

Ganzheitlich-biografische Weiterbildung für Frauen: ein Bildungskonzept auf dem Prüfstand

Fahrenberg, Brigitte

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fahrenberg, B. (2008). Ganzheitlich-biografische Weiterbildung für Frauen: ein Bildungskonzept auf dem Prüfstand. *Erwachsenenbildung : Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis*, 54(4), 226-230. <https://doi.org/10.3278/EBZ0804W226>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Ganzheitlich-biografische Weiterleitung für Frauen

Ein Bildungskonzept auf dem Prüfstand

von: Fahrenberg, Brigitte

DOI: 10.3278/EBZ0804W226

Erscheinungsjahr: 2008

Seiten 226 - 230

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Fahrenberg, B.: Ganzheitlich-biografische Weiterleitung für Frauen. Ein Bildungskonzept auf dem Prüfstand. In: Erwachsenenbildung 04/2008. Familie, S. 226-230, Bielefeld 2008. DOI: 10.3278/EBZ0804W226

Brigitte Fahrenberg

Ganzheitlich-biografische Weiterbildung für Frauen

Ein Bildungskonzept auf dem Prüfstand

In Deutschland werden traditionell drei Weiterbildungsbereiche unterschieden: die Allgemeine, die Berufliche und die Politische Weiterbildung. In den letzten 10 Jahren wurden jedoch zunehmend biografieorientierte Weiterbildungsmethoden beschrieben, in denen es nicht um die Vermittlung von Allgemeinbildung, beruflichem oder politischem Wissen geht, sondern um das konstruktive Lernen aus Biografien^{1,2,3}. An diesen Weiterbildungsschwerpunkt knüpft das Konzept einer »Ganzheitlich-Biografischen Weiterbildung für Frauen« an. Teilnehmerinnen lernen aus ihrer eigenen Biografie und aus den Lebensgeschichten anderer Frauen, um daraus rückblickend und zugleich zukunftsweisend Folgerungen für ihr eigenes Leben zu entwickeln. Das mehrteilige Gesamtprogramm enthält sechs verschiedene Weiterbildungsmodelle und bietet Frauen die Möglichkeit, an wichtigen Wendepunkten ihres Lebens an einem der Modellprogramme (oder ihrem Lebenslauf folgend an mehreren Modellen) teilzunehmen. Im Mittelpunkt der Arbeit steht jeweils die Frage: Wie wollen und können Frauen ihr Leben individuell planen und verwirklichen?

Die sechs Orientierungs- und Weiterbildungs-Modelle wurden in den 1980er und 1990er Jahren mit Unterstützung des Sozialministeriums Baden-Württemberg entwickelt, wissenschaftlich begleitet und als Forschungsberichte veröffentlicht.⁴ Die gegenwärtige Diskussion über die Frauen- und Familien-Politik legt es nahe, solche Weiterbildungsmodelle neu zu bewerten: Sind das Gesamtkonzept und die sechs Modelle in

ihrem inhaltlichen und methodischen Zusammenhang noch aktuell?

Integrierte Methode

Eine »Ganzheitlich-biografische Weiterbildung« kann als eine integrierte Arbeitsmethode mit drei Komponenten beschrieben werden:

In einer *Biografischen Weiterbildung* ist die individuelle Biografie der Teilnehmerinnen Ausgangspunkt und maßgebliche Orientierung der Bildungsarbeit. Im Mittelpunkt des gemeinsamen Lernens stehen die Frauen mit ihren Erfahrungen und bisher erworbenen Kompetenzen, mit ihren gegenwärtigen Lebenssituationen und »Standpunkten« sowie mit ihren Wünschen und Zukunftsperspektiven. Vergangenheit, Gegenwart und Lebensentwürfe der Teilnehmerinnen werden dargestellt und diskutiert. Jedes Kursprogramm dieser Reihe beginnt mit einer Vorstellung der Teilnehmerinnen und ihrer gegenwärtigen Lebenssituation und kehrt zu Stationen ihrer Biografien zurück, bevor der Blick in die Zukunft gerichtet werden kann. Die Biografie-Arbeit wird durch *Wissens-Bausteine* ergänzt, die – je nach Zielgruppe – wichtige Voraussetzungen und begleitende Hilfen für die zukünftige Lebensgestaltung der Teilnehmerinnen sein können: Entwicklungs- und persönlichkeitspsychologische Grundlagen, Lern- und Arbeitshilfen, Rechtsfragen oder Fragen der Selbstsicherheit und Kommunikation, Weiterbildungsinformationen oder auch Anregungen für eine kreative Lebensgestaltung. *Ganzheitliche Weiterbildung* bezieht die psychologisch wichtigsten Persönlichkeitsbereiche ein:

- die psychophysische Konstitution der Frauen: Gesundheit und Krankheit, Belastbarkeit;
 - die intellektuellen Fähigkeiten: Selbstständiges Denken, Lern- und (Weiter-) Bildungsbereitschaft;
 - den psychosozialen Bereich: Befinden und soziales Verhalten, Konflikte und Kommunikation;
 - die musisch-kreativen Interessen und Begabungen sowie
 - die Fähigkeit des konkreten, praktischen Handelns in neuen Situationen, die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit in einem Praktikum, in einer Hospitation oder neuen Projektgruppe.
- Hierdurch wird gewährleistet, dass keine einseitig kognitive Weiterbildung angeboten oder im Sinne einer Selbsterfahrungsgruppe vorwiegend emotionale Probleme aufgearbeitet werden⁵. *Modellübergreifende Ziele*, die für alle Seminare dieser Reihe gelten, sind⁶:
- die Unterstützung und Begleitung von Frauen in einem Klärungs- und Entwicklungsprozess. Im Mittelpunkt stehen die Fragen zu ihren Zukunftsperspektiven und den gewünschten und/oder notwendigen Schritten der weiteren Lebensplanung;
 - die (Re-)Aktivierung von Frauen in schwierigen Entscheidungssituationen ihrer Biografien oder in Phasen der Unentschlossenheit und Unzufriedenheit. Die gemeinsame Arbeit unterstützt die Teilnehmerinnen dabei, ihre individuellen Ziele zu definieren und das Leben (wieder mehr) in die eigene Hand zu nehmen.
 - die Erhaltung oder Verbesserung psychischer und/oder physischer Gesundheit. Die Erfahrungen und

Vorbilder in einer aktiven Frauengruppe können einer depressiven oder resignativen Verstimmung vorbeugen und Lebenskrisen oder Erkrankungen entgegenwirken.

Die Teilnehmerinnen kommen aus sehr unterschiedlichen Lebenssituationen in die Seminare. Sie kommen

- als junge Frauen im Umbruch zwischen eigenständigem Leben und Familiengründung;
- in der Lebensmitte, wenn sich das Ende der überwiegenden Familienarbeit andeutet, die Kinder das Elternhaus verlassen und die Frage nach neuen Aufgaben akut wird;
- als ältere Frauen, die in das »Dritte Lebensalter« eintreten und die vor

ihnen liegende lange Zeit des Älterwerdens sinnvoll gestalten wollen;

- in schwierigen Phasen ihres Lebens oder in Zeiten der Nachdenklichkeit, wenn Zwischenbilanzen gezogen werden: Was will ich im Leben (noch) erreichen, wie will ich mein Leben in Zukunft einrichten?
- weil kritische Lebensereignisse zu meistern sind, zum Beispiel nach Krankheit, Trennung und Scheidung, Tod des Partners, Arbeitslosigkeit oder Umzug. Die Frauen wünschen sich eine Zäsur und Zeit zur Reflexion, um ihren weiteren Lebensweg zu überdenken. Vielleicht können sie ihren bisherigen Weg annehmen und darauf weitergehen, vielleicht

erwägen sie Veränderungen oder planen entschlossen einen Spurenswechsel.

Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen und in sozial schwierigen Lebenssituationen nahmen kaum an den Kursen teil. Diesem schwerwiegenden, in der Weiterbildungsarbeit und Forschung seit Langem bekannten Problem widmete sich eine besondere Studie, aus der Empfehlungen für die Weiterbildungsarbeit mit dieser Frauengruppe abgeleitet werden. Den verschiedenen Zielgruppen gemäß umfasst das Programm unterschiedliche Modelle der Orientierung und Weiterbildung⁷. Sie werden hier in der Reihenfolge ihrer Entstehung

Tabelle : Ganzheitlich-biografische Weiterbildung für Frauen: sechs Modelle für verschiedene Zielgruppen

Orientierungs- und Weiterbildungs-Modelle	Zielgruppen und Teilnehmerinnen	
Programm-Titel und ihre Aktualisierungen	Altersgruppen Altersdurchschnitt	Lebensphasen und/oder Lebenslagen der Teilnehmerinnen sowie ihre Motive der Teilnahme
1 Neuer Start ab 35. <i>Aktualisierungen:</i> Neuer Start ab 35 – Wege in den Beruf. Neuer Start in den Beruf.	für Frauen »ab 35«, Altersdurchschnitt: 40 ; in der Folge zunehmende Altersdifferenzierung zwischen etwa 25 und 45 Jahren	<i>Frauen in oder nach der Familien-Phase:</i> Überlegungen zu einem neuen »Aufbruch«: (1) mit noch offenen Zielen oder (2) mit der Absicht der Rückkehr in eine Berufstätigkeit. Wunsch, die eigenen Lebensziele zu klären, Entscheidungen zu finden und/oder Unterstützung bei der Planung und Gestaltung eines Neuanfangs zu erhalten.
2 Neue Wege – Frauen im öffentlichen Leben. Qualifizierung für politische, kulturelle und soziale Aufgaben	für Frauen jeden Alters; Altersdurchschnitt: 45 (zwischen 35 und 54)	<i>Teilnehmerinnen wie oben, auch berufstätige Frauen:</i> Vorbereitung auf eine (Mit-)Arbeit in gesellschaftlichen Aufgabenbereichen. Wunsch, das dafür notwendige »Handwerkzeug« zu erwerben und einen Überblick über verschiedene Institutionen, Verbände und Parteien sowie ihre Aufgabenbereiche zu erhalten.
3 Neue Chancen nach der Lebensmitte – Spurenswechsel?	für Frauen »ab 55« oder »um 60«; Altersdurchschnitt: 59 (zwischen 50 und 70)	<i>Lebensphase des Älterwerdens:</i> »Leeres Nest«, bevorstehende oder eingetretene Berentung, häufige Verwitwung und andere Formen des Alleinlebens. Absicht, sich auf das fortschreitende Alter vorzubereiten und Unterstützung im »Dritten Lebensalter« zu erhalten.
4 Weiterbildungsverhalten von Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen und in schwierigen Lebenssituationen.	für Frauen jeden Alters; Altersdurchschnitt: 32 (zwischen 18 und 58)	<i>Schwierige Lebenslagen lernungsgewohnter (»bildungsferner«) Frauen:</i> keine oder geringe Schul- oder Berufsausbildungen, finanzielle Engpässe, Notsituationen. Versuch, durch Einleitung und Begleitung neuer Entwicklungsprozesse und stufenweise aufbauender Bildungsangebote die eigenen Lebenssituationen zu verbessern.
5 Zeit für mich – Zeit für Dich Junge Mütter gestalten das Leben mit ihren Kindern.	für junge Mütter (vorwiegend mit ihrem ersten Kind); Altersdurchschnitt: 31 (zwischen 21 und 40)	<i>Junge Mütter zwischen eigenständigem Leben und Familiengründung:</i> Wechsel der eigenen Identität und der Lebensperspektiven. Wunsch, neue Kontakte und Unterstützung in einer schwierigen Umbruchphase zu erhalten, Lebensplanung zwischen Familie und Beruf.
6 LernWerkstatt – ein Sprungbrett für Frauen.	Frauen aller Altersgruppen in unterschiedlichen Lebenssituationen (ohne Altersangaben)	<i>Frauen in verschiedenen Lebensphasen mit dem Wunsch, etwas in ihrer Lebensumwelt oder an den gesellschaftlichen Bedingungen zu verändern.</i> Absicht, die »Projektmethode« zu erlernen, um eigene Projektvorhaben selbstständig planen und durchführen zu können.

aufgeführt. Dabei wird deutlich, wie sich aus den Erfahrungen oder Evaluationsergebnissen der vorher entwickelten Modelle die jeweils folgenden ergaben. Außerdem gibt die Tabelle einen Überblick über die jeweiligen Altersgruppen und die Lebensphasen der Teilnehmerinnen sowie über ihre Motive der Teilnahme.

Zwei der Modelle werden mit ihren Lerninhalten und Aktualisierungen beispielhaft beschrieben⁸.

Das Modell »Neuer Start ab 35«/ »Neuer Start in den Beruf«:

Schritte der Aktualisierung und Anpassung an neue gesellschaftliche Entwicklungen

Dieses Programm richtete sich in seiner Entstehungszeit an Frauen in der Familienphase »ab 35«⁹. Die Teilnehmerinnen meldeten sich zum Kurs an, um ihre bisherige Biografie und gegenwärtige Lebenssituation zu überdenken, Zukunftsperspektiven zu suchen und praktische Schritte für einen Neuanfang vorzubereiten. In den Kursen des ursprünglichen Modells entschieden sich die Teilnehmerinnen häufig für sehr individuelle Ziele, die als gleichwertig angesehen wurden: Für die Rückkehr in den erlernten Beruf oder in ein ähnliches Berufsfeld, für die Aufnahme einer Ausbildung oder Umschulung, für selbstständige Tätigkeiten (Existenzgründungen), spezielle berufliche oder allgemeine Weiterbildungen, für ein bürgerliches Engagement oder das erneute Aufgreifen besonderer Interessen. Auch die Fortsetzung der Familienarbeit war eine wichtige Weichenstellung, nach neuer Überlegung, bewusster Entscheidung und mit veränderter Einstellung. Gegenwärtig stehen der Wunsch oder die Notwendigkeit einer Rückkehr in eine Berufstätigkeit deutlich im Vordergrund. Entsprechend wurden Titel und Curriculum – je nach Ort und Träger – verändert. Im Mittelpunkt der wichtigen Gruppengespräche steht nun weniger die psychologische Begleitung eines Entwicklungsprozesses als vielmehr die Berufsbiografie, die berufliche Neuorientierung und Weiterbildung sowie die Berufswegplanung.

Die eher kreativen und musischen Themenbereiche und ergänzende Themen einer Institutionskunde sind entfallen. Der neue inhaltliche Schwerpunkt und die notwendige Kürzung des Programms waren eine Folge der stufenweisen Anpassung an die frauenpolitische Diskussion, die veränderten Teilnahmemotive der Frauen und die neuen Förderrichtlinien, die jetzt vor allem der beruflichen Bildung von Frauen zugute kommen. Das Pro und Contra dieser Entwicklung wurde abgewogen, in der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass beide Varianten des Modells »Neuer Start« angenommen werden: Nach wie vor wünschen sich Frauen ein Diskussionsforum und Beratungsmöglichkeiten. Sie wollen ihre Lebenspläne klären, bevor sie Entscheidungen treffen. Jene Frauen aber, die ihr Ziel einer Berufsrückkehr bereits fest im Auge haben, profitieren von der zweiten Variante. Die erneute Bedarfsprüfung unterstützt die Empfehlung, beide Modell-Varianten anzubieten.

Das Modell »Neue Chancen nach der Lebensmitte – Spurwechsel«¹⁰:

Die Notwendigkeit wiederholter Wirkungskontrollen in der Frauenbildungsarbeit

Ein zweites Beispiel betrifft die älter werdenden Frauen, die an der Schwelle ihres »Dritten Lebensalters« vor weiteren 20 bis 30 Jahren stehen, oft ohne bestimmte Aufgaben. Die Gestaltung der vor ihnen liegenden langen Lebenszeit wird zu einer herausfordernden Entwicklungsaufgabe¹¹.

Ähnlich dem Modell »Neuer Start« will das Modell »Spurwechsel« Frauen ermutigen, sich der eigenen Lebensbiografie zu stellen und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Jedoch sind die Arbeitsthemen auf die Lebensphase des Alters und des Alterns konzentriert. Im Einzelnen sind es sechs Teilziele, die in der gemeinsamen Arbeit angestrebt werden: Lebensrückblick, Lebensbilanz; Identitätsfindung, Selbstbewusstsein auch im Alter; Lebensplanung, Antizipation der Zukunft; Informationen und Anregungen für die Lebensphase des Alterns, d.h.

gerontologisches Wissen; Erweiterung sozialer Beziehungen; Aufbau neuer Kompetenzen.

Methodisch geht dieses Modell einen anderen Weg als der »Neue Start«: Für die Zielgruppe der Frauen um 60 wurde ein Offenes Curriculum entwickelt, das 27 Bausteine enthält. Aus diesem Fundus werden die Themen für die jeweiligen Kursgruppen variabel zusammengestellt.

Das Offene Curriculum enthält Bausteine zur Biografie der Teilnehmerinnen, ihrer Gegenwart, Vergangenheit und ihrer Zukunftsgestaltung; außerdem umfasst es zahlreiche Themenbausteine, die Frauen in der Lebensphase des Älterwerdens besonders betreffen und zu einer konstruktiven Lebensgestaltung anregen.

Aufgrund des demografischen Wandels stellte sich im Laufe der Jahre erneut die Frage: Hat sich das Weiterbildungsmodell »Spurwechsel« bewährt und ist es noch weiterzuempfehlen? Deshalb wurden zwei neue Wirkungskontrollen geplant: nach 11-jähriger Laufzeit der Seminare in Freiburg (1992–2003) sowie nach 10-jähriger Laufzeit der Seminare in München (1994–2003¹²). Die wichtigsten Ergebnisse der Evaluationen und eine ausführlichere Darstellung des Modells »Spurwechsel« sind an anderer Stelle dargestellt¹³. Hier soll die Notwendigkeit wiederholter Wirkungskontrollen von Bildungsangeboten hervorgehoben werden: Diese Evaluationen bestätigten die Aktualität und Gültigkeit des Programms und regten andere Gewichtungen einzelner Themen an. Die Teilnehmerinnen wünschten sich z.B. eine stärkere Berücksichtigung des Themas Gesundheit und Krankheit im Alter.

Positive Evaluationsergebnisse entscheiden über die Weiterführung des Angebots, über die finanzielle Förderungsbereitschaft aus ministeriellen oder kommunalen Mitteln und erleichtern die Teilnahmeentscheidungen.

Die anderen vier Orientierungs- und Weiterbildungsmodelle

Die Seminarinhalte der Modelle können hier nicht ausführlich dargestellt werden. Einige curriculare Hinweise

sollen jedoch einen Eindruck von der inhaltlichen Arbeit und ihrer Aktualität vermitteln:

Curriculare Hinweise und Ziele der weiteren Ganzheitlich-biografischen Weiterbildungsmodelle:

Modell »Zeit für mich – Zeit für Dich. Junge Mütter gestalten das Leben mit ihren Kindern«

In diesem Seminar werden drei Themenbereiche erarbeitet, sie bestimmen auch heute die Lebenssituation junger Mütter am Anfang einer Familienphase:

»Kind« (Kinder): z.B. entwicklungspsychologische Themen, Sozialisation, Kinderkrankheiten;

»Frau« (Mutterrolle): Neue Identität als Mutter, veränderte Lebensplanung, eigene Interessen aufrechterhalten;

»Beruf« (Zukunft): Kontakthalten zum Berufsbereich, Weiterbildungsmöglichkeiten, Zukunftsplanung.

Das Curriculum wurde mehrfach erprobt und wissenschaftlich begleitet¹⁴.

Modell »Neue Wege – Frauen im öffentlichen Leben«

In diesem Modell hat das gemeinsame Lernen ebenfalls drei Themenschwerpunkte. Sie stärken und befähigen die Teilnehmerinnen zur Übernahme von politischen, kulturellen oder sozialen Aufgaben:

Sprache und Selbstsicherheit: z.B. öffentliches Auftreten, Anliegen vortragen, Standpunkte vertreten u.a.;

Institutionen, Verbände und Parteien sowie ihre Arbeitsweisen (Praxisbezug);

Planung und Durchführung von Projekten und Veranstaltungen (»Handwerkzeug«)

Auch dieses Programm wurde wissenschaftlich begleitet und vielfach erprobt¹⁵. Es kann als Vorläufer der heute zahlreichen Mentoren-Programme für engagierte Bürgerinnen und Bürger gelten: Lernen für ein Ehrenamt.

Modell »LernWerkstatt«

Hier steht das Erlernen der *Projektmethode*, auch als *Projektlernen* bezeichnet,

im Vordergrund:

Eine Frauengruppe arbeitet in gemeinsamer Verantwortung an einem selbst gewählten »Projekt«, einer Initiative oder einem Sachthema aus ihrer Lebensumwelt. Dabei geht es um ein praxisnahes Modell, um eine »Werkstatt«, in der etwas Neues gegründet, entworfen und verwirklicht wird.

Beispiele sind: Frauen- und Mütterzentren, Interessenbörsen, Weiterbildungsiniciativen, soziale Projekte u.a. Eine solche »LernWerkstatt« für Frauen behält ihre Nutzungsmöglichkeiten auch in der Zukunft¹⁶.

Modell »Weiterbildungsverhalten von Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen und in schwierigen Lebenssituationen«

Für dieses umfangreiche Projekt wurde ein variables Stufenmodell entwickelt, dessen Stufen von den Teilnehmerinnen – je nach individueller Biografie oder gruppenspezifischer Ausgangsbasis – einzeln oder aufeinander aufbauend durchlaufen werden können. Weiterbildung wird hier zunächst als Persönlichkeitsbildung definiert, die stufenweise zur Berufsbildung führen kann¹⁷.

Ausblick

Die »Ganzheitlich-biografische Weiterbildung« bietet Frauen ein Forum zur Klärung ihrer Zukunftsperspektiven und Lebensziele an. Aus der kritischen Prüfung des Konzepts ergaben sich die folgenden Einsichten:

(1) Die anhaltende Diskussion über die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* fordert zu neuen Strategien der Frauenpolitik und Bildungsplanung heraus, damit Frauen beide Lebensbereiche nebeneinander bewältigen können. Die finanziellen Hilfen für Eltern oder zusätzliche Krippenplätze sind zwar positiv zu bewerten, doch werden in der Diskussion zwei Aspekte zu wenig gesehen:

– Aus psychologischer Sicht *muß viel stärker differenziert* werden. Nicht alle Frauen wollen oder können den ständigen Wechsel zwischen Familie und Beruf im Alltag bewältigen. Unzutref-

fende Verallgemeinerungen können sich negativ auswirken. Wie Frauen ihr Leben einrichten können, hängt von vielen einzelnen Merkmalen ihrer Persönlichkeit und Lebensumwelt ab. Allein die Belastbarkeit einer Frau – um nur einen Faktor zu nennen – kann enge Grenzen setzen. Wenn in der gegenwärtigen Diskussion die Berufstätigkeit der (aller) Frauen so nachdrücklich auf den ersten Rang gesetzt wird, geht dies von der falschen Annahme aus, dass Frauen generell beides schaffen (müssen). In der Bildungspraxis fiel zunehmend auf, dass Mütter mehrerer Kinder sich fast dafür entschuldigen, nicht berufstätig zu sein und/oder den »ständigen Stress« beschreiben, dem sie sich in ihrem Leben zwischen Familie und Beruf ausgesetzt fühlen. Noch sind die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit beider Lebensbereiche für Mütter nicht flächendeckend gegeben, und die Einseitigkeit der Bewertungen belastet viele Frauen. Auch andere Lebensentwürfe oder Lebensnotwendigkeiten sollten als gleichberechtigt gewürdigt und spürbar respektiert werden. Frauen sollten eine fundierte Weiterbildungsmöglichkeit wahrnehmen können, bevor sie über ihre individuellen Wege entscheiden.

– Aus pädagogischer Sicht ist die vielfach *einseitige Fokussierung der Erwachsenenbildung auf die Berufsbildung* problematisch. In den 90er Jahren wurden Weiterbildungsangebote für Frauen, die nicht zu einer beruflichen Qualifikation führten, sowie Förderrichtlinien für die Frauenbildungsarbeit zugunsten von Berufsbildung zurückgestellt oder umgewidmet. Sollten nicht Bildungsinteressen und Lernangebote in ihrer ganzen Breite erhalten bleiben und weiter unterstützt werden? Ebenso stellt sich die Frage, ob nicht eine gleiche Bewertung der vier Bildungsbereiche, d.h. der allgemeinen, beruflichen, politischen und biografischen bzw. lebensbegleitenden Bildung, erreicht werden sollte, um den unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden zu können? Hier muss auch das schwierige Problem der Nichtteilnahme an Weiterbildung

eines Teils der Bevölkerung erwähnt werden, das mit den drei traditionellen Angebotsbereichen kaum erreicht wird. Wie können Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen und in schwierigen Lebenssituationen vermehrt an Bildung herangeführt werden? Mit dem biografisch orientierten Stufenmodell wurde ein gangbarer Weg aufgezeigt, jedoch sind in dieser Frage die weitere Adressatenforschung und die Erforschung »sozialer Milieus« von grundlegender Bedeutung^{17,18}.

(2) Eine einschneidende Entwicklung ist der demografische Wandel mit der kontinuierlich ansteigenden Lebenserwartung der älteren Frauen. Die lange nachfamiliäre und nachberufliche Lebenszeit von Frauen verlangt nach neuer Orientierung. Das in diesem Beitrag kurz vorgestellte ganzheitlich-biografische Bildungsangebot »Neue Chancen nach der Lebensmitte – Spurwechsel« für Frauen um 60 hat sich nach erneuter Evaluation als ein grundlegendes und förderungswürdiges Weiterbildungsangebot der Alterns- und Gesundheitsvorsorge vielfach bewährt. Es gleicht damit auch den Zielen der Geragogik, Lernprozesse im Alter anzuregen und zu gestalten¹⁹. Ein Programm dieser Art entspricht den erklärten Zielen der Bildungspolitik für Frauen und der Politik für die älter werdende Generation: Das Modell Spurwechsel »ist als frauenspezifische Maßnahme zu einer ganzheitlichen Altersvorbereitung zu verstehen« und »trägt somit zur Integration beider Bereiche bei«²⁰. Bei der immer größeren Anzahl der Frauen im Dritten und Vierten Lebensalter sollte dieses Bildungsangebot von Weiterbildungsträgern weitergeführt werden. Die Vielfalt in der Frauenbildung, der Themenstellungen und Bildungskonzepte, Theorien und Forschungsergebnisse Handlungsfelder und Trägerprofile, ist beeindruckend^{21,22}. Jedoch müssen Bedarf und Gültigkeit immer wieder überprüft werden. Das vorgestellte Bildungskonzept und die einzelnen Modelle haben für die gegenwärtige Diskussion über die Frauenrollen und Familienpolitik erneut eine große Aktualität gewonnen; dies gilt auch für die Diskussion über die Lebens-

situationen und Lebenserwartungen älter werdender Frauen. Hier kann die Frauenbildungsarbeit viel dazu beitragen, an Stelle verallgemeinernder Positionen eine biografisch sinnvolle, psychologische und pädagogische Differenzierung vorzunehmen.

ANMERKUNGEN

- 1 Vgl. Dausien 2001.
- 2 Vgl. Hoerning 2001.
- 3 Vgl. Schlüter, Schell-Kiehl 2004.
- 4 Die Weiterbildungsmodelle wurden in Zusammenarbeit oder im Auftrag der Leitstelle bzw. Zentralen Koordinierungsstelle für Frauenfragen der Landesregierung Baden-Württemberg von speziell einberufenen Arbeitsgruppen mit Expertinnen aus Frauenbildung und Frauenpolitik geplant und von erfahrenen Fachfrauen erarbeitet und wissenschaftlich begleitet oder evaluiert. Vier (der sechs) Weiterbildungsmodelle erhielten, teilweise bis zu 10 Jahren, eine finanzielle Förderung. Nach einem Politik- und Perspektivenwechsel wurde die Förderung in Baden-Württemberg eingestellt bzw. auf die ausschließlich berufliche Beratung und Förderung der Berufsrückkehr von Frauen umgestellt.
- 5 Vgl. Fahrenberg 2006.
- 6 Hier wird unterschieden zwischen dem Konzept oder Gesamtprogramm, den einzelnen Modellen und ihren speziellen Programmen (Curricula). In den Ankündigungen für die Frauen wurden die Begriffe Seminare bzw. Kurse verwendet.
- 7 An der Entwicklung, Erprobung und Durchführung der Seminare war im Laufe der Jahre eine große Anzahl von Fachkolleginnen beteiligt (vgl. die ausführliche Darstellung in Fahrenberg 2006).
- 8 Die Forschungsberichte sind vergriffen. Es ist daher (auch) die Absicht dieses Beitrags, die beschriebenen Orientierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und die Erfahrungen aus dieser Arbeit zu erhalten.
- 9 Vgl. Projektgruppe »Neuer Start für Frauen« Freiburg 1983/1988.
- 10 Vgl. Niederfranke 1991.
- 11 Vgl. Lehr 1987.
- 12 Vgl. Bobach, Götz 2003.
- 13 Vgl. Fahrenberg 2008.
- 14 Vgl. Maier-Kraemer 1992.
- 15 Vgl. Fahrenberg 1988/1989.
- 16 Vgl. Roßner/Fahrenberg 1993.
- 17 Vgl. Fahrenberg/Vollmer 1991.
- 18 Vgl. Tippelt in Arnold/Pätzold 2008.
- 19 Vgl. Bubolz-Lutz 2007.
- 20 Vgl. Niederfranke 1991, S. 21.
- 21 Vgl. Voss-Goldstein 2001.
- 22 Vgl. Gieseke 2001.

LITERATUR

Arnold, R.; Pätzold, H. (2008): Bausteine der Erwachsenenbildung. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 53. Hohengehren.
 Bobach, G.; Götz, E. (2003): Wechsel spüren. Evaluation eines Bildungskonzepts für Frauen ab 55. Masterarbeit im Weiterbildungsstudiengang Soziale Arbeit. Katholische Stiftungshochschule München-Benediktbeuren.

Bubolz-Lutz, E. (2007): Geragogik – eine Bestandsaufnahme. In: *Erwachsenenbildung EB* (53) 4, S. 178–181.
 Dausien, B. (2001): Bildungsprozesse in Lebensläufen von Frauen. Ein biographietheoretisches Bildungskonzept. In: Gieseke, W. (Hg.): *Handbuch der Frauenbildung*. Opladen, S. 101–114.
 Fahrenberg, B. (1988): *Neue Wege – Frauen im öffentlichen Leben. Qualifizierung für politische, kulturelle und soziale Arbeit*. Eine Schriftenreihe (hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg). Stuttgart.
 Fahrenberg, B.; Vollmer, M. (1991): *Weiterbildungsverhalten von Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen und in schwierigen Lebenssituationen. Eine empirische Untersuchung. Eine Schriftenreihe* (hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Frauen. Baden-Württemberg). Stuttgart.
 Fahrenberg, B. (2006): *Spurwechsel – Wie Frauen ihr Leben neu gestalten. Biografische Weiterbildung mit und für Frauen*. Herbolzheim.
 Fahrenberg, B. (2008): *Modelle einer emanzipatorischen Bildungsarbeit mit älteren Frauen? Das Beispiel »Neue Chancen nach der Lebensmitte – Spurwechsel?«* In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* (26), 1, S. 114–123.
 Gieseke, W. (Hg.) (2001): *Handbuch zur Frauenbildung*. Opladen.
 Hoerning, E. M. (2001): *Biografische Methode/Biographieforschung*. In: Gieseke, W. (Hg.): *Handbuch zur Frauenbildung*. Opladen, S. 183–192.
 Lehr, U. (1987): *Zur Situation der älter werdenden Frau. Bestandsaufnahme und Perspektiven bis zum Jahr 2000*. München.
 Maier-Kraemer, U. (1992): *Zeit für mich – Zeit für Dich. Junge Mütter gestalten das Leben mit ihren Kindern*. Unveröff. Forschungsbericht im Auftrag des Ministeriums für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst Baden-Württemberg. Stuttgart.
 Niederfranke, A. (1991): *Neue Chancen nach der Lebensmitte – Spurwechsel? Orientierungskurs für Frauen. Ein Leitfaden mit wissenschaftlicher Auswertung der vier Pilotkurse* (hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Frauen Baden-Württemberg). Stuttgart.
 Projektgruppe Neuer Start für Frauen, Deutscher Frauenring Freiburg (1988): *Neuer Start ab 35. Motivierungs- und Orientierungskurs für Frauen, Bericht und Lehrplan*. Eine Schriftenreihe (hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung Baden-Württemberg). Stuttgart, 4. Aufl.
 Roßner, G.; Fahrenberg, B. (1993): *LernWerkstatt – ein Sprungbrett für Frauen. Ein Weiterbildungsmodell für Frauen, im Auftrag des Ministeriums für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst Baden-Württemberg*. Stuttgart. (Zu beziehen beim Katholischen Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg, Landsknechtstr. 2, 79102 Freiburg.)
 Schlüter, A.; Schell-Kiehl, I. (Hg.) (2004): *Erfahrung mit Biografien. Reihe Weiterbildung und Biografie*, Bd. 1. Bielefeld.
 Voss-Goldstein, C. (2001): *Frauenbildung in der katholischen Erwachsenenbildung*. In: Gieseke, W. (Hg.): *Handbuch zur Frauenbildung*, Opladen. S. 573–578.
 Dr. Brigitte Fahrenberg, Freiburg, Pädagogin und Diplom-Psychologin, Unterrichtstätigkeit in Hochschule und Erwachsenenbildung, insbesondere in der Weiterbildung mit Frauen und ihrer Beratung.