

Berufliche Selbstbeschreibungen

Die 18 Interviews mit ErwachsenenbildnerInnen repräsentieren die Vielfalt und Heterogenität des Feldes der Erwachsenenbildung in mehrerer Hinsicht: Zum einen sind die Tätigkeits- und Stellenprofile sehr weit gefächert: Von der Bildungsreferentin in einem Ministerium über die Leitung einer Volkshochschule bis hin zu einer Arbeitsvermittlerin im Auftrag der Agentur für Arbeit sind ErwachsenenbildnerInnen im Sampling vorhanden. Zum zweiten sind auch die inhaltlichen Felder und die Trägerkonzepte, in denen die InterviewpartnerInnen arbeiten, sehr unterschiedlich. Freie Träger sind ebenso vertreten Kommunen, Kirchen oder Betriebe. Die Arbeitsschwerpunkte reichen von der betrieblich-beruflichen über die politische und kulturelle bis hin zur Persönlichkeitsbildung oder Weiterbildungsberatung. Umso interessanter ist es, zu untersuchen, wie die beruflichen Selbstbeschreibungen in den unterschiedlichen Feldern – die meist auch mit unterschiedlich akzentuierten Berufsbiografien verbunden sind – ausgestaltet werden. Bereits in der jeweiligen ‚Einleitung‘ der Antwortsequenz auf die Bitte um Selbstbeschreibung, also dem ersten ‚Ansatzpunkt‘, zeigt sich das Spektrum des Materials. Es lassen sich grob vier Typen identifizieren: Diejenigen, die sich zunächst an der formalen Bezeichnung orientieren, sich dabei teilweise durchaus auch als ErwachsenenbildnerInnen bezeichnen („*DiplompädagogIn.*“, „*Ja. Also ich bin .. (...). Ich bin sicherlich Erwachsenenbildnerin, erstmal so, als Dach.*“) und im Weiteren und auf Nachfrage dann auf Kompetenzen oder benötigtes Wissen eingehen. Eine zweite große Gruppe beginnt ihre Selbstbeschreibung mit der Bezeichnung des Arbeitsplatzes, auf dem er oder sie gerade arbeitet oder der Beschreibung der Tätigkeiten, die sie dort ausüben („*Sexualpädagoge*“, „*Frauenbildungs-*

referentin“, „Ich bin da bei einer Bildungsgesellschaft zuständig (...) und da so für Öffentlichkeitsarbeit..“ etc...). Eine dritte Gruppe findet ganz eigene Bezeichnungen für das, was ihr wichtig ist und was sie tun („Konzeptentwickelnde für lebendige Seminarangebote“, „Moderator von Lernprozessen“, etc...). Die vierte Gruppe beginnt ihre Selbstbeschreibung damit, die eigenen Kompetenzen zu beleuchten („...also es sind so diese beiden Bereiche. Einmal fachlich, was das sozusagen, was habe ich für fachliche Kompetenzen, also sozusagen, wenn man Hard- und Software nimmt wäre das für mich die Hardware“.). In dieser Typisierung klingen bereits zentrale Themen der beruflichen Selbstbeschreibungen an, die im Folgenden systematisch ausgearbeitet werden.

Selbstbeschreibung eignen sich dazu, nachzuvollziehen, welches Selbstbild die BerufsvertreterInnen haben, welche Vorstellung sie von einer Berufskultur mit sich bringen und an welchen Werten, Konzepten oder Leitgedanken sie sich orientieren. In keinem Fall jedoch kann eine Aussage über die Qualität der unter dieser Selbstbeschreibung stattfindenden Arbeit getroffen werden. Fragen der Professionalität sind nur insofern berührt, als aus der Struktur der Selbstbeschreibung Aussagen über die reflexive Verfügbarkeit über die hinter der eigenen Arbeit stehenden Konzepte, Werte und Normen getroffen werden könnten. Im Vordergrund dieser Untersuchung steht jedoch die Frage nach der Rolle und Bedeutung der Berufskultur für die Professionalisierung der Erwachsenenbildung.

Als Ergebnis aus dem ersten Auswertungsschritt ergaben sich sehr viele mögliche Themen für eine Auswertung, die im Rahmen dieser einen Untersuchung nicht alle aufgegriffen werden konnten. Es soll daher einleitend ein kurzer Überblick über diese im ersten Schritt identifizierten Themen gegeben werden, um das Potential von beruflichen Selbstbeschreibungen für die Diskussion um die Professionalisierung der Erwachsenenbildung deutlich zu machen.

Zum einen lässt sich ein Themenkreis zum Berufsbild und seiner Definition und Ausgestaltung identifizieren. Dabei geht es um Überlegungen zur Bedeutung von Studium, Theorie und wissenschaftlichem Wissen gegenüber Praxiserfahrung, Berufs- und Lebenserfahrung für das eigene

Selbstverständnis und die Bedingungen des Gelingens des eigenen Handelns. Es scheint – analog des heterogenen und uneindeutigen Berufsprofils – zum guten Ton zu gehören, einen wenig gradlinigen und möglichst schillernden Lebenslauf zu haben oder, falls dies nicht der Fall ist, dies als Manko zu kennzeichnen („Das, was ich auch gemacht habe, ist Schule, Studium, fertig, Weiterbildung. Halte ich selbst überhaupt nicht für gut, auch wenn ich heute hier stehe und sage, ja, eigentlich war’s ja ganz erfolgreich. Also da habe ich so einen inneren Widerspruch, aber wenn mich jemand fragt, würde ich das nach wie vor so sagen.“). Ein direkter Weg über ein grundständiges Studium der Erwachsenenbildung scheint bei vielen der befragten PraktikerInnen nicht anerkannt zu sein, obwohl etliche einen solchen geradlinigen Weg in ihrer Biografie aufweisen. Mit dieser Haltung tragen die InterviewpartnerInnen vermutlich bis zu einem gewissen Grad der Einstellungspraxis der Träger Rechnung, die großen Wert auf praktische Erfahrung und auf die Existenz eines *inhaltlichen* Schwerpunkts der BewerberInnen legen. Ein solcher kann z. B. über eine handwerkliche oder technische Ausbildung vor dem Studium, eine studienbegleitende neben- oder ehrenamtliche Tätigkeit oder eine ausgeprägte Freizeittätigkeit erworben oder seine Existenz zumindest signalisiert werden. Das Studium als systematische und grundständige Ausbildung erfährt explizit oder implizit eine Abwertung. Die InterviewpartnerInnen reproduzieren damit unter Umständen ein Fremdbild, das ein Expertentum, das „nur“ auf Vermittlungswissen beruht, nicht anerkennt. Nah an dieser Fragen liegen Themen rund um den eigenen Umgang mit der Schwammigkeit des Berufsbildes im Spannungsverhältnis von Desorientierung und der Freiheit und Chance, sich selbst zu ‚erfinden‘ und das Berufsbild nach eigenen Vorstellungen auszugestalten. Ebenfalls diesem Themenkreis können Aussagen der InterviewpartnerInnen zum Verhältnis von ‚Pädagogik‘ und ‚Verwaltung‘ zugeordnet werden. Alle diese Aspekte werden vor allem im Kapitel ‚Persönlichkeitsbezug versus Professionsbezug‘ aufgegriffen und bearbeitet. Ebenfalls unter diesen Themenkreis fällt die Frage nach dem Verhältnis von Mikrodidaktik und Makrodidaktik in der Vorstellung vom eigenen Berufsbild und der beruflichen Selbstbeschreibung. In allen Interviews spielt diese Frage eine Rol-

le in der Ausgestaltung der Selbstbeschreibung. Es fällt auf, dass fast alle InterviewpartnerInnen – also auch solche, die überhaupt nicht (mehr) mikrodidaktisch tätig sind – sich selbst und das Berufsbild sehr stark über die Interaktion mit der Klientel und die Vermittlungsarbeit definieren. Noch immer wird als ‚pädagogisch‘ vor allem das qualifiziert, was die direkte Interaktion betrifft. Findet diese Vermittlungsarbeit nicht mehr statt, weil die organisatorische Arbeit den größten Teil der eigenen Arbeitszeit beansprucht, wird dies in der Regel bedauert und als eine Entfremdung von den eigentlichen Aufgaben erlebt. Gieseke beschreibt dieses Phänomen bereits 1989 in ihrer Studie zum Habitus von ErwachsenenbildnerInnen ausführlich. Offensichtlich hat sich dieses Spannungsverhältnis auch in den letzten 20 Jahren nicht völlig aufgelöst oder wurde konsequent und konstruktiv in das Berufsbild integriert. In der vorliegenden Studie wird das Thema nicht als eigene Auswertungskategorie bearbeitet, es taucht jedoch in unterschiedlicher Perspektive in der Auswertung auf. So zeigt sich, dass ErwachsenenbildnerInnen mit einem starken *Fachbezug* das Spannungsverhältnis von Verwaltung/ Organisation und Pädagogik produktiv bearbeiten, indem ihr *inhaltliches* Interesse am Fach Pädagogik oder Erwachsenenbildung auf allen didaktischen Ebenen realisiert werden kann und nicht auf die Vermittlungsebene angewiesen bleibt. Ebenso wird von solchen InterviewpartnerInnen mit einem starken *Ausbildungsbezug* als verbindendes Konzept eine erwachsenenpädagogischen *Haltung* beschrieben, die es den InterviewpartnerInnen offensichtlich erlaubt, „makrodidaktisches Handeln als Ausdruck eines qualitativ anderen, eher strukturell pädagogischen Handelns“ (Gieseke 1989, S. 232) zu begreifen und das Spannungsverhältnis zumindest zu entschärfen.

Als einen zweiten Themenkreis können Fragen und Aussagen rund um das eigene Selbst- und Aufgabenverständnis im Kontakt mit der Klientel, in der Vorstellung von Bildung oder Lernen sowie der Eingrenzung oder Definition des eigenen Aufgaben- und Zuständigkeitsgebietes als ErwachsenenbildnerIn zusammengefasst werden. Diese Aspekte können als Querschnittsthemen betrachtet werden, die in allen drei Auswertungskapiteln auftauchen, die Frage nach der eigenen Zustän-

digkeit wird vor allem im Kapitel ‚Abstraktion versus Konkretion‘ thematisiert.

Einen dritten Themenblock repräsentieren Aspekte rund um das Verhältnis von Profession und Organisation, den Vertretungsanspruch der eigenen Arbeit, Anerkennung, Erfolg und soziale Reputation in der Öffentlichkeit. Diese Themen finden sich ebenfalls im Kapitel ‚Abstraktion versus Konkretion‘ wieder, finden aber auch in Form von Fragen der Berufs- oder Werthaltung im Kapitel ‚Mission versus Pragmatismus‘ Berücksichtigung. Im Zusammenhang mit der Frage nach der Selbstvertretung der InterviewpartnerInnen als ErwachsenenbildnerInnen fällt auf, dass erstaunlich viele der InterviewpartnerInnen auf die Frage, mit welchen Kompetenzen sie sich (nach ihrer aktuellen Stelle) auf dem Arbeitsmarkt bewerben könnten, antworten, dass sie überhaupt nicht mehr in der Erwachsenenbildung arbeiten würden, sondern in andere Bereiche gehen möchten, die im Großen und Ganzen eher an ihren inhaltlichen Interessen orientiert sind (Hospizbewegung, Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Frauenarbeit, Leitung einer Jugendherberge, etc.). Auch damit ist ein zentrales Problem der Professionalisierung der Erwachsenenbildung berührt: Erwachsenenbildung gilt offensichtlich noch immer als eine Möglichkeit des beruflichen Umstiegs, Aufstiegs oder Abstiegs, der jedoch nicht zwingend eine klare berufliche Identität voraussetzt, ErwachsenenbildnerInnen zu sein und es auch zu bleiben.

Aus den hier vorgestellten Themen und Themenkreisen wurden die drei Strukturierungsdimensionen entwickelt, entlang derer die Analyse erarbeitet wurde. Die Ergebnisse der Untersuchung werden im Folgenden entsprechend in drei thematisch orientierten Kapiteln dargestellt, die sich im weiteren Sinne mit dem Verhältnis von Berufsrolle und Privatperson, der Struktur und dem Begründungszusammenhang der Selbstbeschreibung, sowie der inneren Orientierung an Werten oder einer Berufshaltung befassen.