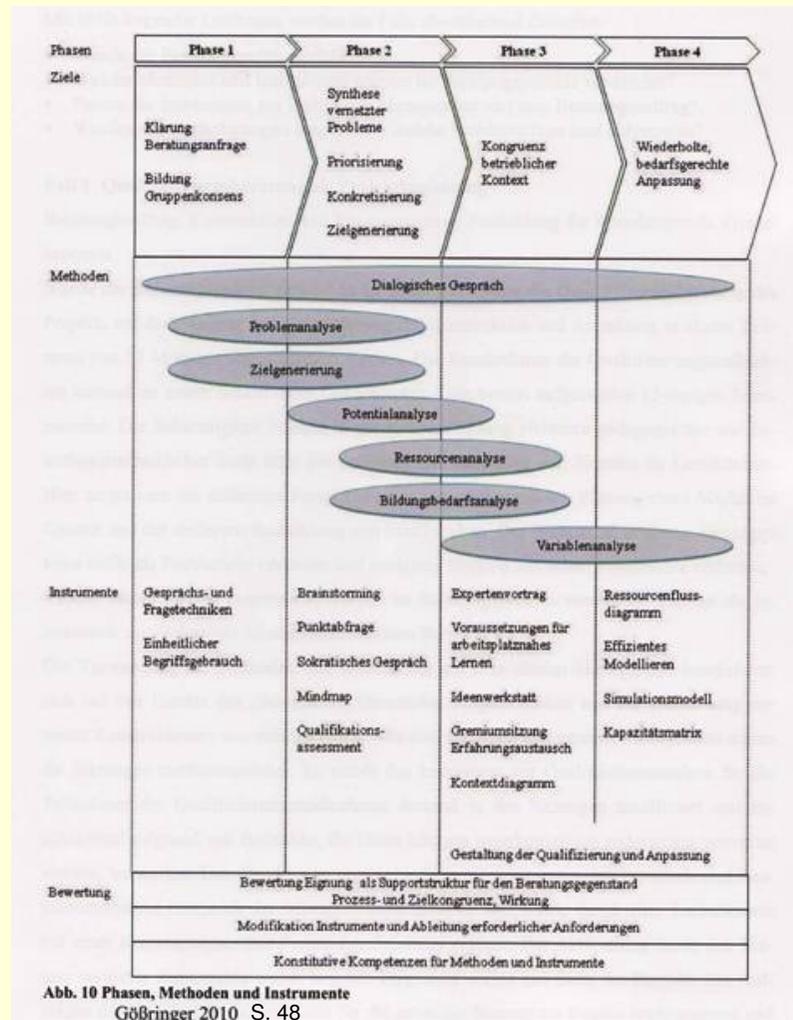
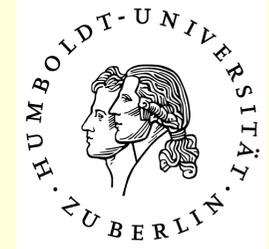
	<b>Kulturelles Erlebnis</b>	<b>Kulturelle Praxis</b>	<b>Kulturelle Bildung</b>
Ort/Raum	Event	Sparte/Verein	EB-Institutionen
Zeitdauer	kurzzeitig/einmalig	unbegrenzt/lebensbegleitend	kontinuierlich/begrenzt
Sozialisation	Individualisierung/Masse	Vergemeinschaftung	Teilnehmerorientierung
Interaktion	teilnehmende Beobachtung	selbstätiges Tun	sekundäres reflexives Bearbeiten
Partizipation	Eindrücke Berührungen individuelle Erweiterung/Erfahrung	curricular-kontinuierlich selbsttätig-leidenschaftlich sozial-integrativ	systematisch-rezeptiv selbsttätig-kreativ verstehend-kommunikativ
Status	Unverbindlichkeit	Zugehörigkeit	Verbindlichkeit

Planungsstrategien sind abhängig von  
institutionellen Entwicklungen

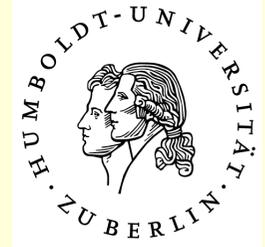
hier ein Beleg für Kulturelle Bildung →

	<b>Volkshochschule</b>	<b>Akademie</b>	<b>Kulturhaus</b>	<b>Soziokulturelles Zentrum</b>
<b>Wissensdimensionen</b>	Systematisches Wissen	Kunstgeschichtliches und kunsttheoretisches Wissen	Punktuelle Informationen und Eindrücke	Kunsthandwerkliche Fähigkeiten Betreuungsgebundenes Wissen
<b>Beteiligungsformen</b>	Aneignung/Können	Reflexivität	Event	Selbstbestätigung Emanzipatorische Aktivitäten Lebenshilfe
<b>Partizipations-tore</b>	Systematisch-rezeptiv Selbsttätig-kreativ Verstehend-kommunikativ	Vorwiegend systematisch-rezeptiv	Ausschließlich systematisch-rezeptiv	Selbsttätig-kreativ Verstehend-kommunikativ
<b>Emotionale Positionierung</b>	Neugier/Freude	Geistig-ästhetischer Genuss	Erlebnis	Geselligkeit/ Fürsorge
<b>Lernform</b>	Erweiterung der Sinneseindrücke	Erweiterung der Sinneseindrücke	Erweiterung der Sinneseindrücke	Erweiterung der Sinneseindrücke
<b>Gesellschaftliche Orientierung Bildungsauslegung</b>	Universalität	Exklusivität	Individualität	Sozialität  Gieseke/Opelt 2005, S. 331

# 5. Qualifizierungsberatung für die Innovation von Programmen

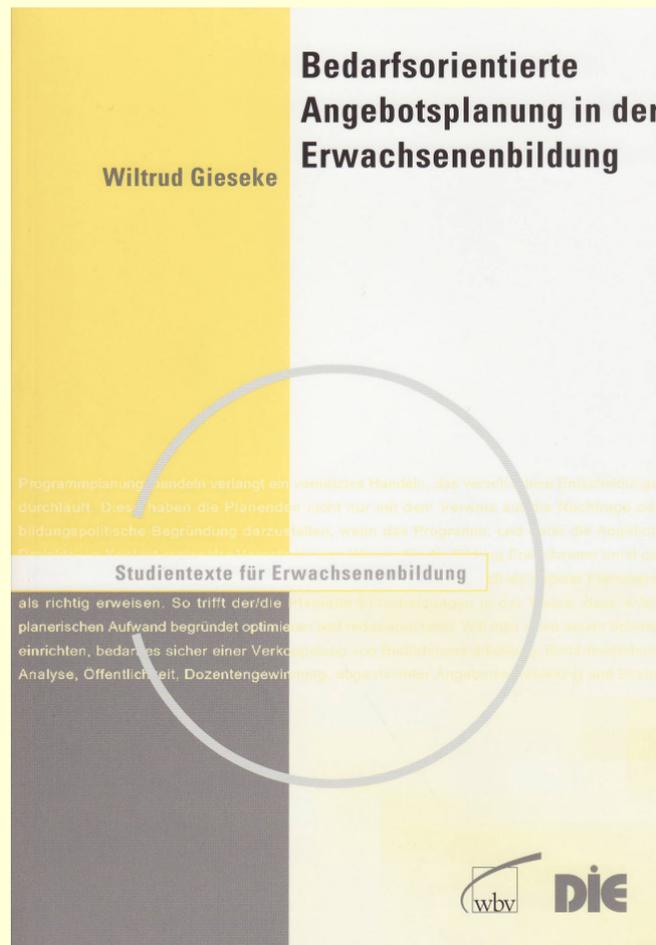


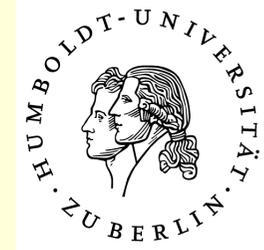
# Literatur



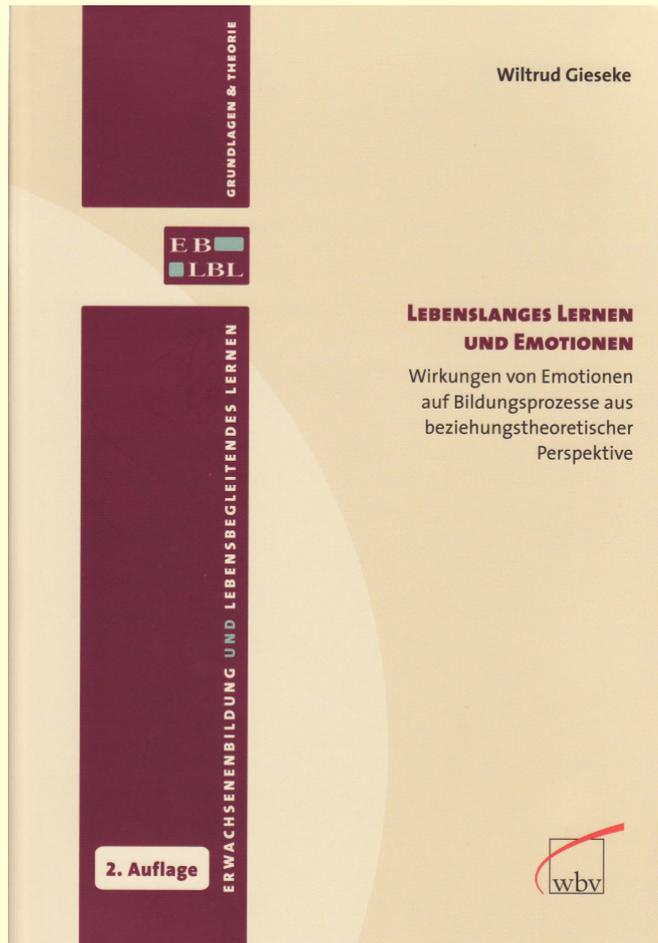
- Gieseke, W. (2002): Reichtum, Vielfalt, Selbständigkeit. Programmplanung in der Evangelischen Erwachsenenbildung. In: Seiverth, Andreas (Hrsg.): Re-Visionen Evangelischer Erwachsenenbildung. Am Menschen orientiert. / hrsg. Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 203-212
- Gieseke, W. (2003): Programmplanungshandeln als Angleichungshandeln. Die realisierte Vernetzung in der Abstimmung von Angebot und Nachfrage. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Institutionelle Innensichten der Weiterbildung. Bertelsmann: Bielefeld, S. 189-211
- Gieseke, W. (2008a): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld
- Gieseke, W. (2008b): Forschungsbefunde zum Planungshandeln in der Weiterbildung. Programm und Wissenserschließung, Handlungsmodellierung. In: Hess. Blätter für Volksbildung, 58, 2, S. 126-135
- Gieseke, W. (Hrsg.) (2000): Programmplanung als Bildungsmanagement? Qualitative Studie in Perspektivverschränkung. Begleituntersuchung des Modellversuchs „Entwicklung und Erprobung eines Berufseinführungskonzepts für hauptberufliche Erwachsenenbildner/innen“. Recklinghausen
- Gieseke, W./Opelt, K. (2005): Zusammenfassung: Bildungstheoretische Ansätze für kulturelle Bildung – Aspekt Programm. In: Gieseke, W. u.a.: Kulturelle Erwachsenenbildung in Deutschland – Exemplarische Analyse Berlin/Bran-denburg. Münster u.a., S. 317-332
- Gieseke, W./Opelt, K. unter Mitarb. v. Heuer, U. (2003): Erwachsenenbildung in politischen Umbrüchen. Programmforschung Volkshochschule Dresden 1945 – 1997. Opladen
- Gieseke, W./Opelt, K./Stock, H./Börjesson, I. (2005): Kulturelle Erwachsenenbildung in Deutschland – Exemplarische Analyse Berlin/Bran-denburg. Münster u.a.
- Göbinger, R. (2010): Gestaltung von betrieblichen Qualifizierungsberatungen im Kontext betrieblicher Fortbildungen in sich verändernden Organisationsprozessen. Diplomarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Dipl. Medizinpädagogin. Berlin: Charité, CCI, Studiengang Medizin- und Pflegepädagogik
- Käpplinger, B. (2008): Programmanalysen und ihre Bedeutung für pädagogische Forschung. In: Forum qualitative Sozialforschung 9, 1 (URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-08/08-1-37-d.htm> )
- Hippel, A. v./Reich, J./Baum, D. (2008): Milieumarketing konkret: Schritte der Implementierung. In: Tippelt, R. u.a.: Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 3: Milieumarketing implementieren. Bielefeld, S. 43-80
- Robak, S. (2004): Management in Weiterbildungsinstitutionen. Eine empirische Studie zum Leitungshandeln in unterschiedlichen Konstellationen. Hamburg

*Wiltrud Gieseke*  
*Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung.*  
*Bielefeld 2008*





Wiltrud Gieseke  
*Lebenslanges Lernen und Emotionen. Wirkungen von Emotionen auf Bildungsprozesse aus beziehungstheoretischer Perspektive.*  
2., unveränd. Aufl. Bielefeld 2009



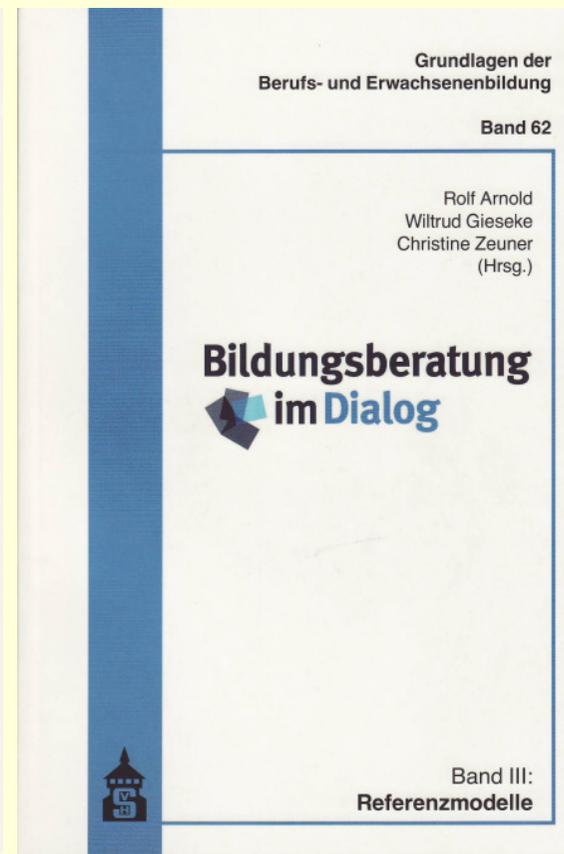
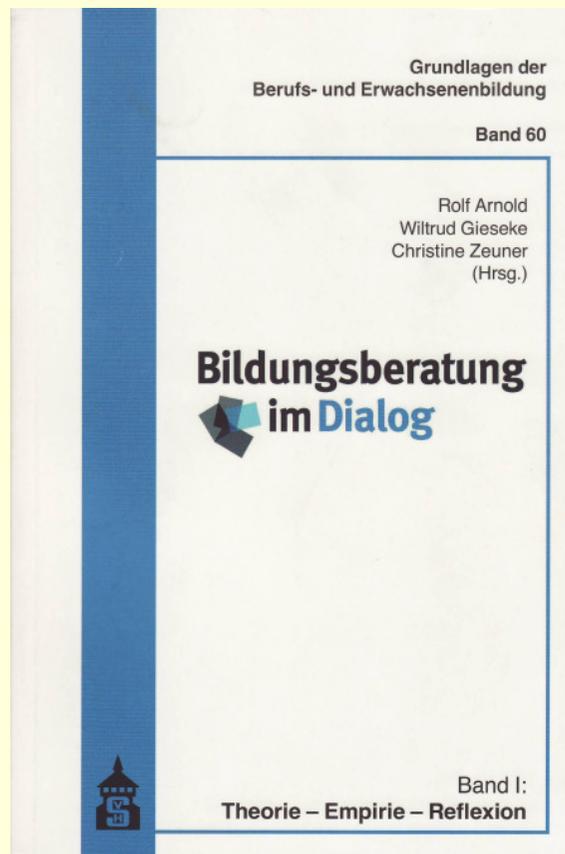
*Rolf Arnold / Wiltrud Gieseke / Christine Zeuner (Hrsg.):  
Bildungsberatung im Dialog. Bände I – III.*

***Band I: Theorie – Empirie – Reflexion.***

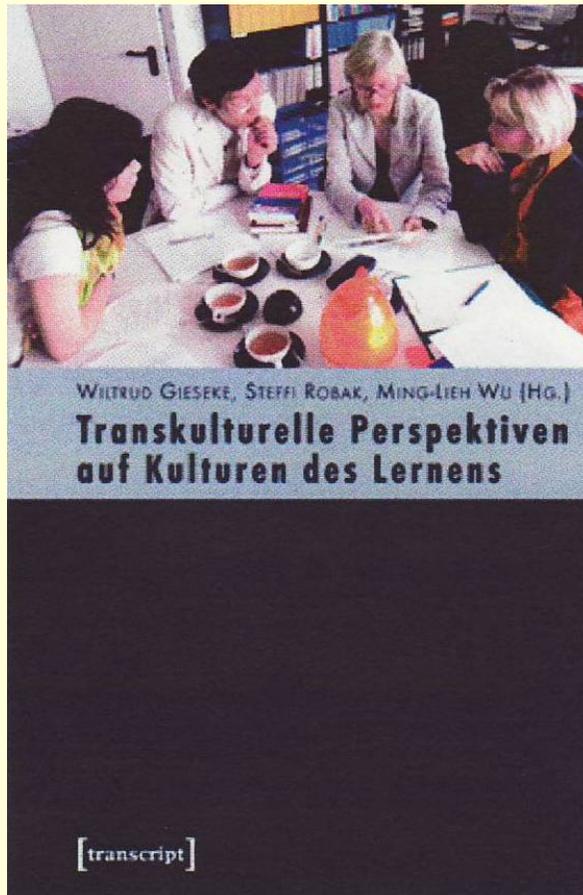
***Band II: 13 Wortmeldungen.***

***Band III: Referenzmodelle.***

***Baltmannsweiler 2009***



*Wiltrud Gieseke/Steffi Robak/Ming-Lieh Wu (Hrsg.):  
Transkulturelle Perspektiven auf Kulturen des Lernens  
Bielefeld 2009*



#### Über das Buch

Partizipation an Bildung und Lernen für Erwachsene wird zunehmend zu einer zentralen Kulturaufgabe. Dieser Band widmet sich den Gestaltungsmöglichkeiten und -anforderungen im Fokus von Lernkulturen aus nationaler und internationaler Perspektive. Die leitende Frage dabei ist: Wie können Lernkulturen in Vielfalt ausgestaltet werden und sind sie kulturell different?

Die Beiträge des Bandes greifen die leitenden Theoriezugänge des Diskurses auf und ermöglichen so einen transkulturellen Blick auf Lernkulturen. Theoretisch und empirisch wird gezeigt, wie sich Kulturen des Lernens institutionell differenziert entfalten. Eine kulturvergleichende Perspektive eröffnet einen globalen Blick auf Differenzen und verbindende Sätze.



# Ende der Präsentation

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr. Wiltrud Gieseke  
Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät IV,  
Institut für Erziehungswissenschaften, Abt.  
Erwachsenenbildung/Weiterbildung  
Kontakt: [wiltrud.gieseke@cms.hu-berlin.de](mailto:wiltrud.gieseke@cms.hu-berlin.de)