

Otfried Schöffter

Die Qualifizierungsoffensive - eine Chance für die "Neuen Selbständigen" in der beruflichen Weiterbildung?

In anomischen Situationen, d. h. in sozialen Verhältnissen, in denen ein bedrohlich anwachsender Orientierungsverlust erlebt wird, ist die Neigung groß, das sich auflösende Koordinatensystem dadurch zu retten, daß man zu vereinfachten Mustern Zuflucht nimmt. Auch die Diskussion über gegenwärtige Tendenzen in der beruflichen Weiterbildung ist in Gefahr, eine Lösung der Orientierungsprobleme über simple Dichotomisierung zu suchen. Sicherlich haben polarisierende Deutungen ihre Berechtigung; und vor allem für politische Akteure sind sie von Nutzen, da man - während andere noch reflektierend verharren - schnell die eigene Handlungsfähigkeit zurückgewinnt. Der Verzerrungseffekt ist erwünscht, der geringere Erkenntnisgewinn jedoch bleibt sekundär - sollte aber zu denken geben!

Will man stattdessen bildungspolitische Phänomene, wie die "Qualifizierungsoffensive" in ihrem vielschichtigen und widersprüchlichen Charakter, d. h. in ihren bislang noch undurchschaute Bedeutungen analysieren, so helfen schlichte Gegensätze wie Kapital/Arbeit oder privat/öffentlich nicht weiter. Es wird vielmehr notwendig, staatliche Vorhaben, gerade wenn sie etwas merkwürdig erscheinen, als komplexes Symptom einer gesellschaftlichen Lage aufzufassen, die insgesamt noch unbegriffen ist, die sich aber an ihren Erscheinungsformen ausdeuten läßt. Dies verlangt, daß die aktuellen Orientierungsprobleme der Weiterbildung in einen Zusammenhang mit zwei Veränderungsprozessen gestellt werden müssen, die den bildungspolitischen Auseinandersetzungen eine neuartige Färbung geben. Es handelt sich einerseits

- um den gesamtgesellschaftlichen Wandel von der "Moderne" zur "Postmoderne"

und andererseits

- um einen tiefgreifenden Strukturwandel der Weiterbildung.

I. Postmoderne Problemlage

Die gegenwärtige bildungspolitische Umbruchsituation ist u.a. gekennzeichnet durch

- die Radikalisierung der Einsicht in die Kontextabhängigkeit und Perspektivität von "objektiver" Erkenntnis und Wahrheit, was den Expertenstatus von Lehrenden relativiert

- eine explosionsartig und globale Ausmaße erreichende soziale Ausdifferenzierung in Subgruppen, Subkulturen und einander fremder "Lebenswelten", zwischen denen Kommunikation immer problematischer wird, was ein neues Verständnis von Bildung und Lehren erforderlich macht

- eine Subjektivierung und Individualisierung von Vergesellschaftungsprozessen, was neue Konzeptionalisierungen politischen Handelns verlangt

- eine zunehmende Spannung zwischen Lebensbereichen, die von einem objektivistisch normativen Paradigma geprägt sind einerseits und Lebensbereichen, in denen ein interpretatives Paradigma der Erkenntnis von Wirklichkeit gültig ist.

Auf diese Problemlage wird gegenwärtig über Veränderungen in den Auffassungen und Formen von Weiterbildung reagiert.

Gleichzeitig erweisen sich in dieser (postmodernen) Entwicklungssphase ehemals "progressive" Deutungsmuster und "fortschrittliches" Politikverständnis als an alten Werten klammernd, auf Bewahrung alter Überzeugungen gerichtet - und dabei oft genug auch als inhuman:

Rationale Globalsteuerung, Denunzierung von Subjektivität als irrational, dogmatisches Festhalten an traditionellen Arbeitskonzepten und verregelten Zeitstrukturen, strukturbezogene Interventionsstrategien bei psycho-sozialer Problematik - all dies scheint Ausdruck eines nicht mehr gemäßen Politikverständnisses zu sein.

Hieraus entsteht die paradoxe Situation einer Werteumkehrung:

Ehemals "progressive", d. h. der gesellschaftlichen Erneuerung dienende Politik erhält, weil sie "zurückbleibt", einen

konservierenden, bewahrenden und dadurch "reaktionären" Charakter. Parallel dazu läßt sich beobachten, daß häufig genug eine sich konservativ verstehende Politik sehr sinnlos neue gesellschaftliche Entwicklungen aufzugreifen vermag - wenn auch ohne zu verstehen, daß sie gerade dadurch die Veränderungs- und Entwicklungsdynamik verstärkt. Die gegenwärtige gesellschaftliche Situation läßt sich daher als eine Gemengelage beschreiben, in der Verschiebungen stattfinden, durch die Widersprüche und Widersprüche erfahrbar werden, ohne daß die neuen Strukturen bereits eine erkennbare "Gestalt" gefunden hätten.

Die Schwierigkeit einer gesellschaftspolitischen Bewertung aktueller Phänomene beruht daher kurz gesagt darin, die "postmoderne Progressivität" in konservativen Positionen und einen "postmodernen Traditionalismus" im ehemaligen Fortschrittsglauben freizulegen.

Vor diesen Prämissen wird verständlich, weshalb es sinnvoll und notwendig ist, gerade die Instrumente konservativer Bildungspolitik auf "zukunftsweisende" Perspektiven hin zu analysieren und sie nicht vorschnell unter alte Bewertungen zu subsumieren. Anderenfalls würde ihr gesellschaftsveränderndes Potential nicht erkannt oder zumindest erheblich unterschätzt.

II. Anzeichen für einen strukturellen Wandel der Weiterbildung

Ähnlich problematisch ist es auch, wenn bildungspolitische Instrumente nach Prämissen beurteilt werden, die sich an einem herkömmlichen Verständnis von Weiterbildung orientieren und nicht berücksichtigen, daß im gesamten Weiterbildungsbereich seit einiger Zeit ein umfassender Auflösungs- und Umstrukturierungsprozeß einzusetzen beginnt, der aller Voraussicht nach zu einem erheblichen Gestaltwandel führen wird. Erst im Zusammenhang mit diesen Veränderungsprozessen erhalten tagespolitische Phänomene, wie die merkwürdige "Qualifizierungs-

offensive" ihre strukturelle Bedeutung. Dies ist weitgehend unabhängig davon, ob dies von ihren politischen Initiatoren so gesehen wird und intendiert sein mag.

Es geht daher nur sekundär um den Gegensatz zwischen "staatlichen" und "privaten" Trägern, sondern um die Differenz zwischen den herkömmlichen Institutionalformen von Weiterbildung und neueren, alltagsnäheren Organisationsformen des Lehrens und Lernens. In unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen beginnt sich ein Verständnis von Weiterbildung abzuzeichnen, das sich löst von dem Muster extern geplanter pädagogischer Maßnahmen, Lehrgänge und Bildungsangebote, die als fertige Produkte ihre Teilnehmer zu "erreichen" haben. Der Trend geht - vielfach in seiner Radikalität noch unbegriffen - in Richtung auf Lehr/Lernprozesse, die eng mit alltäglichen Lebens- und Berufssituationen verknüpft, aber dennoch pädagogisch strukturiert sind. Pädagogisches Handeln in diesem neuen Verständnis wird durch die bisherigen Organisationsformen strukturell behindert. Weiterbildung als in tägliche Lebensformen integrierte "Lehrfunktion" wird sich daher andere Institutionalformen schaffen. Diese Veränderung deutet sich - zunächst noch als Zielproblem erfahrbar - in allen Bereichen der Weiterbildung an - allerdings weitgehend als Randproblem bewertet, da es noch unüblich ist, auf Strukturähnlichkeiten zwischen betrieblicher, beruflicher, politischer, zielgruppenbezogener und lebenssituationsbezogener, stadtteilbezogener usw. Erwachsenen- und Weiterbildung zu achten.

Es ist jedoch notwendig, den Blick dafür frei zu bekommen, daß in der Weiterbildung in sehr unterschiedlichen Sektoren ähnliche Lehr/Lernprobleme auch ähnliche Lösungen hervorrufen - auch wenn die konkreten Ansätze unterschiedlich benannt und vor dem Hintergrund traditioneller Bewertungen unvergleichbar erscheinen.

Es wird hier die These vertreten, daß der gesamte Weiterbildungsbereich gegenwärtig von drei Hauptströmungen

beeinflusst wird, die zu der bereits in Ansätzen erkennbaren Veränderungsdynamik führen. Es handelt sich hierbei um folgende Aspekte:

1. Ausdifferenzierungen und Veränderungen im Verständnis von Lehren und Lernen:

Es ist ein Ausgreifen von organisiertem Lernen auf nahezu alle Problembereiche der Gesellschaft zu konstatieren: auf Situationen des täglichen Lebens - der alltäglichen beruflichen Praxis - der nachberuflichen Lebenszeit - der Beziehung zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen, sozialen Gruppen und Individuen und auf bisher als intim aufgefaßte (innere) Bereiche der Persönlichkeit.

Diese konzeptionelle Expansion sprengt - unsere heutige Vorstellungskraft noch überfordernd - das, was man bisher unter "Lehren und Lernen" verstand. Der Bereich des pädagogisch Möglichen wartet noch darauf, ausgelotet zu werden. Gleichzeitig enthält diese (potentielle) Ausweitung eine erhebliche Sprengkraft in bezug auf das Selbstverständnis von Weiterbildung und damit in bezug auf die Integrationsfähigkeit der bisherigen Einrichtungen. Dies wird erhebliche Konsequenzen für die institutionelle Verfaßtheit von Weiterbildung haben.

2. Relativierung von bislang absolut gesetzten und wissenschaftlich legitimierten Wissensbeständen:

Daraus folgt eine tiefgreifende Problematisierung des Expertenstatus der Lehrenden. Ist Lehrkompetenz nicht mehr hinreichend aus extern vorgegebenen Qualifikationen begründbar, sondern wird primär aus ihrer Funktion für Lebenszusammenhänge, berufliche Praxiserfordernisse, betriebliche Innovationsprobleme oder persönlich bedeutsame Probleme beurteilt, so gerät wissenschaftlich gesichertes Wissen bzw. darauf bezogene Qualifikationen in Konkurrenz zu anderen - ebenfalls relevanten Wissensformen.

Weiterbildung sieht sich daher im Zusammenhang mit ihrer Grenz-Überschreitung zunehmend mit der Tatsache konfrontiert, daß es unterschiedliche, aber jeweils für sich legitime Wissensformen gibt, und hat darauf ihre Lehr/Lernkonzepte zu beziehen. Dar- aus entsteht z. B. eine Spannung zwischen Expertenwissen und Erfahrungswissen, d. h. es werden Lernprozesse wichtig, die sich auf das Wissen von möglichem bzw. wünschbarem Wissen beziehen (Metakognition). Dies gilt besonders bei Aufgaben betrieblicher Innovation, zukunftsbezogener beruflicher Qualifizierung oder für individuelle Orientierungs- und Suchbemühungen.

3. Zunahme des Potentials an "freien Mitarbeitern":

Seine unmittelbare Energie bezieht der Strukturwandel in der Weiterbildung aus dem anhaltenden Einströmen hochqualifizierter und ungebundener "freier Mitarbeiter", die gezwungen sind, sich von ihrer Lehrtätigkeit zu finanzieren. Eine steigende Zahl von gut ausgebildeten Menschen am Rande des Existenzminimums befindet sich in der Weiterbildung auf der Suche nach neuen Tätigkeitsfeldern, ohne daß sie von den bisherigen Instanzformen regelmäßige Arbeitsmöglichkeiten erhalten können. Als Folge daraus verstärkt sich die konzeptionelle und quantitative Expansion von Weiterbildung - zunehmend jedoch am Rande und "zwischen" den traditionellen Einrichtungen. Gegenwärtig lassen sich Ansätze der Selbstorganisation dieser "freien Mitarbeiter" beobachten, die den ersten Schritt aus der Isolierung individueller Berufstätigkeit in lockere Teamarbeitskreise und Zusammenschlüsse von pädagogisch Tätigen vollziehen. Dies geschieht nicht gegen die Institutionen der Weiterbildung, sondern eher in Form von Anlagerung bzw. Vernetzung in Bereichen zwischen den herkömmlichen Einrichtungen. Die Gründung neuer Einrichtungen gehört mit zu dieser Entwicklung - führt aber nur zur Vershärkung der institutionellen Problematik.

III. Mögliche Konsequenzen

Die herkömmlichen Formen von Erwachsenenbildung/Weiterbildung geraten hierdurch - in ihrem Bild des Lehrenden, in ihren Konzeptionen und ihren Institutionen - unter erheblichen Druck. Vor allem weil man durchgängig daran gewohnt ist, von der pädagogischen Warte aus Lehrangebote für einen pädagogisch antizipierbaren Bedarf zu entwickeln und für diese Kurse und Lehrgänge dann Teilnehmer sucht, kann die neue Perspektive von Weiterbildung nur als exotische Sonderform wahrgenommen werden. Bessere Voraussetzungen sind bei dem Personenkreis vorhanden, dessen Selbstverständnis noch nicht durch die "klassischen" Institutionen geprägt ist. Ihre gesellschaftliche "Freisetzung" enthält neben der sozialen Problematik auch die Chance, Arbeits- und Organisationsformen des Lebens zu entwickeln, die zeitlich und räumlich in die Lebens- und Arbeitsbereiche ihrer Adressaten und Zielgruppen integriert sind. Gleichzeitig erweist sich, daß die Konzipierung und Durchführung alltagsnaher Lernprozesse in der "pädagogischen Provinz" zu erheblichen Überforderungsscheinungen führt: Die institutionelle Grundstruktur verlangt planvolles Vorgehen, ohne jedoch die dabei ausgelöste Komplexität bewältigen zu können. So hat u. a. die seit einiger Zeit zu beobachtende konzeptionelle, inhaltliche Ausdifferenzierung und quantitative Ausweitung längst ihre institutionellen Grenzen erreicht. Eine weitere Expansion würde zu verstärkter Bürokratisierung und zur Auflösung des Integrationsvermögens vieler Weiterbildungseinrichtungen führen. Dies deutet darauf hin, daß in weiterer Zukunft mit einer wachsenden Zahl kleinerer Einrichtungen bzw. autonomer Teilinstitutionen zu rechnen ist, weil sie ehe in der Lage sind, den verschiedenen gesellschaftlichen Differenzierungsschüben mit darauf bezogenen Lernmöglichkeiten zu folgen.

In der Tat kristallisiert sich im Zuge dieser "inneren Expansion der Weiterbildung" im Umfeld zwischen den bisher-

gen Institutionen und zwischen den herkömmlichen Einrichtungen und neuen Adressatenbereichen ein buntes Spektrum selbstorganisierter Kursleitertätigkeit der "neuen Selbständigen" heraus. Sie gehen notwendigerweise noch von den herkömmlichen Organisationsformen aus, folgen aber den skizzierten Ausdifferenzierungen und treiben sie gleichzeitig voran. Es gibt Grund zur Annahme, daß hier der Keim für die weitere Dynamik der Weiterbildung liegt, die sich zunehmend stärker von den klassischen Anbieter-Organisationen lösen wird und neue Formen der Lernorganisation auf der "Nachfrage-Seite" ausdifferenzieren wird. Dies setzt völlig neue Konzepte einer öffentlichen Finanzierung von Weiterbildung voraus - eine Notwendigkeit, die auch in anderen sozialen Feldern gesehen wird, jedoch mit Individualisierung und Privatisierung unzureichend oder falsch gekennzeichnet ist.

Gleichzeitig wird erkennbar, daß der skizzierte strukturelle Wandel der Weiterbildung erhebliche Veränderungen in dem mit sich bringen wird, was unter professionellem Handeln verstanden wird. Hier besteht ein erheblicher Qualifizierungsbedarf auf Seiten der sich neu orientierenden pädagogisch Tätigen.

IV. Das Berliner Förderungsprogramm

Vor diesem Hintergrund stellt sich nun die Frage, welche Wirkung Förderungsprogramme, wie die "Berliner Qualifizierungs-offensive" auf die institutionelle Struktur der Weiterbildung haben können.

Kennzeichnend für das Finanzierungs-konzept ist, daß es sich - obwohl es "Programm zur Förderung der Weiterbildung in Berlin" heißt, sich explizit und entschieden nicht an die Institutionen der beruflichen Weiterbildung richtet. Genauer gesagt, es läßt die Weiterbildungseinrichtungen bewußt außer acht. Vielmehr stellt es in ihren verschiedenen Instrumenten letztlich ein Interventionskonzept dar, das auf die

Struktur kleinerer und mittlerer Betriebe gerichtet ist - z. T. flankierend auch auf "Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Sein Ziel ist, die einzelnen Betriebe aus sich heraus zur Selbstorganisation ihrer mittel- und langfristig nötigen Qualifizierungsmaßnahmen zu befähigen. Konsequenterweise werden extern entwickelte und als Angebote konzipierte Lehrgänge der herkömmlichen Einrichtungen nicht finanziell gefördert.

Pointiert zusammengefaßt: Mit seiner regionalen Spielart der Qualifizierungsinitiative praktiziert der Berliner Senator für Wirtschaft eine Intervention der Organisationsentwicklung in Klein- und Mittelbetriebe, ohne daß er dazu von den Betrieben aufgefordert wurde. Politische Instrumentarien werden eingesetzt, um strukturelles Lernen in der betrieblichen Weiterbildung zu initiieren.

Eine finanzielle Förderung von Fortbildungseinrichtungen kommt nur dort in Betracht, wo es um die Gründung neuer betriebsbezogener Weiterbildungszentren geht, mit denen die politische Intervention abgesichert werden soll.

Institutionen und Anbieter beruflicher Weiterbildung kommen in dem Förderungsprogramm nur aus der Perspektive selbstorganisierter betrieblicher Weiterbildung in den Blick. So z. B. in bezug auf die Frage, wie bereits vorhandene Lehrkompetenz von Fall zu Fall für einzelne in den Betrieben entwickelte Fortbildungsmaßnahmen herangezogen und nach Bedarf genutzt werden kann. Folglich werden nicht die Vertreter beruflicher Weiterbildung angesprochen, sondern die Betriebe werden über die vorhandenen Weiterbildungsangebote informiert. Ob diese extern entwickelten Angebote, die notwendigerweise nicht unmittelbar auf die betriebliche Praxis bezogen sein können, in dem Rahmen der Förderung überhaupt genutzt werden können, bleibt weitgehend offen und anscheinend der Prüfung der Betriebsmitarbeiter überlassen.

Das Förderungsprogramm geht daher von Organisationsformen der Weiterbildung aus, die sich ausschließlich auf der Nachfragerseite herausbilden sollen. Dennoch stellt sich die Frage, wo und wie sich die betriebsbezogene Weiterbildung ihre pädagogisch/fachliche Lehrkompetenz verschaffen soll.

Hier bestehen ohne Frage erhebliche Chancen für die Gruppe von "Neuen Selbständigen" mit entsprechender Fachkompetenz. Dennoch sieht das Förderungsprogramm nur unzureichende Hilfen zur Kontaktaufnahme, Gewinnung und Vermittlung pädagogischer Experten vor.

So gerät die Berliner Version der "Qualifizierungsinitiative" in Gefahr, mit ihrem utopisch wirkenden (postmodernen) Ansatz wichtige Gegebenheiten der beruflichen Weiterbildung nicht hinreichend zu berücksichtigen. Die "Angebotsseite" beruflicher Bildung hat sich bei weitem noch nicht so stark ausdifferenziert, wie es nötig wäre, um auf so unterschiedliche Bedarfslagen reagieren zu können, wie sie latent in den Berliner Klein- und Mittelbetrieben bestehen. Vielmehr ist eine solche Ausdifferenzierung erst über eine Heranführung von Weiterbildnern an die betriebliche Situation, d.h. über einen geeigneten Lernprozeß zu erwarten.

Da sich die Förderungsinstrumente und politischen Maßnahmen bisher ausschließlich auf die Seite des Lernbedarfs beziehen, überschätzt man offenbar die Flexibilität und Mobilität auf der Seite der Lehrkompetenz. Das Förderungsprogramm hat daher nur Aussicht auf Erfolg, wenn seine Maßnahmen ergänzt werden durch strukturelle Hilfen und Qualifizierungsmaßnahmen für den Personenkreis, den man für den Aufbau betrieblicher Weiterbildung von außen heranziehen muß. Erst dann bietet sich den Betrieben überhaupt eine faire Chance, geeignete Lehr- und Beratungskompetenz von außen anfordern zu können, um praxisnahe und schrittweise aufeinander aufbauende dynamische Fortbildungscurricula zu entwickeln.

Die Realisierung derartiger staatlicher Förderungsprogramme kann die Seite der Lehrkompetenz nicht völlig unbeachtet lassen - sie verlangt, parallel zur betrieblichen Förderung zusätzliche flankierende Förderungsmaßnahmen für die Entwicklung neuer Qualifikationen und Strukturen im Weiterbildungsbereich.

Nur in diesem Fall stellte die Qualifizierungsoffensive eine Chance für die "Neuen Selbständigen" dar - nur so würde ihre Bereitschaft, neue Tätigkeitsfelder und Arbeitsformen der Weiterbildung zu erschließen, sinnvoll entsprochen.

Was noch fehlt, ist - kurz gesagt - eine ergänzende Qualifizierungsoffensive für Personen, die in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung als Selbständige Fuß fassen wollen. Zu denken ist dabei vor allem an Absolventen aus einschlägigen Studienfächern, wie Berufspädagogik, Psychologie, Volks/Betriebswirtschaft und Jura.

Monika Londner-Kujath Qualifizierungsoffensive und Volkshochschulen

1. Die Offensive

Im Jahr 1985 erschien in Berlin eine Senatsvorlage mit dem Titel "Programm zur Förderung der Weiterbildung in Berlin", kurz genannt "Qualifizierungsoffensive".

Dieser Titel ließ die Berliner Volkshochschulen aufhorchen, verstehen sie sich doch als wichtigster Träger der staatlichen Weiterbildung. Viel wäre in diesem Bereich personell, materiell und ausstattungsmäßig zu fördern, und so lasen die Volkshochschuldirektoren das umfangreiche Papier mit großem Interesse. Von der Notwendigkeit zu besserer Qualifizierung der Arbeitskräfte angesichts der durch Strukturwandel immer komplizierter werdenden Anforderungen war die Rede, aber auch vom Abbau der bedrückenden Arbeitslosigkeit, von der inhaltlichen und materiellen Förderung innerbetrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen, von Pilotprojekten, Problemgruppen, Anschubfinanzierung, Trainingsarbeitsplätzen und Promotorenprogramm, von einer Qualifizierungsbörse, einem Europäischen Weiterbildungskongreß, von wissenschaftlicher Begleitforschung und der Förderung von Weiterbildungseinrichtungen. In den Jahren 1986 - 1990 sollten hierfür 40 Mio DM bereitgestellt werden.

Dieses beeindruckende Programm hatte aus der Sicht der Volkshochschulen allerdings einen bedauerlichen Fehler. In der 33. Seiten starken Vorlage tauchte der Begriff Volkshochschule nicht einmal auf.

2. Reaktion und Anspruch der Volkshochschulen

Die Berliner Volkshochschulen unterstützen durchaus die Initiative des Senats, aber sie halten es für unverantwortlich,

UNIVERSITÄT BREMEN

Tagungsberichte Nr. 16

Zur Entwicklung der Erwachsenenbildung aus wissenschaftlicher Sicht

Allgemeinbildung, Weiterbildungspolitik,
Qualifizierungsoffensive, politische Bildung

Erhard Schlutz / Horst Siebert (Hrsg.):
Zur Entwicklung der Erwachsenenbildung aus wissenschaftlicher Sicht.
Allgemeinbildung, Weiterbildungspolitik, Qualifizierungsoffensive,
politische Bildung. Universität Bremen (Tagungsberichte Nr. 16),
Bremen 1987

ISBN 3-88722-154-0

Herstellung: Zentraldruckerei der Universität Bremen
Vertrieb: Universität Bremen, Druckschriftenlager,
Postfach 330 440, 2800 Bremen 33
Kostenbeitrag: DM 10,- (zzgl. Versand)

Aus der Arbeit der Kommission Erwachsenenbildung der
Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft 1986