

Kann es ohne Fortschritt besser werden?

Sebastian Manhart

Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht das von Julia Elven und Jörg Schwarz vorgeschlagene Entwicklungsmodell des Zusammenhangs von Zukunftskonzepten und der organisierten pädagogischen Praxis in Weiterbildungseinrichtungen. Im Zentrum steht die zugrundeliegende Temporalstruktur der als Abfolge von Zukunftskonzepten erzählten Geschichte. Von dieser hängt die begriffliche Konsistenz wie empirische Triftigkeit der Typenbildung ab. Es stellt sich die Frage, ob Pädagogik und Weiterbildung wie auch ihre Organisationen ohne Fortschrittsoptimismus überhaupt arbeitsfähig sind.

Modernisierungs- und Fortschrittstheorien · Zukunftskonzepte · Programmplanung · Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung

Kann es ohne Fortschritt besser werden?

Sebastian Manhart

In ihrem Beitrag *Fortschritt, Kontingenz, Dissipation. Zukunftskonzepte in Erwachsenenbildungsorganisationen* richten Julia Elven und Jörg Schwarz ihre Aufmerksamkeit auf die Untersuchung von Zukunftskonzepten, die sie als grundlegend für das Verständnis organisierter pädagogischer Praxen in Weiterbildungsorganisationen betrachten. Ihr Vorgehen stützt sich auf zwei miteinander verbundene Annahmen. Zum einen gehen sie davon aus, dass die Erwachsenenbildung „gesellschaftlichen Wandel in individuelles Lernen“ (Elven & Schwarz, 7) überführt, wobei sich immer auch Erwartungen über künftige gesellschaftliche Entwicklungen in den pädagogischen Konzepten niederschlagen, zum anderen findet Erwachsenen- und Weiterbildung in der modernen Gesellschaft ganz überwiegend in Organisationen statt, so dass es zu rechtfertigen ist, sich auf organisierte Angebote der Erwachsenenbildung zu konzentrieren.

Für Organisationen ist nun typisch, dass sie die Offenheit der Zukunft durch Planungsentscheidungen so vergegenwärtigen, dass Arbeitsabläufe im Blick auf bestimmte Ziele konkretisiert und fixiert sowie für bestimmte Zeit in ihrer Abfolge miteinander koordiniert werden (ebd., 8). Dass sowohl die Ziele der Organisation als auch die darauf ausgerichteten Abläufe einem Wandel unterliegen, weil z. B. Ziele nicht erreicht werden oder sich mit gesellschaftlichen Veränderungen neue Ziele und Methoden etablieren, ändert für Organisationen nichts daran, dass sie auch diesen

Wandel in Plänen vorwegzunehmen suchen (Wendt 2020; 2021). In Organisationen wird die faktische Unbestimmtheit der eigenen und der gesellschaftlichen Zukunft immer in eine konkrete Fassung künftiger Abläufe in der Gegenwart fixiert: als Plan. Dieser enthält Ziele, Zeitraster, Annäherungssequenzen, deren Erreichung im besten Fall überprüft werden kann, die Zuweisung von Personen auf Stellen und deren Beauftragung mit bestimmten Arbeitsschritten etc.

In Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung geschieht diese ordnende Vergegenwärtigung einer an sich ungewissen Zukunft u. a. in der Programmplanung. Bildungsauftrag und Ressourcenausstattung verschmelzen in Planungsentscheidungen miteinander. Dabei gehen in diese Entscheidungen über das künftige pädagogische Angebot auch jene Vorstellungen von der Zukunft ein, von denen Elven und Schwarz annehmen, dass sie als unterscheidbare Typen auch einen Unterschied in der konkreten Programmplanung machen. Ihre implizite oder auch explizite Kenntnis/Nutzung/Wirkung sollte sich also in der Form und Begründung von Angebotsplänen niederschlagen. Dabei betonen sie, dass „grundsätzlich sämtliche organisationalen Prozesse durch zugrundeliegende (implizite) Zukunftskonzeptionen bedingt sind“ (Elven & Schwarz, 7), wie dies im Prinzip für jede soziale Praxis gilt (ebd.). Insofern steht die Angebotsplanung nur exemplarisch im Mittelpunkt ihrer Überlegungen, was sich zum einen forschungspraktisch rechtfertigen lässt, denn die Ergebnisse organisationaler Planung liegen im Fall der veröffentlichten Angebote in schriftlicher Form vor. Im Vergleich mit anderen Organisationsstrukturen