

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

Transkript zum Lehrvideo Weiterbildungsforschung  
von Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha

## **Inhalt**

Weiterbildungsforschung .....	2
Theorietradition .....	3
Fragestellung .....	5
Methodischer Zugang .....	6
Projektbeschreibung .....	7
Textvorschlag.....	8

## Weiterbildungsforschung

Weiterbildungsforschung ist für mich erst mal die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem quantitativ größten Bereich unseres Bildungssystems. Das wird manchmal ein bisschen übersehen. Aber wenn man es mal allein die Anzahl der Teilnehmenden oder auch die Anzahl der Stunden, die da angeboten werden, sieht, dann ist die Erwachsenenbildung, die Weiterbildung, der größte Bereich, größer als Schule oder Hochschule. Und die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Bereich impliziert natürlich eine sehr große Vielfalt an Themen. Das geht los von der sogenannten Mikroebene, also Lehr-Lern-Interaktion: Wie lernen eigentlich Erwachsene? Wie bringe ich Erwachsenen etwas bei? Was bedeutet Erwachsenenbildung? Bis hin auf die Organisationsebene, wo es eben um Fragen geht: Wie funktionieren Erwachsenenbildungseinrichtungen? Wie stellen sich Weiterbildungseinrichtungen für die Zukunft auf? Welche Akteure gibt es da überhaupt in dem Feld? Und bis hin zu Systemebene: Wie funktioniert das gesamte System der Erwachsenenbildung auch im internationalen Vergleich? Wie wird das gesteuert, welche Governancestrukturen gibt es da? Wie wird auch politisch Einfluss genommen auf Erwachsenenbildung und inwieweit hat das dann wieder Effekte überhaupt? Das ist ja auch noch mal eine große Frage am System der Erwachsenenbildung.

Sie merken auch schon so, wenn ich jetzt Erwachsenenbildung und Weiterbildung verwende ich etwas so synonym. Das ist nicht immer so, ich stelle das jetzt einfach nochmal beim, ich verwende das in der Alltag eigentlich synonym und denke dabei jetzt auch – neben dem ganzen Bereich der organisierten Weiterbildung – auch immer ein bisschen das Informelle mit. Das gehört für mich auch noch zur Weiterbildungsforschung. Also die Auseinandersetzung mit Lernen im Erwachsenenalter, sei es jetzt beruflich oder außerberuflich, das jetzt nicht unbedingt organisiert stattfindet, sondern eben im Alltag stattfindet: im Beruf, am Arbeitsplatz, in der Familie, weil wir wissen, dass sehr viele oder größte Teil dessen, was wir im Erwachsenenalter lernen, eben nicht in organisierten Bildungssettings gelernt wird, sondern eben eher informell und in anderen Bereichen. Und das Herausfordernde wieder für das Weiterbildungssystem – also, wenn man das jetzt mal so als Synonym nimmt für alle Formen organisierter Weiterbildung – ist genau daran haben wieder anzuknüpfen und darauf Bezug zu nehmen auf das, was wir in unserem Alltag, an Erfahrungswissen uns aneignen und an problemorientiertem Lernen auch eigentlich täglich absolvieren, das wieder aufzugreifen.

Weiterbildungsforschung ist dann, wenn man jetzt noch mal einen Schritt weitergeht, unserem Verständnis, wie wir hier, würde man sagen, in Tübingen vor allem auch verstehen, auch gemein natürlich vor allem die empirische Untersuchung von dem, was Weiterbildung tut, was im Weiterbildungskontexten passiert. In einem breiten Spektrum von Formen und Methoden, auf die

wir vielleicht nachher noch zu sprechen kommen. Aber erst einmal die Frage: Wie kann ich wissenschaftlich fundiert und systematisch Erkenntnisse gewinnen über das, was da passiert in Weiterbildungskontexten und beim Lernen Erwachsener?

## **Theorietradition**

Ja, Theorietradition in der Weiterbildungsforschung ist schwierig, weil es die eigentlich nicht im Singular gibt, sondern ich würde sagen, es gibt Theorietraditionen in der Weiterbildungsforschung. Es gibt eine Theorietradition, die sich eher an sozialstrukturtheoretischen Paradigmen orientiert, die sich dafür interessiert, welche Bevölkerungsgruppen erreicht Weiterbildung auf welche Art und welche vielleicht nicht. Wie stehen diese Bevölkerungsgruppen zur Weiterbildung? Das heißt, das ist sehr eng verbunden mit Fragen der Sozialstruktur, sozialer Ungleichheit, soziale Differenzierung. Es gibt professionstheoretische Zugänge. Die sind gerade, würde ich sagen, wieder sehr hoch aktuell in der Weiterbildungsforschung, sehr relevant. Also die Auseinandersetzung damit, welche Professionen sind überhaupt aktiv in der Weiterbildung? Was müssen diese Professionellen mitbringen? Mit welchen Herausforderungen sind die vielleicht gerade aktuell konfrontiert? Beispiel Digitalisierung oder ähnliches Anders? Ein anderes Beispiel: Flüchtlinge in der Weiterbildung. Das bringt Herausforderung für sich, für die Professionellen im Feld. Und diese professionstheoretischen Zugängen, würde ich sagen, haben gerade – nicht nur, aber auch – vor diesem Hintergrund in den letzten Jahren nochmal deutlich an Relevanz gewonnen.

Dann gibt es auch theoretische Zugänge, die eher den Blick auf die Lernenden richten. Interessenstheoretische, motivationstheoretische Zugänge, eng gestützt oft auf Theorien aus der pädagogischen Psychologie kommend, die sich mit Motivation, Lehr-/Lern-Motivation auseinandersetzen und dann teilweise adaptiert werden für die Erwachsenenbildung. Zum Teil aber auch in der Erwachsenenbildung nochmal ganz neu gewendet, entwickelt, weiterentwickelt werden für Erwachsene speziell. Ich glaube, das ist auch ein wichtiger Bereich, der so seit den 60er, 70er Jahren zu fest, zum Bestandteil der Erwachsenenbildungsforschung, der Weiterbildungsforschung in Deutschland gehört.

Organisationstheoretische Perspektiven. Ich habe ja vorher schon erwähnt, zur Weiterbildung gehören auch ihre Einrichtungen, ihre Organisationen. Auch da gibt es in den letzten Jahren nochmal deutlich stärker einen Trend, Theoriekonzepte auch aus der Organisationspädagogik, aber auch der Organisationspsychologie und zum Teil auch aus der Politikwissenschaft aufzugreifen und für Erwachsenenbildungskontexte anzuwenden und sich

Weiterbildungsorganisationen aus diesem theoretischen Perspektiven zu betrachten. Da geht es insbesondere, werden diese Ansätze relevant, wenn man sich fragt: Wie entwickeln sich Organisationen? Wie passen sich Organisationen an veränderte gesellschaftliche Bedingungen an? Und das ist für die Weiterbildung genauso wichtig wie für viele andere Bildungsbereiche.

Dann gibt es natürlich diese Fragen auf der Systemebene der Steuerung. Da gibt es Governancetheorien, die gerne rezipiert werden. Steuerungstheorien bis hin zu neoinstitutionalistischen Theoriezugängen, die sich eben der Frage widmen: Wer will und kann die Erwachsenenbildung steuern und Weiterbildungssysteme steuern? Steuern im Sinne von zielgerichteter Veränderung. Und dazu gibt es verschiedene Theorieperspektiven. Die einen, die eben stärker staatliche Akteure in den Mittelpunkt rücken und sehen: Wie kann sich das jetzt auch politisch verändern? Das spielen natürlich wieder politikwissenschaftliche Theorien zum Teil eine Rolle. Andere, die eher das als ein selbstreferenzielles System – würden die Systemtheoretiker sagen – sehen und sagen: Okay, da gibt es Impulse von außen, aber irgendwie so richtig steuern kann man das System eigentlich nicht, weil sich das System selber steuert.

So, und dann gibt es natürlich noch mal andere Traditionen, lerntheoretischer Art zum Beispiel, die sich jetzt eher noch mal mit der Grundlage beschäftigen: Wie lernen Erwachsene, wie genau verändert sich Lernen, wenn wir erwachsen werden? Also da bezieht man jetzt in den letzten 10, 20 Jahren auch zunehmend Erkenntnisse aus der Neurobiologie mit ein, aus der Gedächtnisforschung und versucht, diese Impulse aufzugreifen und lerntheoretisch noch mal zu verarbeiten.

Das ist also ein sehr breites Spektrum. Und ich würde sagen, wir sehen in der Erwachsenenbildung, ähnlich wie in vielen anderen Bereichen der Erziehungswissenschaft, dass wir uns sehr breit auch bei Nachbardisziplinen, gerade was Theorien anbelangt, bedienen. Und ich halte das für einen sehr konstruktiven Zugang. Manche kritisieren das auch, sagen: Dadurch kommt die Theorieentwicklung in der Erwachsenenbildung selber zu kurz. Deckt sich nicht mit meiner Beobachtung. Ich würde sagen, wir bauen erwachsenenbildungstheoretische Konzepte auf diesen Ansätzen, die es an anderer Stelle schon gibt, auf, ignorieren die eben nicht, erfinden nicht das Rad permanent neu, sondern gucken, was gibt es an Konzepten in anderen Disziplinen, die für uns anschlussfähig sind, und knüpfen daran an. Dabei kommt uns, glaube ich, auch zugute, dass es eine große internationale Heterogenität gibt, was Weiterbildungsforschung anbelangt. Also die deutsche Tradition der Erwachsenenbildung an Universitäten ist eine ganz andere als die in südeuropäischen Ländern oder im angloamerikanischen Raum. Das heißt, bei uns kommt Erwachsenenbildung als Teildisziplin der Erziehungswissenschaft sehr stark aus diesen erziehungswissenschaftlichen Diskursen. In UK sind die sehr viel näher an sozialwissenschaftlichen

Konzepten, an Soziologie zum Teil auch. In den südeuropäischen Ländern sieht man oft, dass es sehr, eine starke Nähe zu diesem Konzept der sozialen Arbeit und social work hat – und dementsprechend auch die theoretischen Konzepte aus unterschiedlichen Richtungen kommen. Und die zunehmende Internationalisierung, die wir auch in der Weiterbildungsforschung haben, führt auch noch mal zu einer sehr produktiven Anreicherung theoretischer Konzepte. Also, indem wir eben Theorien aus anderen Ländern aufgreifen, nutzen, versuchen, für uns nochmal umzudenken, gibt es so eine gewisse neue Dynamik auch in der Theorieentwicklung. Es gibt hochspannende Konzepte aus den 80er Jahren aus den USA, die bei uns über viele Jahre überhaupt niemand wahrgenommen hat und die jetzt gerade so eine Renaissance erfahren. Es gibt aber auch natürlich sehr viel aktuellere Theorieentwicklungen aus anderen Regionen der Erde, die für uns auch spannend sind und die zum Teil auch eben rezipiert werden. Und das ist gerade in Deutschland auch eine eher junge Entwicklung, da Deutschland über viele Jahre eigentlich mehr in unseren eigenen Diskursen verblieben sind und nicht so sehr geguckt haben, was passiert jetzt in Kanada, in Australien oder in Spanien.

## **Fragestellung**

Wenn ich jetzt eine Fragestellung für Weiterbildungsforschung beschreiben möchte, gibt es natürlich eine Vielzahl. Aber ich würde mal sagen, eine, die uns zum Beispiel gerade sehr umtreibt, ist die Frage: Welche Bedeutung haben eigentlich digitale Medien in der Weiterbildung, insbesondere mit Blick auf verschiedene Kontexte und verschiedene Zielgruppen? Das ist ja ein großes politisches Thema, auch gerade Digitalisierung ist überall weit verbreitet und wird natürlich auf für Weiterbildung zunehmend gefordert, ohne dass es immer so ganz klar ist, was bedeutet das eigentlich? Wenn ich jetzt erwarte, Weiterbildung muss sich digitalisieren oder brauchen wir digitale Angebote in der Weiterbildung. Ich neige eher dazu, jetzt noch einmal einen Schritt zurückgehen und sagen: Was, für wen brauchen wir das? Wann ist das überhaupt sinnvoll? Aus welchem Grund? Und wenn wir das brauchen, was für Anforderungen stellt das an diejenigen, die lernen, aber auch an diejenigen, die lehren? Und letztlich natürlich an die Organisationen, die das Ganze vorhalten sollen, strukturieren sollen, die Technik bereitstellen sollen. So, das sind viele Teilfragen, die sich darunter dann verbergen. Aber es ist jetzt eine Fragestellung, die man auch wieder mit dem ganzen Spektrum von Weiterbildungsforschungszugängen bearbeiten kann und muss. Also, gesellschaftskritisch-theoretisch darauf zu blicken: Was macht diese ganze Digitalisierung eigentlich mit uns? Was macht sie mit der Erwachsenenbildung/Weiterbildung? Auch normativ: Welche Ansprüche haben wir eigentlich in der Weiterbildung im Hinblick auf das, was wir gesellschaftlich erreichen und verändern wollen? Dann aber auch natürlich empirisch,

qualitativ verstehende Zugänge, um einfach nachvollziehen zu können, was für Erwartungen haben eigentlich Lernende? Was für Probleme haben die unter Umständen auch, wenn plötzlich immer mehr Weiterbildung ins Internet verlagert wird oder zu, in digitale Medien verlagert wird? Und dann aber auch quantitative Zugänge, wie wir sie jetzt gerade auch in der Studie angewandt haben, um herauszufinden: Was können eigentlich, was wissen eigentlich jetzt Leute, die in der Erwachsenenbildung als Lehrende aktiv sind, über die Einbindung digitaler Medien in ihren täglichen Unterricht – wenn man so will –, tägliche Lern-Arrangements?

## **Methodischer Zugang**

Die Frage nach methodischen Zugängen in der Weiterbildungsforschung kann man eigentlich sehr kurz beantworten: alle. Ich glaube, wir sind da auch sicherlich zunehmend kreativer geworden, unterschiedliche methodische Zugänge zu nutzen für Weiterbildungsforschung. Es gibt eine lange Tradition in dem Bereich Survey-Studien, würde ich es jetzt mal nennen. Also große angelegte Befragungen von Teilnehmenden oder von Zielgruppen, von Adressaten, um herauszufinden: Wer macht Weiterbildung? Warum eigentlich? Was wollen die Leute? Was wünschen die sich? Was haben sie schon? All diese Fragen. Da gibt es eine große Tradition, eben im, gerade im Bereich der quantitativen Weiterbildungsforschung. Es gibt aber auch Studien, auch da eine lange Tradition, jetzt eher eine biografieorientierte Weiterbildungsforschung, die vor allem fragt: Was, wie entwickeln sich Erwachsene eigentlich auf Basis von dem, was sie in Weiterbildungskontexten lernen? Was bedeutet Lernen im Erwachsenenalter für die Personen selber? Oder Zugänge, die sich stärker einzelne Veranstaltungsformate ansehen, da näher draufzugehen. Da gibt es dann vor allem sehr viele Evaluationsstudien, die teilweise auch mit Mixed-Methods-Ansätzen rangehen, unterschiedliche Methoden kombinieren, quantitative Befragungen mit qualitativen Interviews der Teilnehmenden oder Gruppendiskussionen etc.

Grundsätzlich finden Sie aber fast im ganzen Spektrum sozialwissenschaftlicher Forschung – und das geht für mich von der Diskursanalyse über Large-Scale-Assessments bis hin zu biografisch-narrativen Interviews – finden Sie eigentlich alles, auch im Bereich der Weiterbildungsforschung. Und das, finde ich, ist wichtig und bereichernd, dass wir uns diese Vielfalt zu Nutze machen, die es inzwischen an sehr etablierten Methoden gibt, auch ethnografische Methoden – habe ich noch gar nicht erwähnt, auch die gehören da in dieses Spektrum mit rein. Und auch Dokumentenanalysen oder Analysen von Artefakten, die man oft gar nicht so auf dem Schirm hat, wenn man an Weiterbildungsforschung denkt, die aber gerade auch für unseren Bereich relevant sind. Die Analyse von bestimmten Schulungsunterlagen zum Beispiel bis hin zur Analyse

von medialen Inszenierungen, die für Erwachsenenbildung speziell eine Bedeutung haben. All diese Spektren und dieses große Spektrum von Methoden wird eingesetzt.

Was uns hier besonders noch mal beschäftigt, ist die Frage, wie ich, um einen möglichst tiefen Einblick in eine bestimmte, zu einer bestimmten Fragestellung der Weiterbildungsforschung erhalten kann, wie ich unterschiedliche Methoden nochmal kombinieren kann miteinander. Und das tun wir in verschiedenen Projekten, indem wir gerade auch versuchen, größere quantitative Studien dann mit qualitativen Elementen zu verbinden, um zum Beispiel die Ergebnisse aus quantitativen Analysen besser zu verstehen. Und sozusagen eine Interpretationsfolie zu holen aus qualitativem Material oder eben umgekehrt die Ergebnisse, die Typen vielleicht, die man aus qualitativem Material entwickelt, nochmal irgendwie quantifizieren zu können und Vorstellungen über Größenordnungen zu bekommen, über Verteilungen etc. Also das ist etwas, was uns hier noch mal besonders umtreibt, dieser Mixed-Methods-Zugang.

## **Projektbeschreibung**

Wenn ich ein Projekt hier beschreiben sollte, würde ich jetzt mal eines herausgreifen, das aktuell gerade läuft. Da beschäftigen wir uns mit sogenannten Drop-Outs in der Weiterbildung. Das heißt, mit Personen, die eine Weiterbildung abbrechen. Uns interessiert da einfach erst mal: Warum tun die Person das? Was ist letztlich sozusagen der Grund auf der einen Seite und der konkrete Anlass auf der anderen Seite? Oder auch unter welchen, mit welchen Problemen sehen sich die Personen konfrontiert? Mit welchen ambivalenten Entscheidungsprozessen sehen die sich konfrontiert? Wir gehen davon aus, es gibt, es wird abgewägt: Soll ich? Soll ich nicht? Was spricht dafür? Was spricht dagegen? Und das sind genau die Prozesse, die uns sehr interessieren, die bislang nur sehr, sehr randständig in der Weiterbildungsforschung beachtet wurden. Man hat sich sehr viel damit auseinandergesetzt, unter welchen Bedingungen und warum nehmen Menschen an einer Weiterbildung teil? Und wir stellen uns jetzt eben die Frage: Warum hören sie damit wieder auf? Und wenden da genau diese Mixed-Methods-Szenarien an, über die wir vorher gesprochen haben. Das heißt, wir haben, sind eingestiegen mit einer Sekundäranalyse der NEPS-Daten, also Daten aus dem nationalen Bildungspanel, großer Datensatz, wo Erwachsene jährlich immer wieder befragt werden: Was machen Sie in der Weiterbildung? Und wo man sonst auch sehr viel erfragt über diese Personen. Da haben wir dann geguckt: Wer ist das überhaupt, der Weiterbildungen abbricht? Was gibt es da für unterschiedliche Kontexte, in denen Weiterbildungen vielleicht häufiger abgebrochen werden? Wo werden sie vielleicht weniger häufig abgebrochen? Haben uns darauf aufbauend dann Experteninterviews durchgeführt, wo man noch einmal mit Leuten, die so in der Weiterbildungspraxis, Weiterbildungsorganisation an

zentralen Stellen sitzen, haben uns mit denen auseinandergesetzt: Wie gehen die mit solchen Abbrüchen um? Wie versuchen die überhaupt welches, was wissen die über diese Abbrüche? Was eben vielleicht nicht niedergeschrieben ist, sondern was man informell in der Organisation kommuniziert. Und haben dann – das ist der Schritt, an dem wir jetzt gerade sitzen –, führen qualitative Interviews mit Leuten durch, die eben Weiterbildungen abgebrochen haben und versuchen von denen zu erfahren: Was genau waren die Hintergründe? Was hat diese Bildungsmaßnahme ausgemacht? Wie weit hatte die Bildungsmaßnahme selber damit zu tun? Es kann ja auch sein, dass sich im eigenen Lebensalltag was verändert hat, der eigene berufliche Hintergrund sich vielleicht verändert, es einen berufsbiografischen Wechsel gab, und man deswegen die Weiterbildung abgebrochen hat oder sonstiges. Also, wir versuchen, da mehr darüber zu erfahren: Was sind Gründe, eine Weiterbildung abzubrechen? Was wird auch an vielleicht negativen Konsequenzen dafür in Kauf genommen? Also, man hat ja vielleicht schon was bezahlt für die Weiterbildung, unklar, ob man etwas zurückkriegt. Man hat ja vielleicht eine gewisse Erwartung von dem Arbeitgeber, dass ich diese Weiterbildung mache. Wenn ich jetzt da aussteige, was passiert denn dann eigentlich? All diese Dinge versuchen wir mit in den Blick zu nehmen, um so besser zu verstehen auch nochmal, wie Weiterbildungsentscheidungen zustande kommen. Wir glauben, dass wir ausgehend von so einer negativen Entscheidung in dem Sinne, also negativ im Sinne – „Ich breche das jetzt ab, ich mache es nicht weiter.“ –, genau so viel lernen können wie von einer positiven Entscheidung – „Also ich entscheide mich jetzt, das zu tun“. Und hoffen, dass wir so auch ein Stück weiter einen Beitrag leisten können zur theoretischen Weiterentwicklung, zu Fragen der Weiterbildungsentscheidung.

## **Textvorschlag**

Sie fragen mich nach einem Text, der richtungsweisend wäre für Weiterbildungsforschung. Das ist, würde ich sagen, wahnsinnig schwer, weil, was immer ich jetzt sage, weiß ich, würde jeder Kollege sagen: Nein, aber doch ein anderer wäre doch mindestens genauso wichtig. Das heißt, es gibt nicht DEN Text. Ich glaube, es gibt nicht die Bibel oder sowas in der Weiterbildungsforschung. Es gibt allerdings ein paar Texte, wo ich, von denen ich glaube, dass sie Weiterbildungsforschung nachhaltig beeinflusst haben, vielleicht auch viel rezipiert werden.

Eine der älteren Texte eher ist eine Studie von Strzelewicz, Raapke und Schulenberg, die in den 60er Jahren publiziert wurde und die eben erstmalig so stark auch diese Teilnehmerforschung vorangetrieben haben. Wirklich auf Basis von einer großen Befragung, nicht nur sich diejenigen angesehen haben, die an Weiterbildungen teilnehmen, sondern auch diejenigen, die nicht teilnehmen. Und so herausgearbeitet haben, auch gezeigt haben, dass diese Idee, Weiterbildung

könnte Bildungsungleichheit abbauen, jetzt mal rein empirisch gesehen eher eine Illusion ist. Sondern gerade diejenigen, die ja schon höher qualifiziert sind, auch mehr Weiterbildungen machen und so weiter. Als das waren so ein paar zentrale Befunde. Und in dieser Tradition gab es dann immer wieder Studien, wurde dann das Berichtssystem Weiterbildung eingeführt, heute haben wir den Adult Education Survey. Also das führte zu einer Tradierung dieser Art von Befragungen. Das war so ein der erste zentrale Aufschlag dazu.

Es gibt aus einer ganz anderen Richtung der Weiterbildungsforschung ein Buch von Klaus Holzkamp, der eigentlich Psychologe ist, zum Thema Lernen und zwar, ich glaube, das Buch heißt „Lernen: Subjektwissenschaftliche Vergewisserung“. Das heißt, er versucht, Lernen jetzt mal aus einer Subjektperspektive zu verstehen und geht da sehr kritisch mit allem, was bis in die 80er, 90er Jahre State of the Art in der Lehr-Lernforschung war sehr kritisch ins Gericht, distanziert sich davon und sagt: Wir müssen sehr viel stärker die Frage damit auseinandersetzen, warum lernt jemand? Und das, und ob jemand gut lernt, hat sehr viel damit zu tun, warum er das eigentlich tun möchte und was jemanden dazu bewegt. Und eine, ich würde sagen eine Arbeit, die ganze Generationen, ganze Arbeitsgruppen von Erwachsenenbildungsforschung ganz stark geprägt hat und auch heute noch beeinflusst.

Dann würde ich sagen, was Weiterbildungsforschung eher aus einer systematischen Ebene vorangebracht hat, war das Forschungsmemorandum Erwachsenenbildung. Das wurde 2000 publiziert. Nuissl, Mader – ich hoffe, ich kriege jetzt alle auf die Reihe –, Schlutz und Arnold, genau, war auch noch mit dabei, die das damals aus der Sektion Erwachsenenbildung heraus entwickelt haben und einfach mal versucht haben, sehr systematisch zu strukturieren, mit welchen Fragen beschäftigen wir uns in der Weiterbildungsforschung und zu welchen Fragen gibt es aktuell einen Forschungsbedarf. Und es wird jetzt auch immer mal wieder diskutiert, ob man das nicht mal aktualisieren sollte und erneuern sollte, aber es hat über viele Jahre, war es eine ganz wichtige Orientierungsfunktion für die Disziplin, weil jeder sich da einordnen konnte, sagen konnte: Ah, ja, stimmt, und das ist der Bereich, in dem ich unterwegs bin und dazu leistet mit dem Projekten einen Beitrag. Und man konnte auch nach außen auch bildungspolitisch argumentieren, so das ist bei Erwachsenenbildungsforschung, dazu können wir Beiträge leisten und dazu können wir etwas beitragen.

Und das letztes würde ich vielleicht noch etwas nennen, weil das für Disziplinen ja grundsätzlich wichtig ist, sind Handbücher. Handbücher werden von manchen – Stichweh hat das zum Beispiel gesagt – als ein wichtiger Indikator, damit ich überhaupt von einer Disziplin sprechen kann, gesehen. Also, ohne Handbuch bin ich gar nicht eine richtige Disziplin. Und das Handbuch Erwachsenenbildung, Weiterbildung, das gibt es – ich bin mir nicht mehr sicher, wann die erste

Auflage war, irgendwann in den frühen 90ern –, von Tippelt damals noch. Jetzt gerade letztes Jahr nochmal an neu aufgelegt, Tippelt, von Hippel, die das herausgegeben haben. Das ist sicherlich auch, würde ich sagen, ganz richtungsweisend für unsere Teildisziplin, für die Weiterbildungsforschung, weil dort nochmal ganz systematisch das Feld abgesteckt wird: Welche theoretischen Bezugspunkte haben wir? Welche empirischen Zugänge haben wir? Welche Institutionen beforschen wir? Welche aktuellen Themen gibt es, die gerade besonders relevant erscheinen? Und das finden Sie da noch mal in einer sehr stark strukturierenden Art und Weise. Und natürlich bezieht man sich in der Regel dann auf die einzelnen Artikel in diesem zweibändigen Konglomerat, aber das Werk an sich in seiner Struktur ist, glaube ich, auch sehr wichtig für die gesamte Weiterbildungsforschung.