

Zur Diskuss.

Volkshochschule
im Westen
G 1969 F
August 4/85

Über Strukturveränderungen in der Erwachsenenbildung und über das berufliche Selbstverständnis als Kursleiter (-in) berichtet Orfried Schöffler, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Referat für Erwachsenenbildung der Freien Universität Berlin

Die „neuen Selbständigen“

Es ist auffallend, daß über Erwachsenenbildung seit einiger Zeit sehr unterschiedlich nachgedacht und diskutiert wird – z. T. hat man dabei den Eindruck, als ob es sich um völlig unterschiedliche Welten handele. Einerseits neigt man dazu, nur von der düsteren Seite zu sprechen, von der beruflichen Reservearmee „pädagogischer Tagelöhner“, die von den herkömmlichen Einrichtungen ausgebeutet auf Sozialhilfeniveau in hartem Konkurrenzkampf ihr Leben fristet.

Diese Seite der heutigen Erwachsenenbildung erfüllt jeden – ob man nun von der Lehrtätigkeit finanziell abhängt oder nicht – mit Depression. Die Inhaber von festen Stellen reagieren häufig genug mit Schuldgefühlen, wie sie auch im einzelnen damit umgehen mögen. Einfach – zu einfach – ist die Suche nach den Schuldigen dieser sozialen Misere oder nach illusionären Fluchtwegen in eine „gesicherte Existenz“. Nachdem die realistische Aussicht auf Einstellung einer größeren Zahl hauptberuflicher Erwachsenenbildungslehrer aufgegeben werden mußte und somit auch die gewerkschaftlichen Ansätze ins Leere laufen, bleibt diese Seite der Erwachsenenbildung weitgehend der persönlichen Belastbarkeit der Kursleiter überlassen.

Parallel zur Verschlechterung der Lage in den herkömmlichen Formen der Weiterbildung ist gleichzeitig zu erleben, wie sich in anderen Bereichen neue Perspektiven und Formen von Erwachsenenbildung herausentwickeln, die sich von traditioneller Lernorganisation weitgehend frei machen und deswegen zukunftsweisend zu sein scheinen. Natürlich ist dabei vielfach gar nicht recht klar, ob es sich dabei überhaupt noch um „Weiterbildung“ im herkömmlichen Verständnis handelt und was einzelne Vorhaben wie Arbeit mit Vereinen, Selbsthilfegruppen, Problemgruppen, Berufsgruppen eigentlich mit Erwachsenenbildung zu tun hat. Dies stellt sich vor allem dann als Frage, wenn man das enge und festgefugte Verständnis von Lernen aufrechterhält, wie es in den meisten Weiterbildungsinstitutionen vorherrscht.

Grundsätzlich sollte der Blick frei werden für das wachsende Interesse der Menschen an ihrer eigenen Entwicklung, an ihrer eigenen Lebens-

gestaltung, an der Identität ihrer näheren Umwelt und an bisher fraglos akzeptierten Lebensumständen und Lebensbedingungen, aber auch für den steigenden Druck, der viele Menschen zum Umdenken und Umlernen zwingt. Man kann dies als ein allgemeines Unruhigwerden der Gesellschaft beschreiben, bei dem viele alltägliche Selbstverständlichkeiten immer fragwürdiger erscheinen und nach einer Klärung verlangen.

Ob die Klärung von Problemen des alltäglichen Lebens möglich ist, wird davon abhängen, wie sich die Erwachsenenbildung darauf einzustellen vermag. Sicher ist allerdings, daß die bisherigen Formen für die dazu notwendige Alltagsorientierung nur ausnahmsweise geeignet sind, weil das Verständnis von Lehren und Lernen eine noch zu geringe Bandbreite umfaßt und daher wichtige Lernanlässe nicht aufzugreifen vermag. Insgesamt ergibt sich daraus ein recht zwiespältiges Bild der gegenwärtigen Weiterbildungslandschaft:

Die gesellschaftliche Gesamtsituation – und dies zeigt sich zunächst besonders in Ballungsgebieten mit Hochschulen – scheint sich dramatisch in immer neue Teilbereiche auszudifferenzieren, was allerorten einen erhöhten Bedarf an Selbstvergewisserung, Selbstreflexion, Orientierungshilfen, persönliche Standortbestimmung, Zielklärung und an Hilfen zum Umlernen verstärkt. Die verschiedenen sozialen Phänomene mit der Vorsilbe „Selbst“ sind für diese Situation kennzeichnend: „Selbsterfahrung, Selbsthilfe, Selbstorganisation, Selbstbestimmung . . .“ Dies als modischen Psychoboom oder als regressive Nabelschau abzutun, unterschätzt die gesellschaftspolitische Dimension dieser Entwicklung.

Stichwort: Weiterbildung als Bildungshilfe

Kennzeichnenderweise wird die Praxis der institutionalisierten Erwachsenenbildung davon weit weniger berührt – und verändert – als erforderlich wäre. Die Gesamtentwicklung der Erwachsenenbildung scheint sich daher in einigen Bereichen von den traditionellen Einrichtungen zu lösen. Damit wird aber auch immer deutlicher erkennbar, daß Erwachsenenbildung nicht die Summe der jeweils vorhandenen Einrichtungen, sondern eine grundsätzliche gesellschaftliche Aufgabe darstellt, die immer drängender in sehr verschiedenen Lebensbereichen akut wird und die entsprechend neue und unterschiedliche Arbeitsformen benötigt. Es geht um die Organisation alltagsbezogenen Lernens. Hierzu gilt es, Konzepte zu entwickeln, Erfahrungen zu sammeln und auszutauschen und geeignete Organisationsformen aufzubauen.

Für Kursleiter ist in diesem Zusammenhang wichtig, daß sie ihren Tätigkeitsbereich „Erwachsenenbildung“ nicht mit dem kläglichen Zustand einzelner Träger, Einrichtungen oder Arbeitsbereiche gleichsetzen und dabei ungewollte Abhängigkeit von der einen oder anderen Institutionalfom von wichtigen Entwicklungen ausgegrenzt werden. Vielmehr ist es in dieser unübersichtlichen und unsicheren Lage dringend notwendig, die neueren Zeitströmungen wach mitzuvollziehen und sich – soweit Interesse besteht – daran zu beteiligen.

Ungewohnte Perspektiven

Dies allerdings setzt ein umfassendes Verständnis von Erwachsenenbildung als das bislang übliche voraus, vor allem jedoch eine weitgehende Unabhängigkeit – materiell und im Selbstverständnis – von einzelnen Einrichtungen. Es handelt sich um eine für Kursleiter noch ungewohnte Perspektive: Erfahrungsgemäß geraten die meisten Mitarbeiter eher zufällig und auf Umwegen zur Erwachsenenbildung, die sie dann häufig genug mit eben dem Ausschnitt gleichsetzen, der für sie über die jeweilige Institution sichtbar wird. Erwachsenenbildung in ihren vielfältigen Facetten, Ausformungen und Möglichkeiten kann daher kaum in den Blick geraten. Dadurch erhöht sich die Abhängigkeit von dem jeweiligen Bereich, in dem ein Kursleiter tätig geworden ist. Dies war solange kein Problem, wie es sich noch um ausgesprochen nebenberufliche Tätigkeiten handelte. Erwachsenenbildung/ Weiterbildung als gesellschaftlicher Aufgabenbereich insgesamt brauchte nicht in den Blick zu kommen, weil keine bewußte Wahl einer bestimmten Lehrtätigkeit, Arbeitsform oder Konzeption notwendig war.

Aus der Interessenlage und fachlichen Perspektive eines freien Mitarbeiters in der Erwachsenenbildung – d. h. eines Kursleiters, der überwiegend oder ausschließlich vom Verkauf seiner Lehrtätigkeit lebt – ist es jedoch notwendig, für alle Entwicklungen innerhalb und außerhalb der herkömmlichen Organisationsformen offen zu sein und sich aus der inneren und äußeren Abhängigkeit vom Aufgabenverständnis einzelner Bereiche zu lösen.

Die weitere Entwicklung der Erwachsenenbildung wird daher weniger von Veränderungen innerhalb der herkömmlichen Einrichtungen, sondern vor allem von einem bewußten Umgang mit den verschiedenen Einrichtungen und Organisationsformen abhängen. Dies ist nur im Zusammenhang mit dem Entstehen einer neuen „Profession“ denkbar, mit den sog. „neuen Selbständigen“ in

der Erwachsenenbildung. Die entsprechende Entwicklung hat bereits allenthalben eingesetzt, ist aber noch nicht hinreichend bewußt, um als Berufsperspektive zielstrebig genutzt zu werden.

Berufspolitischer Strukturwandel?

Die bisherige Personalstruktur der Kursleiter in der Erwachsenenbildung wies ein eindeutiges Schwergewicht bei freien Mitarbeitern auf, die im Hauptberuf als Beamte (z. B. als Lehrkräfte der verschiedenen Schularten) und als Angestellte (z. B. in technisch-kaufmännischen Berufen) tätig waren. Mitarbeit in der Erwachsenenbildung als Nebentätigkeit galt bisher als zentrales Merkmal der Erwachsenenbildung. Aufgrund dieses typischen Aufgabenverständnisses wurde bislang die Lehrtätigkeit als Kursleiter primär in ihrem Verhältnis zum Hauptberuf und nur nebenher in ihrer Bedeutung als Existenzgrundlage diskutiert. Zwar schien sich die Bedeutung von freiberuflich Tätigen im letzten Jahrzehnt zu verstärken, doch galt dies im wesentlichen für ergänzende Arbeitsbereiche wie z. B. sozio-kulturelle Bildung (Künstler) oder für regionale Besonderheiten (z. B. Stadtplanung). Die Gruppe der Kursleiter ohne Hauptberuf galt bis Ende der 70er Jahre als Ausnahmeerscheinung. Diese Situation hat sich inzwischen offensichtlich verändert, wenn sie sich regional auch noch sehr unterschiedlich darstellt und daher bundesweit noch nicht quantitativ „durchschlägt“.

Zumindest in Ballungsgebieten mit Hochschulen ließ sich eine erhebliche Zunahme bei der Gruppe von Kursleitern (Teamern) feststellen, deren Lehrtätigkeit den Umfang einer Nebentätigkeit überschreitet. In Berlin wurden in diesem Zusammenhang sogar Untersuchungsergebnisse zur Diskussion gestellt, wonach die überwiegende Mehrzahl aller VHS-Veranstaltungen von einer relativ kleinen Gruppe von Kursleitern durchgeführt wurde, die von diesen Einkünften mehr schlecht als recht lebten. Daraus leitete sich die Forderung nach Einrichtung von Planstellen für Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung ab. Derartige berufspolitische und bildungspolitische Forderungen sollten das Defizit-Bewußtsein in der Hoffnung mobilisieren, daß sich daraus strukturelle Reformen erzwingen ließen. Dies entsprach noch weitgehend dem politischen Denken der 70er Jahre, traf jetzt allerdings auf eine neue politische Situation. Aus den politischen und institutionellen Reaktionen wurde in der weiteren Auseinandersetzung deutlich, daß die beschriebenen Probleme nicht durch Formulierung von Ansprüchen an die Politik gelöst werden können, sondern, daß von nun an institutionelle Probleme der Erwachsenenbildung weitgehend als soziale

oder biografische Probleme von Kursleitern umdefiniert wurden, die durch die Gruppe der Kursleiter selbst gelöst werden müssen.

Verschärfte Situation

In der Zwischenzeit hat sich die Situation derart verschärft, daß das gesamte Tätigkeitsfeld der Erwachsenenbildung offensichtlich in einen tiefgreifenden Veränderungsprozeß eingetreten ist.

Man muß daher von einem steigenden berufspolitischen Druck auf alle Tätigkeitsbereiche außerschulischer Bildung ausgehen, ohne daß gleichzeitig die bisherigen Institutionen in der Lage sind, darauf anders als restriktiv zu reagieren. Da gleichzeitig die soziale Not und die hohe Kompetenz junger Akademiker oder anderer Gruppen mit qualifizierter Fachausbildung gerade in Ballungsgebieten anwächst, bildet sich dort gegenwärtig ein gesellschaftspolitisches Potential, das neue und möglicherweise kreative Lösungen möglich macht. Diese Einschätzung darf jedoch nicht außer acht lassen, daß alle Lösungen aus sozialer Not und persönlicher Problematik zu denken sind. Der neue Typus der freien Mitarbeiter-tätigkeit ist zunächst kein Wunsch-Job, sondern in der Regel eine Übergangsbeschäftigung in einer Zeit der Suche nach fester Anstellung, bei der sich schließlich das Provisorium als Dauerproblem entpuppt. Dies macht es dem einzelnen schwer, das Positive der Entwicklung zu sehen, das auf einer übergeordneten Ebene möglicherweise bereits heute sichtbar wird.

Selbstkonzept des Kursleiters

Trotz der beschriebenen Schwierigkeiten verfügt eine wachsende Anzahl von Kursleitern des „neuen Typs“ über Qualifikationen, die sich bislang nirgendwo erwerben lassen, außer in der täglichen Praxis. Ohne, daß dies bereits von den Beteiligten voll erkannt und den vielfältigen Diskriminierungen entgegengesetzt wird, haben sich für unterschiedliche Arbeitsgebiete „Weiterbildungsspezialisten der Praxis“ herausgebildet, ohne die viele der Seminare, Lehrgänge und Kurse nicht möglich wären.

Es handelt sich hierbei meistens um Kursleiter, die gleichzeitig in verschiedenen Bereichen und an unterschiedlichen Weiterbildungseinrichtungen tätig sind und daher oft über umfassendere Praxiskenntnisse verfügen, als die hauptberuflichen Mitarbeiter einzelner Institutionen. Von diesen Kursleitern werden neue didaktische Konzeptionen für immer neue Zielgruppen entwickelt und erprobt, von ihnen kommen die meisten Planungsanstöße und Ideen.

Dennoch trifft man bei der Frage nach dem beruf-

lichen Selbstkonzept dieser Kursleiter auf Selbstzweifel, Unsicherheiten und eine verbreitete Geringschätzung in bezug auf den Wert der eigenen Arbeit.

Aufgrund dieser Unsicherheit muß der Angelpunkt aller weiteren berufspolitischen Überlegungen bei der Arbeit am positiven beruflichen Selbstverständnis liegen, das sich als berufliches Profil offensiv nach außen vertreten läßt.

Dabei sollte stärker als bisher beachtet werden, daß sich die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede zwischen den praktizierten Auffassungen der Kursleitertätigkeit weit weniger an Inhaltsbereichen, Veranstaltungsthemen oder Fachbereichen aufweisen lassen, sondern daß sich immer deutlicher Grundformen des Lehrens und Lernens unterscheiden lassen, die weit mehr mit der Lernbiografie des Kursleiters und mit besonderen Anteilen seiner Persönlichkeit zusammenhängen. In Zukunft wird es daher wichtig sein, jeweils für besondere Tätigkeitsbereiche der Erwachsenenbildung ein besonderes didaktisch reflektiertes Selbstbild aufzubauen und durch kollegiale Zusammenarbeit zu stabilisieren. Hierbei sollte von unterschiedlichen Auffassungen in bezug auf „Lehren“ ausgegangen werden, die jeweils einen Rahmen ermöglichen, in dem sich die Frage nach dem eigenen beruflichen Profil klarer beantworten und nach außen vertreten läßt.

Kursleiter als „freier Beruf“?

Als Konsequenz aus der schwierigen Situation ist es dringend erforderlich, die berufliche Existenz durch stärkere projektbezogene Zusammenarbeit zwischen den Kursleitern abzusichern, um selbstbewußter mit den herkömmlichen Weiterbildungseinrichtungen umgehen zu lernen und, von ihnen unabhängig, an Fördermittel und Aufträge zu gelangen. Dies setzt jedoch bei den Kursleitern einiges Umdenken und ein gehöriges Stück selbstorganisierter Fortbildung voraus.

Bisher orientierten sich Kursleiter noch zu stark am Berufsbild des angestellten bzw. verbeamteten Lehrers und nicht an selbständig arbeitenden Professionen wie z. B. Architekten, Rechtsanwälten oder niedergelassenen Ärzten.

Es ist längst nicht mehr utopisch anzunehmen, daß in der weiteren Entwicklung einer sich ausdifferenzierenden Erwachsenenbildung genossenschaftliche Organisationsformen eine immer wichtigere Rolle spielen werden, also pädagogische „Institute“ oder Arbeitsgruppen, die ähnlich wie ein Architektenbüro oder eine Rechtsanwaltspraxis verschiedene „Weiterbildungsexperten“ umfaßt, die unterschiedliche Praxisbereiche und Schwerpunkte ins Team ein-

bringen, aber doch eine gemeinsame Auffassung von ihrer Lehrtätigkeit haben, die sie nach außen sichtbar vertreten können.

Die bisherige Fixierung auf das Berufsverständnis von staatlich angestellten Lehrern ruft eine falsche Einstellung im Umgang mit der eigenen Arbeitslosigkeit hervor. Bereits die Tatsache, sich selbst als arbeitslos zu bezeichnen, setzt eine innere Abhängigkeit von staatlicher Versorgung voraus und untergräbt die ebenso denkbare Perspektive von Selbstorganisation.

Für den Fall, daß sich aufgrund der beschriebenen sozialen und ökonomischen Notlage mehr und mehr Kursleiter zu einer beruflichen Neuorientierung entschließen müssen, d. h. sich nicht mehr auf Job-Suche allen möglichen Einrichtungen andienen, sondern das, was von diesen Einrichtungen erwartet wird, selbst organisieren, ist davon auszugehen, daß die weitere Entwicklung in folgenden Formen verlaufen und gefördert werden kann:

1. Zusammenschluß von interessierten „Kursleitern neuen Typs“ zu kollegialen Selbsthilfegruppen. Ein mögliches Ziel bestünde in der Entwicklung eines nach außen erkennbaren professionellen Profils dieser Gruppen. Dies enthält z. B. eine bewußte Entscheidung für bestimmte Arbeitsformen, für attraktive Themen- und Problembereiche sowie der Sammlung und Aufbereitung bereits vorhandener didaktischer Materialien. Erfahrungsaustausch und kollegiale Hospitationen, um neue Veranstaltungs- und Arbeitsformen kennenzulernen bzw. um in neuen Tätigkeitsfeldern, zu Adressaten, Zielgruppen oder Institutionen Zugang zu finden.
2. Gemeinsames Entwickeln von Möglichkeiten und Formen eines selbstbewußten Umgangs mit verschiedenen Bildungsträgern und Weiterbildungseinrichtungen. Erlernen von Verhandlungsstrategien (z. B. Formen der Projektpräsentation), Klärung von Finanzierungsmöglichkeiten und Erlernen von Vorgehensweisen der Akquisition. Auffinden von „Marktlücken“ und ungenutzten Nischen – Aufbau von gesicherten „Geschäftsbeziehungen“ – Überblick über die Berliner Weiterbildungsszene und Wahl von Schwerpunkten – Auffinden von Angebotslücken in unterversorgten Regionen Westdeutschlands.
3. Selbstorganisierte Fortbildung in bezug auf persönlich attraktive Konzeptionen, Arbeitsformen oder Inhaltsbereiche, für die interessierte Adressaten, Zielgruppen und Weiterbildungseinrichtungen erkennbar sind.

Überblick über bereits bestehende Fortbildungsmöglichkeiten und Auswertung von Erfahrungen, die damit gemacht wurden – kollegiale Fort-

bildung in bezug auf Kompetenzen, die in der Kursleitergruppe vorhanden sind.

4. Bildung von Teams bzw. von projektbezogenen Arbeitsgruppen für gemeinsame oder abwechselnde Lehrtätigkeiten (z. B. Bildung von Lehrauftragspools – Organisation von Krankheitsvertretungen).

5. Gründung von „Instituten“, „Didaktik-Praxis“ oder „Kooperativen“ im Sinne der bereits vorhandenen alternativen Betriebe mit folgenden Aufgaben:

- Selbstdarstellung bei Verhandlungen mit Finanzierungsstellen
- Werbung/Akquisition von Aufträgen
- „Marktforschung“
- Projektentwicklung/Produktentwicklung
- Erschließung neuer Tätigkeitsfelder altbezogener Erwachsenenbildung.

6. Aufbau und Entwicklung von Kursleiter-Netzwerken bzw. Kursleiter-Genossenschaften, denen verschiedene „Didaktik-Institute“ angehören mit folgenden Aufgaben:

- Kursleiter-Informationsdienst: Überblick über bestehende Weiterbildungseinrichtungen, über Programme, Finanzierungsmöglichkeiten, Erfahrungen im Umgang mit verschiedenen Einrichtungen. Überblick über die wechselnden Möglichkeiten von Organisationsformen in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Weiterbildung.

Diese Aufgabe zieht die Konsequenz aus der Tatsache, daß die Kursleiter die einzige Personengruppe darstellen, in der bereits alle wesentlichen Informationen über den Weiterbildungsbereich vorhanden sind.

- Selbstorganisierte Kursleiter-Agentur: Vermittlung von Kursleitern bei Nachfrage nach bestimmten Angebotsformen (z. B. Angebote für bestimmte Zielgruppen, bestimmte Konzeptionen oder Inhaltsbereiche), Beratung der zu vermittelnden Kursleiter in bezug auf die Einrichtung.
- Selbstorganisierte Fortbildung: Berufspolitische Fortbildung, kollegiale Praxisberatung, Information über weitere Fortbildungsmöglichkeiten.

Perspektiven

Die weitere Zukunft der „Kursleiter neuen Typs“ wird sich an drei Aufgaben entscheiden, nämlich

- an der Fähigkeit zur Selbstklärung und Entwicklung eines positiven Selbstkonzepts
- an der Bereitschaft zur Selbstorganisation, was eine Neudefinition der eigenen Lage voraussetzt
- und an Formen der Selbstqualifizierung als gemeinsame, genossenschaftlich organisierte

Aufgabe, die einen unterstützenden Rahmen für die notwendigen Entwicklungsschritte bieten kann.

Es handelt sich um Aufgaben, wie sie in der weiteren Entwicklung der Erwachsenenbildung generell für Zielgruppenarbeit und neue Formen alltagsbezogenen Lernens immer wichtiger werden. Daher liegt es nahe, daß die Entwicklung von Kursleiter-Selbsthilfeprojekten von den hauptberuflichen Mitarbeitern und ihren Einrichtungen im eigenen Interesse unterstützt und in geeigneten Kooperationsformen gefördert werden. Hierbei ist vor allem an zielgruppenbezogene Kursleiterfortbildung zu denken, an Fortbildungsprojekte, die zusammen mit bereits bestehenden, institutionsunabhängigen Gruppen von Kursleitern entwickelt und durchgeführt werden. Die Selbstorganisation von Kursleitern könnte damit wichtige Impulse für die herkömmlichen Einrichtungen und für neue Formen der Zusammenarbeit bieten.

Ortfried Schöffter

Literaturhinweise:

M. Heigermoser: Zur Situation eines „hauptberuflichen“ Kursleiters. In: Bericht zum Werkstattseminar: Qualifizierte Weiterentwicklung der Hauptschulabschlußlehrgänge für Ausländer. Pädagogische Arbeitsstelle des DVV. Frankfurt am Main, Juni 1984, S. 13-20.

H. Tietgens: Versuch einer Typologie nebenberuflicher Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. In: W. Schneider u. a., Freie Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung. Braunschweig 1975, S. 44-64; sowie: H. Tietgens, Mitarbeiter an Volkshochschulen. Arbeitspapier 97.12.83 der Pädagogischen Arbeitsstelle des DVV. Frankfurt am Main, 1983, insbes. S. 4-35.

K. Lange: Die Arbeitssituation des nebenamtlichen Dozenten an der Volkshochschule – Erwartungen und Widerstände in bezug auf Fortbildung. In: Erwachsenenbildung an der Freien Universität Berlin, 14. Jahrgang 1980, H. 21, Themenheft: Kursleiterfortbildung, S. 11-23.

EDV-Einsatz in der VHS-Verwaltung

Die Nutzung der EDV für die VHS-Verwaltung, die pädagogischen Planung und das Abrechnungswesen wird gegenwärtig von immer mehr Volkshochschulen überlegt. Ziel hierbei ist es, die VHS-Arbeit durch Nutzung des Arbeitsmittels EDV einfacher, komfortabler und übersichtlicher zu gestalten. Das heißt z. B.: Ein Abbau von Spitzenbelastungen, eine schnellere und exaktere Erledigung zeitraubender Arbeiten, z. B. bei der Erstellung von Verwendungsnachweisen und Statistiken, eine flexiblere Organisation und eine schnelle Auskunftsbereitschaft. Generell sollen Unterlagen für die pädagogische Planung, die bei einer manuellen Vorgehensweise oft mühsam und lückenhaft zusammengetragen werden müssen, mithilfe der EDV auf Abruf übersichtlich zur Verfügung stehen.

Als neuestes Programm gibt es nun das VHS-Informationssystem „LISSY“. Das Programm ist auf den markt gängigen 16-bit Microcomputern wie z. B. SIRIUS, COMMODE, OLIVETTI, IBM einsetzbar. Das Programm „LISSY“ entstand aus dem VHS-Bereich heraus unter Mitwirkung mehrerer Volkshochschulen in einer über vierjährigen Entwicklungszeit. Es beinhaltet eine komplette EDV-Lösung mit Dozenten-, Kurs- und Teilnehmerverwaltung, Anmeldewesen, Erstellung aller Kursunterlagen, Honorar- und Gebührenüberwachung einschl. Zahlungs- und Finanzwesen, kursbezogener Schriftverkehr, Erstellung von Verwendungsnachweisen, Statistiken und analytischer Unterlagen für die Kursplanung.

Da es sich bei dem Programm „LISSY“ um eine eigenständige Lösung der Volkshochschule handelt, kann der Microcomputer Arbeitsplatz vielfältig genutzt werden, z. B. neben der Kursverwaltung auch für die Textverarbeitung und das Korrespondenzwesen.

Die EDV-Lösung „LISSY“ ist als Einplatzsystem und als Mehrplatz-Netzwerk verfügbar. Dies bedeutet eine Einsatzfähigkeit sowohl für kleine als auch für große Volkshochschulen.

Vertrieben wird das Programm von der Firma CDS Computer Dienste Saiger GmbH, Zum Alten Turm 20, 2990 Papenburg.