Hansen, Stefan

Lernen durch freiwilliges Engagement

Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen

VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2008, 152 Seiten, 29,90 Euro, ISBN 978-3-5311-5963-8

Lernprozesse außerhalb formaler Bildungseinrichtungen sind im bildungspolitischen Diskurs zum lebenslangen Lernen zu einem zentralen Thema avanciert. Entsprechend wächst auch die Aufmerksamkeit für Prozesse des informellen Lernens und für Lernorte außerhalb des formalen Bildungssystems: im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Familie, im sozialen Umfeld usw. Den großen Erwartungen an diese Lernfelder steht bis heute ein Mangel an empirischen Befunden gegenüber. Das gilt auch für den Lernort freiwilliges Engagement, das als formelles Engagement in Vereinen und als informelles Engagement außerhalb von Organisationen, beispielsweise in der Nachbarschaftshilfe, ausgeübt wird. Dieses traditionell als Ehrenamt bezeichnete Handlungsfeld wird in seinem quantitativen Umfang zumeist unterschätzt: Der Freiwilligensurvey in Deutschland (2004) verweist auf eine Beteiligungsquote von 36 Prozent (Wohnbevölkerung über 14 Jahre), wobei 43 Prozent dieses Engagements in Vereinen ausgeübt wird. Andere Länderberichte zeigen – trotz (immer noch) begrenzter Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Erhebungsdesigns – ähnliche Verteilungen: Der Freiwilligenbericht in Österreich (2009) belegt eine Beteiligungsquote von 43,8 Prozent, wobei 27,9 Prozent der Bevölkerung formell und 27,1 Prozent informell engagiert sind. Der Schweizer Freiwilligen-Monitor (2007) zeigt, dass ca. 25 Prozent der Schweizer Wohnbevölkerung innerhalb von Vereinen formell freiwillig und 37 Prozent informell, also außerhalb von Vereinen und Organisationen, engagiert sind. Das empirische Forschungsdefizit in diesem Bereich ist auch der Ausgangspunkt für die Studie „Lernen durch freiwilliges Engagement. Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen“ von Stefan Hansen. Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement an der Humboldt-Universität zu Berlin und veröffentlicht hier seine Dissertation.

Empirische Basis der Studie sind Interviews mit Mitgliedern aus Vereinen in den Bereichen Musik, Sport, Denkmalschutz und Soziales in den Städten Potsdam und Münster. Hansen fragt, „welche Inhalte in Vereinen erlernt werden können (Lerninhalte), auf welche Weise diese Lernprozesse vonstattengehen (Lernformen), inwieweit sich ein Transfer gelernter Inhalte vom Verein in die Außenwelt des Individuums beobachten lässt (Transfer des Gelernten) und inwieweit der Verein als besonderer Handlungskontext verstanden werden kann, in dem Lernprozesse ermöglicht, gefördert oder verhindert werden (Handlungskontext)“ (S. 16). Bezogen auf die Lernformen ist es zunächst wenig überraschend, dass informelles Lernen im freiwilligen Engagement einen besonders hohen Stellenwert hat. Hansen verweist aber auf eine für dieses Feld wichtige Unterscheidung, nämlich die zwischen inzidentellem informellen Lernen (beiläufiges Lernen während der Tätigkeit) und selbstgesteuertem informellen Lernen (Lernen durch Lesen, Recherchieren, Nachfragen usw.). Im Hinblick auf die Lerninhalte werden als besonders relevante Bereiche folgende vier herausgearbeitet: (1) Fachwissen, (2) Gesellschaftswissen, (3) personenbezogene Eigenschaften und soziale Kompetenzen sowie (4) Organisationsfähigkeiten. Entscheidende Unterschiede bei Lernformen und Lerninhalten ergeben sich durch die jeweiligen Intensitätsgrade des freiwilligen Engagements – vom „bloßen“ Mittun bis zur Übernahme von Funktionen oder Engagements in mehreren Vereinen.

Im Kontext der Analyse von Lernformen und Lerninhalte entwickelt Hansen eine Lerntypologie (Lernen als nicht intendierte Handlungsfolge, Lernen durch die Lösung eines Problems, Lernen durch Dritte usw.), die durch die ausführlichen Interviewzitate nicht zuletzt ein Stück

„Vereinsleben“ gut anschaulich macht. Bezogen auf Transferprozesse zeigt sich, dass die erlernten Inhalte durchaus in Situationen außerhalb des Vereins angewendet werden können. Allerdings wird auch deutlich, dass „sich die Befragten mit dem Transfer erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten in die Außenwelt schwer (tun). Eine unspezifische Übertragung von erlernten Wissensbeständen und Fähigkeiten ist lediglich bei den personenbezogenen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu beobachten. Allerdings ist den Befragten die Nutzbarkeit dieser Kompetenzen in der Arbeitswelt (im Sinne so genannter „Soft Skills“) nicht bewusst“ (S. 139). In diesem Zusammenhang verweist der Autor im „Ausblick“ auf den hohen Stellenwert von Kompetenzbilanzen für freiwillig Engagierte zur Bewusst- und Nutzbarmachung der erworbenen Kompetenzen. Die Analyse von „Vereinen als besondere Handlungskontexte“ ist auch als Warnung gegenüber vorschnellen Idealisierungen des Lernorts „freiwilliges Engagements“ lesbar, denn sie zeigt, in welcher Weise Vereine Lernprozesse nicht nur ermöglichen und fördern, sondern auch verhindern können. Zentrale Lernhindernisse bergen vor allem Routinen, demotivierende Unterforderungen und Überlastungen durch Mehrfachengagements. Stefan Hansen konnte mit dieser Studie entscheidende Schritte zur Überwindung des Theorie- und Empiriedefizits im Bereich „Lernprozesse außerhalb formaler Bildungseinrichtungen“ setzen. Die Lektüre ist für Erwachsenenbildner ebenso ein Gewinn wie für Akteure im Bereich des freiwilligen Engagements. Ein relevantes Teilergebnis für die Erwachsenenbildung ist, dass die Studie freiwilliges Engagement, insbesondere durch die ermittelten Lernfelder Gesellschaftswissen, soziale Kompetenz und Organisationsfähigkeiten, in besonderer Weise als Ort politischer Bildung sichtbar macht.

Wolfgang Kellner

Heidsiek, Charlotte

Reflexion und Organisationsberatung

Professionalisierung aus organisationspädagogischer Perspektive

Peter Lang Verlag, Frankfurt a.M. 2009,
269 Seiten, 44,80 Euro,
ISBN 978-3-631-58470-5

Organisationsberatung generell – nicht nur die pädagogisch fundierte – hat Defizite an Theorie und daraufhin konsistent abgeleiteter und angewendeter Methodik, die sich wiederum einer empirischen Überprüfung unterziehen kann und unterzieht. Es dominiert dagegen ein „style as theory“ (vgl. van Maanen), der es schwierig macht, intersubjektiv nachvollziehbare Grundzüge von Organisationsberatung und damit auch beraterische Erträge oder Fehlschläge, Professionalität und Qualität in diesem Feld auszumachen. Die Autorin dieser Dissertation will dies nicht mehr hinnehmen und geht mit gutem Beispiel voran. Im Gegensatz zu vielen Berater/inne/n, die „Reflexion“ als zentralen Garant organisationsberaterischer Qualität wohl nur proklamieren – wie die Autorin im Kapitel 1 (S. 46ff.) anhand der Analyse publizierter Fallstudien auch nachweisen kann –,versucht sie, die drei defizitären Ebenen (Theorie, Methodik, Empirie) mithilfe von „Reflexion“ als Leitkonstrukt konsistent in den Blick zu nehmen. Die Publikation gliedert sich in drei Teile: Zunächst erfolgt ein Überblick zum Stellenwert von „Reflexion“ in ausgewählten Beratungsansätzen/-konzepten und in deren zugänglichen Fallstudien. Anschließend versucht die Autorin, ausgehend von drei theoretischen Traditionen bzw. Disziplinen (Organisationspädagogik, Systemtheorie und Sozialphilosophie), „Reflexion“ zu verorten und zu operationalisieren. Schließlich folgt der Versuch, praktisch zu werden, indem abgeleitet wird, dass die Anwendung von Reflexion in der Organisationsberatung nur in einer „Kultur der Anerkennung“ von Beratungsorganisationen umsetzbar erscheint, um dann selbst empirisch tätig zu werden, indem Reflexion in einer realen Organisationsberatung (hier: der Supervisionsprozess des