

Meet and Read Experts – Literatur und Lehrvideos mit
Wissenschaftler*innen als intermediales Projekt.

Transkript zum Lehrvideo Adressatenforschung
von Prof. Dr. Rainer Brödel

Inhalt

Adressatenforschung	2
Theorietradition	2
Fragestellung	4
Methodischer Zugang	5
Projektbeschreibung	6
Textvorschlag	8

Adressatenforschung

Adressatenforschung ist eine stärker erfahrungswissenschaftlich grundierte Forschung, die die Frage beantworten will: Wie kann man normale Menschen im erwachsenen Leben, die lange Zeit vielleicht die Schulbildung, auch die Schulerfahrung hinter sich haben, wie kann man diese Gruppen wiedergewinnen zu einem fortgesetzten Lernen? Also wie kann man Bildung mit einer in Lebenspraxis stehende Menschen in Weiterbildungsveranstaltungen hinein gewinnen? Also insbesondere geht es dabei nicht so sehr um das heute so aktuelle informelle Lernen – das ist auch ein wichtiger Aspekt –, aber es geht darum, wie kann man Erwachsene, die durch berufliche Arbeitsbelastung, durch familiäre Arbeitsbelastung und Verpflichtungen zeitlich gebunden sind, wie kann man die zum Weiterbildungslernen, zu Teilnehmern gewinnen in Bildungsveranstaltungen? Das ist die grundsätzliche Frage. Und das hatte im Kontext der Bildungsreform in den sechziger und vor allen Dingen in den 1970er Jahren eine große Bedeutung, um gerade die Industriearbeiter – die zentrale Gruppe, die auch bildungspolitisch damals sehr wichtig war –, wie kann man diese Gruppe durch bestimmte Strategien, durch niedrigschwellige Strategien in organisierte Bildungsprozesse hineinholen? Das war das Grundanliegen. Ja, das ist ein erster Versuch, dieses komplexe Thema, das heute im Jahre 2020, ist das nicht mehr so zentral und nicht mehr so aktuell, weil alle Weiterbildungseinrichtungen, die auch zum Teil gesetzlich gefördert werden, weil umfangreiche Erfahrungen vorliegen in den Bildungseinrichtungen, wie man mit bestimmten Zielgruppen und Adressatengruppen umgeht.

Theorietradition

Die Adressatenforschung steht in einem Zusammenhang mit einem weiten Verständnis von Erwachsenenbildungswissenschaft. Die Erwachsenenbildung als Wissenschaft bezieht sich nicht nur auf Pädagogik und erziehungswissenschaftliche Theorietradition im engeren Sinne, sondern hat sich von ihrem Theorieanspruch auch sozialwissenschaftlich geöffnet. Man versucht also, möglichst erfahrungswissenschaftliche Theoriebestände und Vorläufer nutzbar zu machen in den siebziger Jahren für die junge Wissenschaft der Erwachsenenbildung. Und dort gibt es einmal die aus der Volkswirtschaft stammende statistische Tradition. Man versuchte, die Teilnehmerstatistiken von Bildungseinrichtungen auszuwerten und zu fragen: Erreiche ich eigentlich die Adressatengruppen, die ich auch von meinem Bildungsprofil erreichen möchte? Also Anspruch und Wirklichkeit von Bildungsprogrammen und von Weiterbildungseinrichtungen zu überprüfen. In dieser Tradition steht die Adressatenforschung.

Man sieht an dieser Definition schon, dass es einen gleitenden Übergang zwischen Adressatenforschung und Teilnehmerforschung gibt. Die Teilnehmerforschung fragt dann: Wer sind meine konkret anwesenden Personen? Nach welchen sozial-statistischen Merkmalen kann man diese Personengruppen beschreiben? Das ist zunächst mal eine ganz vorläufige und erste Definition von Teilnehmerforschung. Also Adressatenforschung, um darauf noch mal zurückzukommen, versucht also, Teilnehmergewinnungsstrategien zu entwickeln und dort Erfahrungsbestände zu systematisieren, um die Gruppen, die ich erreichen möchte, um die mit allen ihren Barrieren, mit allen ihren Hemmnissen und Belastungen, die sie im Alltag haben, um dieses zu berücksichtigen und dennoch passgenaue Bildungsangebote vorzuhalten für diese Gruppen. Das ist im Grunde genommen das Grundanliegen der Adressatenforschung.

Da gibt es natürlich auch bestimmte Theorie-Traditionen, die zurückgehen auf der einen Seite in die zwanziger Jahre des letzten Jahrhunderts, aber dann auch in den sechziger Jahren gibt es eine bahnbrechende Studie von Strzelewicz, Raapke, Schulenberg. Da geht es um die Frage des Bildungsbewusstseins. Welche Bildungsvorstellungen bestehen in der deutschen erwachsenen Bevölkerung und welche Bedeutung hat im Rahmen des Bildungsbewusstseins die Vorstellung, was ist Bildung, welche Bedeutung hat in diesem Gesamtkontext etwa die Volkshochschule als die bekannteste Weiterbildungseinrichtung in Deutschland. So, das ist vielleicht so eine erste Antwort. Es haben sich dann in den siebziger Jahren im Zuge der Bildungsreform – also Deutschland wollte ja gerade die traditionelle Erwachsenenrolle, die ja vorsieht, dass man, wenn man im erwachsenen Leben steht, überwiegend arbeitet und Lernen gehörte zur traditionellen Erwachsenenrolle nicht – wie kann man diese tradierten Vorstellungen, wie kann man sie aufbrechen? Wie kann man diese modernisieren? Und das war ein großes Forschungsanliegen verschiedener zentraler Studien. Also einmal, wie ich schon sagte, Raapke, Schulenberg und Strzelewicz, die Studie zum Bildungsbewusstsein. Aber dann kam auch in den siebziger Jahren verstärkte Anstrengungen, besondere Problemgruppen – also etwa die Industriearbeiterschaft, mit der ich mich dann auch näher befasst habe – wie kann man dort die Belastung, die in der Lebenssituation als Verhinderungsfaktoren für Bildungsaktivitäten bestehen, wie kann man mit diesen Belastungen umgehen? Wie kann man im Bildungssystem zielgruppen- und adressatengerecht reagieren? Das ist uns ein großes Anliegen gewesen, mit dem ich mich dann auch selber im Rahmen eines größeren Forschungsprojekts an der Universität Göttingen von 1972 bis 1975, '76 näher befasst habe.

Fragestellung

Welche zentrale Fragestellung leitend ist für die Adressatenforschung, das möchte ich Ihnen am besten durch ein Zitat veranschaulichen. Hier beziehe ich mich auf eine Werbebroschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus den siebziger Jahren, „Weiterbildung, Chancen für Arbeitnehmer“. Und im Rahmen dieses bildungspolitischen Grundanliegens hatte unsere Göttinger Adressatenforschung eine erhebliche Bedeutung. Und ich suche jetzt gerade hier... ich zitiere:

„Wissenschaftler der Universität Göttingen haben die Weiterbildungsmotivation von jüngeren und älteren Arbeitnehmern mit abgeschlossener Berufsausbildung untersucht. In umfangreichen statistischen Erhebungen, vor allem durch Intensiv-Interviews, wie sie so zahlreich und detailliert bisher zu diesem Thema noch nicht durchgeführt worden sind, haben Ursachen des Interesses und des Desinteresses von Facharbeitern an der Weiterbildung festgestellt. Die Untersuchung hat unter anderem ergeben, dass auch bei Arbeitern mit belastenden Arbeitsbedingungen tendenziell Weiterbildungsinteressen geweckt werden können. Dieses latente Interesse in Aktivität umzusetzen wird jedoch nahezu völlig dadurch verhindert, dass die Arbeitsbedingungen weitgehend die Gestaltungsmöglichkeiten der arbeitsfreien Zeit vorgeben“.

Also die sogenannte arbeitsfreie Zeit, die ist weitgehend vorbestimmt durch den langen Arm der Erwerbsarbeit, durch die Belastung etwa der Schichtarbeit, durch den Stress den man hat, den man abbauen muss, wo man sich einfach auch körperlich und motivational regenerieren muss. Und man kann also nicht sagen, die arbeitsfreie Zeit ist automatisch Bildungszeit. Das war schon mal ein Versuch in den zwanziger Jahren, auch sowohl an den thüringer und sächsischen Forschungen, die es gegeben hat, aber auch an anderen deutschen Universitäten, etwa an der Universität Tübingen in den zwanziger Jahren wurde probiert, der Frage nachzugehen, ob man nicht die Freiheit, die arbeitsfreie Zeit als Bildungszeit nutzen kann. So leicht geht das nicht. Also vor allen Dingen schränken Schichtarbeit und lange Pendlerwege die insgesamt verfügbare freie Zeit erheblich ein. Starke Arbeitsbelastungen führen dazu, dass Freizeit voll zur Erholung genutzt werden muss.

Sie sehen eher an diesen empirisch auch basierten Erkenntnissen, wie wichtig es ist, dass man durch zusätzliche Bildungsmaßnahmen Freiräume schaffen muss. Und da war beispielsweise der Bildungsurlaub eine ganz wichtige Innovation in den siebziger Jahren, weil man sagte: „Bildungsurlaub eine Woche nur unter den Bedingungen der Lohnfortzahlung sichert einem, in einem Bildungszentrum sich zu konzentrieren und sich auf Bildungsthemen einzulassen“. Diese wichtige Erfahrung wurde dann auch als Motivationsurlaub von Bildungstheoretikern, von Strzelewicz, Willy Strzelewicz, so näher beschrieben. Ja, man muss davon ausgehen, dass also

bestimmte soziale Faktoren wie Alter, Geschlecht, traditionelle Geschlechtsstereotype eine Rolle spielen, auf die Bereitschaft und auf die Möglichkeit, Teilnahmebereitschaft zu wecken. So, das waren zentrale Fragen, die in den siebziger Jahren auch für die Weiterbildungseinrichtung, für ihre Programmplanung elementar wichtig waren.

Methodischer Zugang

Also die methodischen Zugänge zur Adressatenforschung sind vielfältig. Traditionell oder erhebliche Bedeutung sowohl in den siebziger Jahren wie auch heute hat die sogenannte Umfrageforschung, das Adult Education Survey versucht regelmäßig, repräsentative Erhebungen in der deutschen Bevölkerung durchzuführen, um das bisherige Weiterbildungsverhalten, aber auch die Weiterbildungsbereitschaft, die Weiterbildungsmotive – welche Themen könnten für mich infrage kommen? –, diese Fragen näher auszuloten. Und wichtige, weitere Methoden neben der Umfrageforschung sind natürlich Intensiv-Interviews, Fallstudien. Dass man sich die Biografien von einzelnen Personengruppen näher anschaut und den Zusammenhang zwischen Lebenslage, Arbeitsbelastung und Bildungsmöglichkeiten, diesen Bedingungszusammenhang näher sich verstehend zu nähern. Das sind zentrale Fragen von Fallstudien, von biografisch orientierter Forschung.

Eine wichtige Theorie-Tradition oder Theorie-Bezug ist dabei immer auch die Lebenslagentheorie, dass man die Rahmenbedingungen sowohl von der – wie ich bereits sagte –, von der Arbeitszeit, aber auch von den häuslichen Belastungen... die Frage: Ist in meinem sozialen Umfeld ein Bildungsangebot überhaupt existent? Gibt es ein ausreichend attraktives Bildungsangebot? Die Frage der regionalen Disparitäten, der regionalen Verteilung von Bildungseinrichtungen. Das spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Wir haben ja traditionell gerade auch im Weiterbildungsbereich ein Stadt-Land-Gefälle. In Großstädten haben wir ein differenziertes Angebot. Schwieriger wird es, wenn man etwa im Bayerischen Wald, in ländlichen Regionen lebt und dort Bildungsteilhabe verwirklichen möchte oder in Ostfriesland, oder im Schwarzwald in Baden-Württemberg in den ländlichen Regionen, dort passende Bildungsangebote in einer zumutbaren Entfernung zu haben, das ist eine große Herausforderung nach wie vor, denke ich. Aber es hat sich natürlich im Laufe der Etablierung vom Weiterbildungsgesetzen in den siebziger Jahren und zum Teil auch noch in den frühen achtziger Jahren sind ja durch die Weiterbildungsgesetze, die immer auch Finanzierungsgesetze sind, Gesetze zur Bildungsfinanzierung von Weiterbildungseinrichtungen, dadurch hat sich das Bildungsangebot deutlich verbessert und es konnten stärker auch passgenaue adressatengerechte Angebote vorgehalten werden.

Projektbeschreibung

Unsere Forschung hat sich zentral um die Frage der Weiterbildung, wie sieht das... da ging es zunächst einmal darum, das Weiterbildungsverhalten zu beschreiben. Weiterbildungsverhalten in dem Sinne, dass man unterscheidet zwischen beruflicher Weiterbildung, zwischen allgemeiner Weiterbildung, etwa Gesundheitsbildung als allgemeine Weiterbildung und politischer Weiterbildung. Und da war zunächst einmal das große Ergebnis, das wir auch erwartet haben, dass gerade Industriearbeiter ein großes Interesse haben an beruflicher Weiterbildung. Man hat aufgrund der meistens... aufgrund der betrieblichen Erfahrung als Lehrling, man dort sich qualifiziert in einem Berufsfeld und hat dort auch gewisse Interessen aufgebaut. Und dieser Erfahrungshintergrund, der ist eine motivationale Ressource für späteres Weiterbildungsverhalten, für spätere Weiterbildungsaktivitäten. Wir sagen ja auch, dass Weiterbildungsverhalten ein Anschlusslernen ist. Also man schließt an das Vorwissen an. Weiterbildungsangebote müssen also aufgreifen die Vorstrukturen, das Vorwissen und vor allen Dingen auch die Deutung, die Interpretation, die die Adressatengruppe hat. Diese Aspekte muss man in die Weiterbildungsplanung stark mit einbeziehen.

Die Frage, die ich jetzt beantworten soll... ja: Also wir haben einmal die Umfrageforschung gemacht bezogen auf die Gruppe der Industriearbeiter. Dann haben wir als zweite große Untersuchung eine Untersuchung, eine Befragung in Berufsschulen gemacht. Wir haben insgesamt 1200 Lehrlinge in verschiedenen gewerblichen Berufsausbildungsverhältnissen, die dort halt so einmal in der Woche zur Berufsschule ging, die haben wir befragt in einem sogenannten Klassenzimmer-Interviewverfahren. Und dort haben wir also die Merkmale, wichtige Merkmale zur Lehrausbildung, das Verhältnis zwischen dem Lernort Betrieb und dem Lernort Berufsschule, dieses haben wir näher betrachtet. Inwieweit findet dort eine wünschenswerte Synchronisation zwischen dem Lernen im Betrieb und dem Lernen in der Berufsschule statt. Diese Fragen haben wir näher untersucht und wir haben also parallel zu diesen Klassenzimmer-Interviews Tiefen-Interviews, Intensiv-Interviews gemacht, biografisch orientiert bzw. am Werdegang, am bisherigen Werdegang orientiert mit 100 Mitschnitten Interviews gemacht. Das war damals in den siebziger Jahren relativ neu. Die Technik war noch nicht so elaboriert wie heute. Wir haben diese Interviews von Studierenden der Universität Göttingen transkribieren lassen und haben dann die uns vorliegenden Wortprotokolle nach bestimmten Themen, also zur Beschreibung des Weiterbildungsverhaltens, wie vorhin beschrieben, berufliches Weiterbildungsverhalten, allgemeines Weiterbildungsverhalten, politisches Weiterbildungsbereitschaft, dieses haben wir näher auslotend untersucht. Also das war sehr ergiebig. Und wir haben auch nicht nur verbal kommuniziert, sondern wir haben auch gewisse Lernsituationen versucht grafisch vorzulegen den Studierenden und haben sie gebeten, zu assoziieren, welche Vorstellungen sie mit Lernen

verbinden. Also einmal Lernen an der Werkbank oder Lernen im Klassenzimmer, Lernen zu Hause etwa im Fernstudium oder mithilfe eines Studienbriefes sich etwa zu qualifizieren für die Meisterausbildung oder als REFA-Fachmann, das sind die Zeitnehmer in den Betrieben. Oder Volkswagen zum Beispiel hatte besondere Qualifikationsprogramme für Schichtführer im VW-Werk Emden. Solche Fragen und solche Themenbezüge haben wir näher erfasst und das war für uns auch sehr instruktiv.

Und... ja. Wir haben darüber hinaus spezielle Erhebungen zu dem damals bildungspolitisch wichtigen Thema des Bildungsurlaubs gemacht. Also als wir in Deutschland begonnen haben, basierend auf den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation Bildungsurlaub in Deutschland in einigen Bundesländern einzuführen, war ein großes Interesse da, ein paar Anhaltspunkte zu haben. Wie können wir so einen Bildungsurlaub platzieren? Wie kann man zunächst mal vielleicht in Hand von, anhand von Modell-Seminaren gangbare Wege für einen Bildungsurlaub aufzeigen? Und dazu haben wir dann so Statements vorgelegt. Also welche Themen könnten Sie denn interessieren? Versuchen Sie doch mal, Ihre Vorstellungen thematisch näher so auszuführen.

Das haben wir also auch hinterher auch wieder wortgetreu protokolliert. Und das waren dann auch Planungsgrundlagen für das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft für ihre Bildungsberichte. Und das wurde dann auch später, da Bildungsurlaub-Länder die Durchführung von Bildungsurlaub im Rahmen der Kultushoheit der Länder, die Realisierung des Bildungsurlaub Ländersache ist, wurden solche empirischen Befunde dann aufgegriffen und wurden für die Planung und für die Realisierung, für die Ausgestaltung und für die Anerkennung von Bildungsurlaubveranstaltungen wurde das dann berücksichtigt. Ja, das war für uns... wir haben sehr viel Anerkennung erfahren durch die Forschung und wir haben in diesem Kontext auch in unterschiedlicher Weise Doktorarbeiten dann weitergeführt und vertiefende Qualifizierungsarbeit für uns geschrieben, Buchveröffentlichungen, individuell praktiziert und durchgeführt und das war für unsere Karriere damals sehr förderlich und wir haben ja damals Neuland betreten. Und gleichzeitig wurde an den Universitäten Weiterbildung als Studienrichtung im Rahmen des erziehungswissenschaftlichen Diplomstudiengangs erst aufgebaut. Also es gab für die Lehrstühle, die entstanden sind, etwa Horst Siebert an der Universität Hannover oder in Münster Johannes Weinberg, die Lehrstühle oder Gerd Breloer, zwei Professuren an der Universität Münster. Dort brauchte man natürlich nicht nur reflektiertes Praktikerwissen, um den Diplomstudiengang Studienrichtung Weiterbildung zu unterfüttern, sondern man brauchte empirisch vorzeigbare und generalisierbare Untersuchungsbefunde. Da waren unsere Ergebnisse sehr hilfreich und wir haben also eine große Nachfrage nach unseren Forschungsberichten gehabt. Die Veröffentlichung hier des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft war bald vergriffen, sodass, glaube ich,

eine zweite Auflage realisiert wurde. Ich selber wurde später noch mal gefragt, ob ich da nicht nochmal ein paar Bände zur Verfügung stellen könnte. Also ich selbst hab heute wirklich nur noch dieses eine Exemplar. Normalerweise bekommt man ja als Autor fünf oder sechs oder manchmal sogar zehn Exemplare, also damit kann ich leider gegenwärtig nicht mehr dienen.

Textvorschlag

Es ist ja relativ schwierig auch für Studierende, gerade auch für Fernstudierende, da das Zeitbudget ja immer relativ knapp bemessen ist – ich selber habe ja früher auch an der FernUni Hagen gearbeitet und habe sogar auch einen Studienbrief geschrieben, „Orientierungsfeld Weiterbildung“, das müssten Sie in Ihren Archiven noch haben –, also in Anbetracht, dass Fernstudierende nebenberufliche Lerner sind in der Regel, empfehle ich einfach einen Aufsatz von uns mit dem Titel „Industriearbeiter, Arbeitslosigkeit und Weiterbildung“. Dieses Heft, also dieser Aufsatz fasst pointiert zentrale Untersuchungsergebnisse, die ich eben so etwas verästelt beschrieben habe, bringt das punktuell fokussiert die zentralen Ergebnisse... bringt es auf den Punkt. Und dieser Aufsatz, „Industriearbeiter, Arbeitslosigkeit und Weiterbildung“, verfasst mit meinen Kollegen, also neben mir Rainer Brödel, Hans-Friedrich Müller und Henning Schirner, wir haben diesen Aufsatz veröffentlicht in den WSI-Mitteilungen. Das ist eine gewerkschaftliche Zeitung, die vom DGB vertrieben wird, wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut, WSI-Mitteilungen, Heft sechs, also Juni 1976. Ich halte es noch einmal vor. So, das ist dieser Aufsatz, den kann man gut scannen und den kann man als Studierender auch in einem zumutbaren Zeitbudget an einem Nachmittag gut verarbeiten. Man kann selber Hypothesen entwickeln, man kann Diskussionsthesen entwickeln und ... ja. Vor allen Dingen haben wir auch die Frage ‚Wie kann man latente Weiterbildungsinteressen, also noch schlummernde Weiterbildungsinteressen, wo man sagt: Ja, das könnte ich eventuell, das würde mich interessieren, aber ich komme ja nicht dazu, ich habe immer mit dem Haushalt zu tun, ich habe Verpflichtungen, ich bin im Freizeitbereich, ich bin im Vereinsleben engagiert. Ich bin oft voll eingebunden und wenn ich dann dies getan hab, dann muss sie mich wieder fit machen für den nächsten Arbeitstag. Also, wie kann man latent vorhandene Weiterbildungsinteressen, wie kann man die durch Anspracheverfahren, wie kann man da Bildungsbereitschaft stärken? Das ist unser Anliegen gewesen. Und wie gesagt, der Bildungsurlaub ist da ein Vehikel, um dieses latente Interesse aufzugreifen und zu stabilisieren. Also die Gewinnung der Teilnehmer für institutionalisierte Weiterbildung. Das war ein großes Anliegen. Der Bezug zu Hans Tietgens, zu der Frage, Anfang der siebziger Jahre, am Anfang der Bildungsreform, die Hans Tietgens gestellt hat: Warum kommen wenig Industriearbeiter in die Weiterbildung? Das war der Hintergrund und der Impuls

für unsere Weiterbildungsforschung. Und da sagte das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Da haben wir doch eine Göttinger Forschungsstudie, die hat da schon gute Vorschläge entwickelt. Das können wir aufgreifen, die werden wir umfangreich fördern. Und wir waren ein Forschungsteam mit vier hauptberuflich angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern. Also wir haben 40-Stunden-Arbeitsverträge gehabt, nicht so wie heute halbe Stelle, Stipendium und der Rest muss dann irgendwie in der Freizeit geforscht werden. Sondern wir haben richtig hauptberuflich als wissenschaftliche Mitarbeiter in der Universität Göttingen am Institut für Sozialpolitik angesiedelt bei Professor Ingeborg Nahsen, die zentrale Lebenslagentheoretikerin in Deutschland, dort war unser Projekt angesiedelt und dort haben wir sehr gut und kreativ forschen können. Und ein Danke nach wie vor der Universität Göttingen, ja.