

1) Problemstellung und Fragestellungen

„Lernen“ gilt als Antwort auf Unbestimmtheit und Wandel (vgl. Simon 1994; Voss et al. 2000), denen sich Weiterbildungseinrichtungen und deren Leitungspersonal stellen müssen (vgl. Schäffter 2009).

Gleichwohl organisationspädagogische Arbeiten (vgl. Feld 2007; 2008) auf die Relevanz der Themenfelder „Leitungspersonal“ und „Lernen“ verweisen, wurde das Leitungspersonal von Weiterbildungseinrichtungen bisher wenig in den Blick genommen (vgl. Herbrechter 2011, S. 77; von Küchler 2009, S. 58) und nicht mit der Perspektive auf dessen „Lernen“ untersucht.

Vor diesem Hintergrund geht das Dissertationsprojekt folgenden **Fragen** nach:

1) Welche Orientierungen des Lernens stehen hinter Lernhandlungen?

2) Wie lässt sich die Soziogenese der Orientierungen beschreiben?

2) Methodik, Methode, Material und Sampling

Der methodologische Zugang über die **praxeologische Wissenssoziologie** (vgl. Bohnsack 2014, S. 205-223) ermöglicht die Unterscheidung zwischen dem theoretischem Wissen der Akteurinnen und Akteure und der Sinnstruktur der Handlungspraxis (vgl. Bohnsack 2005, S. 74). Dadurch können mit der **dokumentarischen Methode** theoretische Konzepte von (Lern-)Orientierungen rekonstruiert werden. Hierbei kommen **narrative Interviews** zum Einsatz, da hier Erfahrungen artikuliert werden, aus welchen die Orientierungen hervorgegangen sind (vgl. Nohl 2012, S. 1).

Das Sample setzt sich aus **Leitungspersonal verschiedener Kontexte** zusammen, um über Weiterbildungseinrichtungen hinaus Vergleichshorizonte zu erhalten.

Weiterbildungseinrichtungen

Bildungseinrichtungen

Non-Profit-Organisationen

For-Profit-Organisationen

Abb. 1: Kontextuelle Zusammensetzung des Leitungspersonal-Samples

3) (Lern-)Theoretischer Rahmen & 4) Analyseergebnisse

5) Erstes Resümee der Analyse und weitere Ergebnisziele

Der Fall zeigt zwei dominierende Lernhabits (Exploration vs. strukturierter Wissenserwerb) und die spezifische Verwendungen eines Lernhabits (Protektion zur Distanzierung). Genauere Muster der verschiedenen Lernorientierungen bleiben weiterer Analysen offen.

Bezüglich der zweiten Fragestellung ist aufbauend auf sinngenetischer Typenbildung (vgl. Bohnsack 2013, S. 249-262) neben **soziogenetischer Typenbildung** (vgl. Bohnsack 2013, S. 262-268) auch die Betrachtung der Verbindung von Orientierungen des Lernens und der Führung im Sinne **relationaler Typenbildung** (vgl. Nohl 2013, S. 43-61) vielversprechend.

Interviewtranskripte

sinngenetische Typenbildung

soziogenetische Typenbildung

relationale Typenbildung

3) (Lern-)Theoretischer Rahmen

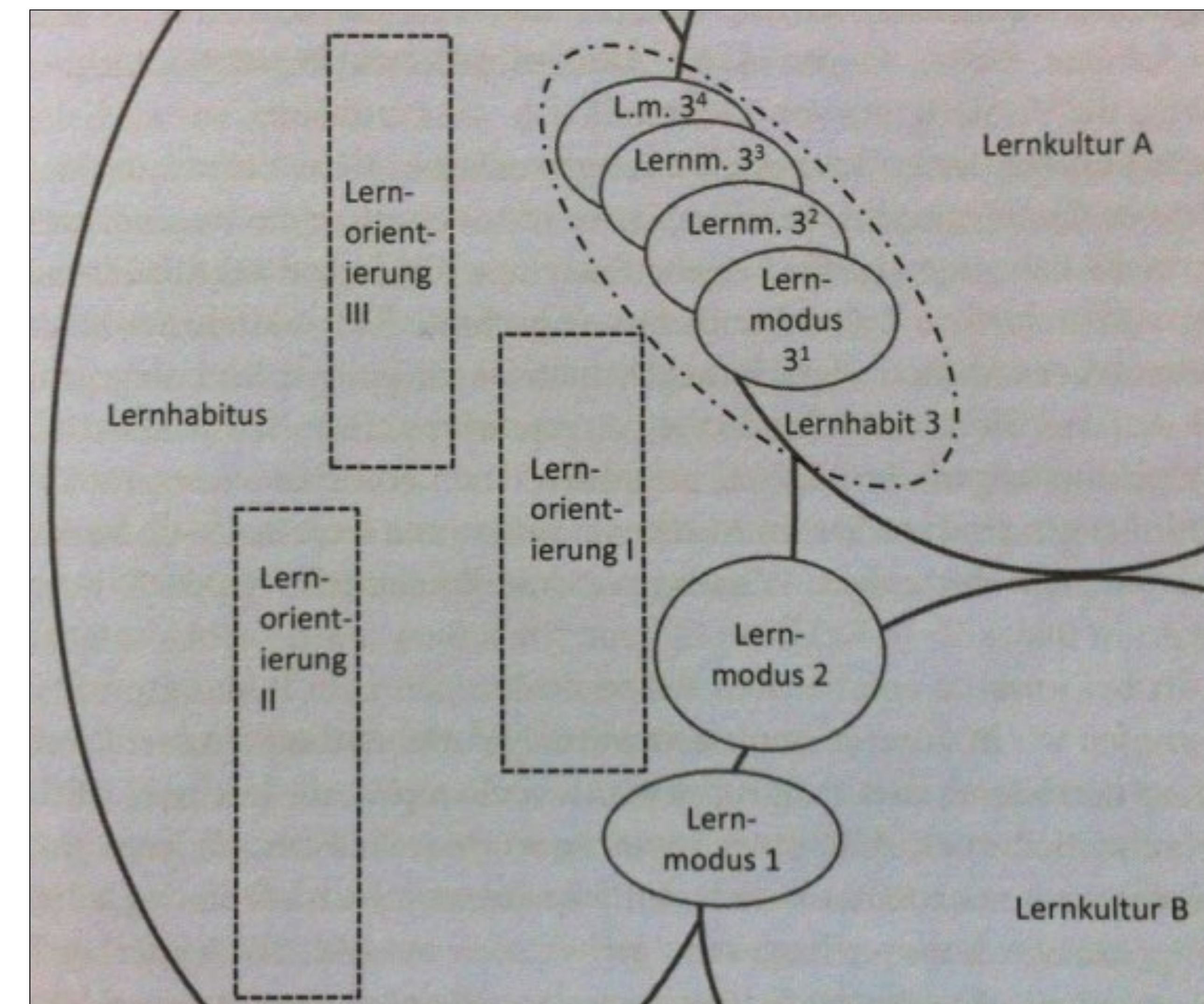


Abb. 2: Die Relation von 5 Grundbegriffen des Lernens (Nohl et al. 2015, S. 171)

Die Gliederung des (lern-)theoretischen Rahmens (vgl. Abb. 2) wird als theoretische Ausdifferenzierung von **Orientierungen des Lernens** (vgl. Frage 1) für die Analyse verstanden, welche über die Rekonstruktion von Orientierungsrahmen (im Sinne des Habitus) hinaus gehen (Bohnsack 2014, S. 61; Nohl et al. 2015, S. 164).

Die Studie fokussiert zunächst auf jene Grundbegriffe des Lernens in denen der individuelle Akteure im Vordergrund des Lernens steht:

- **Lernhabit** „als Modi der Herangehensweise an potenzielle Lerngegenstände“ (Nohl et al. 2015, S. 173)
- **Lernorientierung** als Form der Relationierung zwischen alten und neuen Erfahrungshorizonten (vgl. Nohl et al. 2015, S. 186)

4) Erste exemplarische Analyseergebnisse



Abb. 3: Typen nach Nohl et al. (2015, 139-208) vs. im Fall rekonstruierte Typen

Im exemplarischen Fall sind verschiedene **Lernhabits** (vgl. Nohl et al. 2015, S. 173-186) erkennbar. Aktionistisch anmutende Vorgehensweisen, die in **explorativem** - d. h. auch reflektiertem und geplantem - Zusammenhang stehen und dem geplanten Aufbau von Können und Wissen, also **strukturiertem Wissenserwerb**. **Protektion** dient als ein Mittel der Distanzierung von nicht mit sich selbst vereinbaren Praktiken in der Leitungsposition.

Lernorientierungen (vgl. Nohl et al. 2015, S. 186-206) der **Tradierung**, der **Kausalisierung** und der **Konnexion** sind nachweisbar.

Literaturverzeichnis

Bohnsack, R. (2005): Standards nicht-standardisierter Forschung in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 8, S. 63-81.

Bohnsack, R. (2013): Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse: Grundprinzipien der dokumentarischen Methode. In: Bohnsack, R./Nentwig-Gesemann, I./Nohl, A.-M. (Hrsg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung, 3., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 241-270.

Bohnsack, R. (2014): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden, 9., überarbeitete und erweiterte Auflage. Opladen/Toronto: Verlag Barbara Budrich. (= UTB Erziehungswissenschaft Sozialwissenschaft 8242).

Feld, T. C. (2007): Volkshochschulen als „lernende Organisationen“. Entwicklung eines Anforderungsprofils unter Berücksichtigung theoretischer Ansätze organisationalen Lernens sowie einer innerorganisationalen und einer außerorganisationalen Perspektive. 1. Auflage. Hamburg: Verlag Dr. Kovac. (= Studien zur Erwachsenenbildung 27).

Feld, T. C. (2008): Leitung im Wandel: veränderte Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an das Leitungspersonal von Weiterbildungseinrichtungen. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs., S. 07-1-07-13.

Herbrechter, D. (2011): Leitung und Wissen in Weiterbildungsorganisationen. Befunde einer empirischen Analyse. In: Göhlich, M./Weber, S. M./Schiersmann, C./Schroer, A. (Hrsg.): Organisation und Führung. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 77-86. (= Organisation und Pädagogik 11).

Küchler, F. von (2009): Die Bedeutung von Leitung für Weiterbildungseinrichtungen im Umbruch. Entwicklungstrends, Konstellationen und strukturelle Anforderungen. In: Faulstich-Stüber, A./Gernert, J./Kron, U./Weiss, K. (Hrsg.): Weiterbildung und kommunales Engagement. Anregungen für die Praxis. 1. Auflage. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 58-68.

Nohl, A.-M. (2012): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. 4., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien. (= Qualitative Sozialforschung Band 16).

Nohl, A.-M. (2013): Relationale Typenbildung und Mehrebenenvergleich. Neue Wege der dokumentarischen Methode. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. (= Qualitative Sozialforschung).

Nohl, A.-M./Rosenberg, F. von/Thomsen, S. (2015): Bildung und Lernen im biographischen Kontext. Empirische Typisierungen und praxeologische Reflexionen. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Simon, H. (1994): Management-Lernen als strategische Herausforderung. In: Simon, H./Schwuchow, K. (Hrsg.): Management-Lernen und Strategie. 1. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft · Steuern · Recht, S. 3-18. (= USW-Schriften für Führungskräfte 24).

Voss, A./Häring, K./Weige, M. K. (2000): Der Wettlauf mit dem Wandel: Management-Entwicklung im Umbruch. In: Weige, M. K./Häring, K./Voss, A. (Hrsg.): Management-Entwicklung. Praxis, Trends und Perspektiven. 1. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft · Steuern · Recht, S. 3-23. (= USW-Schriften für Führungskräfte 32).