

Legitimation als Grundlage für Anerkennungsstrukturen. Ein Blick auf das Kernproblem der Hochschulweiterbildung

Dr. Maria Kondratjuk
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

DGWF Jahrestagung vom 13.-15.09.2017
Magdeburg



Ausgangslage

Die Hochschulweiterbildung ist unentwegt mit der Legitimation ihrer Kernaktivität und ihres Daseins beschäftigt.

- Wandel und Komplexität
- keine übergreifend geltenden Gesetzmäßigkeiten und Standards (geht schon bei der Bezeichnung los... Wissenschaftliche Weiterbildung, Hochschulweiterbildung, akademische Weiterbildung usw.)
- keine einheitlichen Strukturen (z.B. kein Geschäftsmodell, welches auf andere Hochschulen übertragbar ist)
- keine einheitlichen Programme und Formate sowie deren definitorischer Bestimmung
- der Hochschulweiterbildung fehlt es an hochschulinternen Strategien zur strukturellen und nachhaltigen Verankerung in der Hochschulstruktur
- diffuse berufliche Selbstbeschreibungen

> Aushandlungsprozesse um Ressourcen, Ziele und Strategien



Anerkennung

nicht anerkannt sein, nicht wahrgenommen werden, nicht etabliert sein, keine Visionen und Ziele haben usw.

„Stiefkind“ „randständiges Dasein“ „Nischen-Geschäft“

formale Vorgabe durch den Gesetzgeber:

Weiterbildung als Kernaufgabe

- Verankerung der Hochschulweiterbildung im Hochschulrahmengesetz (HRG) und den Landeshochschulgesetzen (LHG)

ABER:

Definitionsmacht liegt bei den Hochschulen, sodass diese autonom über die Auslegung entscheiden (offen, diffus, nicht-definiert, keine Ziele), z.B. „erzwungene“ Platzierung in der Hochschulstrukturplanung

- offizielle Strukturen stehen den darin arbeitenden Menschen gegenüber (Ausübung ihrer Rollen)
- marginale Bedeutung in der Hochschulentwicklungsplanung und den neuen Steuerungsformen



In der Historie begründet

„In dem langen Zeitraum zwischen der Entstehung der ersten deutschen Universitäten in der Mitte des 14. Jahrhunderts und der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts war Weiterbildung an Hochschulen kein Thema. Individuelles Weiterlernen galt in den akademischen Professionen und erst recht im wissenschaftlichen Personal als selbstverständlicher, gleichsam selbstreflexiver Teil der Berufsrolle, für den es keiner speziellen institutionellen Vorkehrungen bedurfte“ (Wolter 2011: 12).

Hochschulweiterbildung erst seit den 70er Jahren, zwar eine Art „Tradition“, die jedoch nicht vergleichbar ist mit den klassischen Professionen oder Disziplinen

> ohne historische Tiefe (und damit kollektivem Gedächtnis)



Anerkennung – eine sozialtheoretische Kategorie

Anerkennung als wechselseitige Verständigung, die auf gegenseitiger Wahrnehmung, Wertschätzung und Bestätigung basiert, ist für gesellschaftliches und arbeitsteiliges Zusammenleben elementar und für die Hochschulweiterbildung von besonderer Bedeutung.

Anerkennung wird als sozialer *„Prozess verstanden, in dem sowohl die Entwicklung von Identität und gesellschaftlichem Bewusstsein als auch die gesellschaftliche Integration von Individuen entschieden wird“* (Nothdurft 2007: 110) und dass das Streben nach Anerkennung *„als wesentliche Orientierung sozialen Handelns bzw. als Grundbedürfnis des Menschen zu betrachten ist“* (ebd.: 110).

„Kampf um Anerkennung“ (Axel Honneth)



Wertschätzung und Anerkennung in der Hochschulweiterbildung: 3 Ebenen

Für die Hochschulweiterbildung können drei Ebenen differenziert werden, ob und wie Wertschätzung und Anerkennung

- a.) der Hochschulweiterbildung allgemein,
- b.) der Hochschulweiterbildung an der jeweiligen Hochschule und
- c.) dem Akteur als Person und der eigenen Arbeit entgegengebracht, gezeigt und zuteil wird.

Damit einher gehen der **Stellenwert** der Hochschulweiterbildung im Allgemeinen, der **Status** der jeweiligen Institution an der Hochschule und die **Wahrnehmung** des Handlungsfeldes an Hochschulen sowie die **Wertschätzung und Anerkennung** der in diesem Bereich tätigen Akteure.



Anerkennung: Ausdifferenzierung der Ebenen

allgemeine Ebene: Auseinandersetzung zwischen politischen und strategischen Akteuren

Ebene der jeweiligen Hochschule: zwischen den dort Handelnden

Ebene der individuellen Akteure: zwischen diesen und den Vorgesetzten oder den Teilnehmenden

einige in der Formalstruktur zu findende Marker für Diskurse und Aushandlungsprozesse:

fehlende Grundfinanzierung, projektgebundene Tätigkeiten, befristete Stellen, vorherrschende Finanzierungszwänge

> die zum Teil prekäre Situation der Hochschulweiterbildung ist Ausdruck der fehlenden bzw. nicht ausreichend entgegengebrachten Anerkennung

Erfolge sind nicht sichtbar, es ist ein wechselseitiger Kampf mit viel Dynamik, es gibt kein ausbalanciertes Arrangement, welches jederzeit kippen kann (Wissen um Fragilität, zeigt sich in der Angst um die eigene Daseinsberechtigung und Auflösung der Struktur)



Fehlende rechtliche Anerkennung führt zu Missachtung

keine rechtliche Anerkennung > Handlungen haben **keine rechtlichen Konsequenzen** > **Folgenlosigkeit** der Aktivitäten = keine **Sanktionsmacht gegenüber den Entscheidungsträgern**

Missachtungsformen der rechtlichen Anerkennung: Entrechtung, Ausschließung und Benachteiligung

> es besteht **kein ausgewogenes reziprokes Verhältnis**
Beschneidung der Handlungsspielräume der Akteure

Nicht-Beachten ist eine Form mangelnden Respekts: *„Mangelnder Respekt mag zwar weniger aggressiv erscheinen als eine direkte Beleidigung, kann aber ebenso verletzend sein. Man wird nicht beleidigt, aber man wird auch nicht beachtet; man wird nicht als ein Mensch angesehen, dessen Anwesenheit etwas zählt“* (Sennett 2004: 15).



Visionen und Ziele

Die fehlende Vision der Hochschule bzw. der Hochschulleitung steht in engem Zusammenhang mit der strategischen Ausrichtung der Weiterbildung. Dies hat Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit und -autonomie, denn Ziele werden benötigt, „um arbeiten zu können“, um sich „als Teil des Gesamtgefüges“ einzuordnen und um die eigene Arbeit zu legitimieren, denn ohne Rückkopplung mit der Hochschul- leitung und Bewertung durch sie kann diese in der Wahrnehmung der Akteure je- derzeit infrage gestellt werden. Ziele haben für die Akteure demnach eine Orientie- rungsfunktion als auch eine Legitimierungsfunktion, ohne die es zu Zweifeln, Unsicherheiten und Perspektivlosigkeit kommen kann. Von den Akteuren werden Wünsche, Wunschvorstellungen und Forderungen formuliert. Ohne Strategie bzw. Kenntnis von der Strategie der jeweiligen Hochschule ist den Akteuren das Ableiten einer Strategieplanung für die Weiterbildung nicht möglich. Ziele müssen und kön- nen selbst formuliert werden.



Legitimationsprozesse der (sozialen Welt) Hochschulweiterbildung

- 1.) *Entdecken und Beanspruchen von Wert*
 - 2.) *Auf Distanz gehen*
 - 3.) *Theoretisieren*
 - 4.) *Standards setzen, verkörpern, evaluieren*
 - 5.) *Grenzziehung und diese Grenzen innerhalb von Arenen anfechten*
- (nach Strauss 1982)

Hier finden die wesentlichen Arena- und Sinnwelt-
Herstellungsaktivitäten statt (vgl. Schütze 2016).



1.) Entdecken und Beanspruchen von Wert

Zielgruppe: (zumeist berufstätige) Erwachsene, die für die Inanspruchnahme von organisierten (und zu zahlenden) Bildungsprozessen an die Hochschulen kommen

Produkt: Weiterbildung an Hochschulen in Form von unterschiedlichen Angeboten und Formaten

notwendig für Entwicklung und Unterscheidung der Hochschulweiterbildung: kollektive Definition der Aktivität, „die es wert ist zu tun“, kollektive Handlungsverpflichtung, Wir-Gefühl

> Anerkennung dieser Aktivitäten

Besetzung von Themen, permanente Hervorhebung der Relevanz der Arbeit und deren Produkte



1.) Entdecken und Beanspruchen von Wert

Dies zeigt sich in Argumentationen für und um Eigenständigkeit, Ressourcen (vor allem Personal und Grundfinanzierung von Weiterbildung) und Legitimität.

Legitimität wird um ihrer selbst willen ausgehandelt, quasi um einen entsprechenden Platz zu behaupten.

Für die Hochschulweiterbildung geht es hier um einen **berechtigten Status** *in* der Hochschule neben

a.) anderen Einrichtungen des Wissenschaftsmanagements,

b.) den Fakultäten und Fachbereichen und

außerhalb der Hochschule um

c.) eine Platzierung und Behauptung neben dem Erwachsenen-/Weiterbildungsmarkt einschließlich der privaten Hochschulen, die Weiterbildung anbieten.



2. Auf Distanz gehen

= die eigenen Aktivitäten von denen der anderen zu unterscheiden, z.B. durch die Hervorhebung spezialisierten Interesses oder spezialisierter Aktivitäten – also die Beanspruchung eines legitimerweise unterschiedlichen Status

Distanzierung zur **grundständigen Lehre**: besondere Zielgruppe Erwachsene und Berufstätige

Distanzierung zur **Erwachsenenbildung**: Angebote außerhalb von Hochschulen

Distanzierung zu angrenzenden und ähnlichen Bereichen des **Wissenschaftsmanagements** (wie der Hochschuldidaktik): Angebote sind kostenpflichtig und müssen vollkostendeckend geplant werden

Hochschule als **Institution** sowie als **Organisation** und besonderer **Bildungsort** (z.B. neben VHS oder IHK)

in Abgrenzung dazu: Postulat der **Wissenschaftlichkeit** der Angebote



3. Theoretisieren

Auslöser: Kritik oder Prüfung erfahren

- ideologische Basis für Angriff und Verteidigung externe Provokation als Anlass für Theoretisierung

1.) Forschung als Währung für Legitimation

Vorwurf: nicht ausreichend forschend aktiv

2.) Leitlinien, Definitionen und Hinzuziehen von Experten

Provokation, Deplatziierung und Denunzierung durch z.B. die eigenen Hochschulleitungen

was ist Hochschulweiterbildung und was nicht

- Common sense und Aushandlung einer legitimen Ordnung
- sichtbare Würdigkeit (Interviews, Pressemitteilungen, Veröffentlichungen, Tagungen und Veranstaltungen, ‚zelebrierendes‘ Schreiben u.a.)



4. Einen Standard setzen, verkörpern, bewerten

Standards und Beurteilungsmaßstäbe (die anzeigen, ob die Standards eingehalten wurden)

> Standards haben Orientierungsfunktion für angemessene Handeln

Fragen der Authentizität und angemessenen Reflektion und Präsentation:

„richtige“ und „gute“ Weiterbildung?

Wissenschaftlichkeit der Angebote?

Grundsätzliche Frage nach der Realisierung durch die Hochschulen?

Bsp: DGWF, Rolle und Bedeutung des Dachverbandes

Umbenennung von AUE in DGWF; symbolisiert eine neue Weltsicht, (die neue Standards beinhaltet); Umbewerten von Ereignissen nach den neuen Standards: eine breitere Definition von wissenschaftlicher Weiterbildung, der Einbezug der Fachhochschulen in das Feld und die Anschlussfähigkeit an internationale Diskurse (nicht zuletzt durch die einfachere Übersetzung des Namens); Standards werden in Richtlinien festgehalten mit regelmäßiger Herausgabe; gemeinsame Erarbeitung von Leitlinien und Positionspapieren mit den Mitgliedern, politischen Entscheidern und Mittelgebern



5. Grenzziehung und das Infrage-Stellen von Grenzen in Arenen

Das wichtigste Problem im Zusammenhang mit der Frage, ob eine Aktivität oder ein Produkt ‚wirklich‘ angemessen reflektiert, repräsentiert wird, sind die Grenzen:

Was ist drinnen? Was ist draußen? Welche Platzierungen sind nicht klar? Wie soll all dies festgesetzt und ratifiziert werden und wer soll das machen? Es entstehen Doppeldeutigkeiten solcher Platzierungen sowie Verwirrungen, Paradoxien und Debatten.

- Wissenschaftlichkeit als Alleinstellungsmerkmal
- Wissenschaftlichkeit als Instrument der Distinktion vor allem gegenüber Anbietern außerhalb der öffentlichen/staatlichen Hochschulen
- Grenzziehung kann dennoch in einem weiteren Verständnis erfolgen, um potenzielle Tätigkeitsfelder der Hochschulweiterbildung nicht auszuschließen.

professionelle Integrität mehrere Referenzrahmen



Legitimation

Legitimation wird nach **außen** vorgenommen, z.B. mit Blick auf Teilnehmendengewinnung in Abgrenzung zu den privaten Weiterbildungseinrichtungen und eben nach **innen**, z. B. wenn es um Ressourcenerschließung (Gelder, Räume, Personal usw.) geht.

Eine besondere Rolle kommt dabei sogenannten **Gatekeepern** und **Enablern** zu, z. B. Professor_innen, die im Feld der Hochschulweiterbildung forschen oder diese Einrichtungen wissenschaftlich leiten, begleiten oder beraten und damit das Handlungsfeld kennen und mit ihrem Status wirken.

Legitimationsprozesse sind Grundlage für die Ausbildung von **Anerkennungsstrukturen**.



Marginale Bedeutung schon vor über 10 Jahren kritisiert

Wolter (2004: 23) hat dafür zwei wesentliche Faktoren bestimmt:

„das Ausmaß, in dem eine Hochschule bzw. die Leitung einer Hochschule die Weiterbildung explizit als Teil ihrer ‚institutional policy‘ und ihrer Entwicklungsstrategie begreift und entsprechend nach innen und außen agiert“
„und das Engagement und der Einfluss der für die Weiterbildung innerhalb der Hochschule zuständigen Personen und Einrichtungen“.

Der Umstand, dass sich in dieser Zeit nicht allzu viel an diesem Bild geändert hat, gibt Hinweise auf eines der Kernprobleme der Hochschulweiterbildung: die mangelnde Auseinandersetzung mit der mangelnden Anerkennung auf allen Ebenen.

> dies ist jedoch notwendig, um Legitimation im System zu schaffen



Das Wort zum... Freitag

„Wie aber können langfristige Ziele verfolgt werden, wenn man im Rahmen einer ganz auf das Kurzfristige ausgerichteten Ökonomie lebt?“

„Wie können Loyalitäten und Verpflichtungen in Institutionen aufrechterhalten werden, die ständig zerbrechen oder immer wieder umstrukturiert werden?“ (Sennett 2000: 11 f.).



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!
Ich freue mich über Rückmeldungen,
Fragen, Anregungen!

Maria.kondratjuk@paedagogik.uni-halle.de

