

8 Fazit

In diesem letzten Kapitel fasse ich die zentralen Ergebnisse der Arbeit zusammen, diskutiere und reflektiere das Forschungsprojekt. Im Ausblick denke ich über die mögliche Anschlussfähigkeit meiner Ergebnisse für andere Forschungsfelder der Musikpädagogik nach. Mit Gedanken zu Entwicklungen von *El Sistema* seit Beginn meiner Forschung sowie einigen persönlichen Einschätzungen schließe ich die Arbeit ab.

8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

In dieser Forschungsarbeit habe ich zentrale Orientierungen von *Sistema*-Lehrenden rekonstruiert.

Durch die Analyse diverser Quellen der Organisation (Kapitel 5) konnten zunächst grundlegende Parameter der *Sistema*-Mission und -Ideologie identifiziert werden, in deren Zentrum steht, Menschen durch das Streben nach musikalischer Exzellenz innerhalb einer musikalischen Gruppe (insbesondere des Sinfonieorchesters) zu guten Bürger*innen zu machen und so sozialen Wandel zu bewirken. Durch das Musizieren auf höchstem Niveau sollen – der Missionslogik folgend – sog. Werte (allen voran Disziplin) vermittelt werden, die in der (venezolanischen) Gesellschaft fehlen und die es den teilnehmenden Individuen erlauben gesellschaftlich aufzusteigen.

Im Zuge der Identifikation gemeinsamer Themen von *Sistema*-Lehrenden (Kapitel 6) ist sichtbar geworden, dass die *Sistema*-Mission und die mit ihr verbundenen Regeln (Streben nach musikalischer Exzellenz, Akzeptanz des Sinfonieorchesters als zentraler Institution von *El Sistema*, Verständnis der musikpädagogischen Arbeit als Werkzeug für sozialen Wandel) für Lehrende bedeutsam sind. Sie sind Teil des expliziten, kommunikativen Wissens der Organisation, im Sinne der Organisationskultur nach Bohnsack.

Die Rekonstruktion handlungsleitender Orientierungen von Lehrenden (Kapitel 7) hat gezeigt, dass das Spannungsverhältnis zwischen explizitem und implizitem Wissen der Lehrenden auf unterschiedliche Weise bearbeitet wird – meine Arbeit eröffnet Einsichten in vier verschiedene Erfahrungsräume von *Sistema*-Lehrenden: *El Sistema als der richtige Weg* (Typ 1), *El Sistema als zu gestaltende Mission* (Typ 2), *El Sistema als Raum der Selbstverwirklichung* (Typ 3) und *El Sistema als tonangebende Instanz* (Typ 4).

Die Rekonstruktion der unterschiedlichen Erfahrungsräume macht deutlich, dass die Organisation *El Sistema* das Handeln von Lehrenden stark prägt: Die propagierte Mission ist nicht nur ein rhetorisches Mittel in Abreus Reden oder *Sistema*-Pressemitteilungen, sondern spiegelt sich im Alltag der Organisation wider. Lehrende sind in ihrer täglichen Arbeit mit ihr konfrontiert – sie ist Teil der »inneren Logik« der Organisation. Im Zuge dieser »inneren Logik« nehmen Lehrende u.a. als verbindliche organisationale Regel an, dass sie ihre Schüler*innen zu musikalischen Höchstleistungen bringen und ihnen Disziplin vermitteln sollen. Aus der Rekonstruktion der Typen 3 und 4 wird ersichtlich, dass auch Lehrende, die von Teilen der *Sistema*-Mission nicht überzeugt oder gar nicht mit ihr vertraut sind, in der Organisation arbeiten können, solange sie sich dem Exzellenzgedanken nicht vollends verweigern. Sie tragen so letztlich mit dazu bei, die Mission umzusetzen, selbst wenn sie persönlich (auch) andere Ziele haben. Meine Ergebnisse verdeutlichen, wie stark Lehrende in den bestehenden Strukturen und Eigenlogiken der Organisation verankert sind und wie sehr auch ihr implizites Wissen von der durch Abreu propagierten Ideologie bestimmt wird. Die von Lehrenden wahrgenommenen Handlungsspielräume bewegen sich unabhängig von der Verortung innerhalb der Typologie im Rahmen der als zentral erachteten organisationalen Regeln.

Gleichzeitig macht meine Arbeit deutlich, dass das Handeln von Lehrenden innerhalb der Organisation nicht deterministisch festgelegt ist. Es gibt einige Handlungsspielräume, die Lehrende wahrnehmen, auch um die Organisationsregeln in ihrem Arbeitsbereich auszuhebeln oder anders zu leben. Am deutlichsten sieht man im Erfahrungsraum *El Sistema als Raum der Selbstverwirklichung* (Typ 3), dass *El Sistema* Handlungsspielräume jenseits der Missionserfüllung zulässt (Bießmann 2021: 129). Hier finden sich Lehrende, die sich einigen *Sistema*-typischen Prinzipien bewusst oder intuitiv entziehen. Sie umgehen im Kleinen beispielsweise das Leistungsprinzip, orientieren sich verstärkt an den Interessen der Schüler*innen oder setzen sich für einen gleichberechtigten Umgang mit Musik unterschiedlicher Genres und Traditionen ein.

An Typ 2 wird sichtbar, dass auch Lehrende, die sich stark mit *El Sistema* und seiner Mission identifizieren, versuchen, die Organisation zu innovieren. Sie interpretieren Teile der Mission neu; sie suchen und schaffen innerhalb von *El Sistema* Bereiche, in denen sie ihre Arbeit nach den eigenen Idealvorstellungen gestalten können. Dabei setzen sie u.a. auf einen altersgerechten Umgang mit Kindern und Jugendlichen, die Pluralisierung der Unterrichtsmethoden und eine stärkere Binnendifferenzierung in Lehr-Lern-Situationen. In diesem Zusammenhang machen sich einige Lehrende im Rahmen des Aus- und Fortbildungsprogramms auch für die musikpädagogische Professionalisierung von *Sistema*-Lehrenden insgesamt stark.

8.2 Diskussion der Ergebnisse

Meine Studie liefert neue, differenzierte Erkenntnisse über *Sistema*-Lehrende, die in der bisherigen Forschung in ihrer Heterogenität nicht betrachtet werden (vgl. Bießmann 2021: 119). Mit dem Blick auf die Erfahrungen von Lehrenden zeigt meine Arbeit, wie vielschichtig die Binnenperspektiven auf dieses äußerst komplexe System sind, und trägt dazu bei, die Dynamiken, die diese Musikpädagog*innen in ihrem Arbeitsall-

tag beschäftigen, aufzuschlüsseln und hierbei insbesondere die Bedeutsamkeit des Zusammenspiels von organisationaler Identifikation und Regelungang zu erläutern.

Teilergebnisse meiner Arbeit sind anschlussfähig an unterschiedliche Forschungsarbeiten zu *El Sistema*, die die *Sistema*-Mission bzw. -Ideologie thematisieren (Baker 2014, 2016b, 2018; Fink 2016; Frega&Limongi 2019; Logan 2015a, 2016; Pedroza 2014a; Shieh 2015). So bestätigen meine Ergebnisse u.a., dass das Motto der Organisation ›Soziale Inklusion durch musikalische Exzellenz‹ von Lehrenden auf Ebene des kommunikativen Wissens zwar verankert ist, dass die Orientierungen auf Ebene des impliziten Wissens typenübergreifend aber deutlich durch das Streben nach musikalischer Exzellenz dominiert werden. Eine Gleichwertigkeit oder ein Hand-in-Hand-Gehen der beiden Aspekte, wie es beispielsweise Hallam (2012) und Booth (2009, 2011, 2013) behaupten, lässt sich aus meinen Rekonstruktionen nicht erkennen. Es verdichten sich die Forschungsergebnisse von Frega & Limongi (2019), die den fehlenden Zusammenhang zwischen dem Musikalischen und dem Sozialen der Organisation bemängeln (ebd.: 567; 570). Dieser fehlende Zusammenhang zeigt sich in meinen Daten insbesondere bei den Typen 1 und 2 (*El Sistema als richtiger Weg* und *El Sistema als tonangebende Instanz*). Hier wird deutlich sichtbar, dass die explizit formulierte soziale Agenda der Lehrenden entweder keine weitere Verankerung auf Ebene des impliziten Wissens hat oder aber, dass Praktiken unterstützt werden, die vor allem Disziplin, Gehorsam und Konkurrenz fördern. Diese Werte könnten somit zumindest zu Ideen sozialer Transformation in Ambivalenz stehen (vgl. hierzu auch Baker 2014: 179; 184).

Meine Ergebnisse reihen sich in die bestehende Forschungsliteratur ein, die feststellt, dass im Jahr 2015 der Erfolg der Organisation typenübergreifend von Lehrenden hauptsächlich musikalisch – meist bezogen auf instrumentale Spielfertigkeiten – definiert oder am Wachstum gemessen wurde (vgl. Baker 2016b: 323f.). Es wird deutlich, wie der Fokus auf Exzellenz im Rahmen der professionellen Ausbildung von Profimusiker*innen, der *El Sistema* in den Jahren nach seiner Gründung bewegte, zu Pfadabhängigkeiten¹ in den organisationalen Strukturen, aber auch im impliziten Wissen der Organisation geführt hat. Meine Rekonstruktionen machen aber auch deutlich, dass Lehrende – teils in Abhängigkeit vom jeweiligen Teilprogramm, in dem sie arbeiten – unterschiedlich stark auf das Leistungsprinzip setzen.

Anschlussfähig sind auch meine Ergebnisse zur Organisationskultur von *El Sistema*. Die Rekonstruktionen geben deutliche Hinweise darauf, dass eine Organisationskultur, die über das kommunikative Wissen einzelner *núcleos* hinaus geht, existiert.² Zu die-

1 Die sozialwissenschaftliche Theorie der Pfadabhängigkeit verwendet den Pfad als Metapher für Entscheidungen oder strategische Ausrichtungen, die z.B. Organisationen wählen können. Die Theorie geht davon aus, dass eingeschlagene Wege mit der Zeit nur noch mit großen Anstrengungen verlassen werden können, da sich der betretene Pfad durch selbstverstärkende Effekte verfestigt und das Einschlagen eines anderen Pfades als Handlungsalternative mit hohen Kosten verbunden wäre (vgl. Schreyögg 2013: 21f.).

2 Worin sich die Organisationskulturen verschiedener *núcleos*, aber auch der unterschiedlichen Programme von *El Sistema* unterscheiden, ist noch weitgehend unbekannt. Hier gäbe es noch viel Forschungspotenzial, um die Dynamiken zwischen den lokalen, regionalen, überregionalen und nationalen Beziehungs- und Wissens- und Kommunikationsverflechtungen der Organisation besser zu verstehen.

ser Organisationskultur gehören übergreifende Themen und dominante Diskurse. Meine Forschungsergebnisse legen nahe, dass die Steuerung dieser Diskurse von Lehrenden der Typen 1 und 2 ausgeht, von Lehrenden also, die sich stark mit *El Sistema* identifizieren und seine Mission weitertragen wollen. In der bestehenden Forschungsliteratur sowie den zahlreichen Artikeln und Dokumentationen kommen überwiegend Lehrende zu Wort, die gängige Schlagwörter und Argumentationsmuster der *Sistema*-Ideologie äußern. Die rekonstruierten Typen 1 und 2 mit hoher Identifikationspraxis (*El Sistema als der richtige Weg* und *El Sistema als zu gestaltende Mission*) deuten sich in der Literatur über *El Sistema* an. So schreibt Lubow (2007): »The Sistema is a kind of religion, and among its initiates, I grew accustomed to hearing Abreu described in Godlike terms (all-seeing, all-knowing, never-resting) and Dudamel celebrated as his charismatic, filial prophet.«

Auch meine Rekonstruktionen zeigen insbesondere im Typ 1 – in Ansätzen auch im Typ 2 – eine Form von Organisationsbindung, die religiös anmutet und sich mit rein zweckrationalen Erklärungsansätzen nicht greifen lässt. Die in der Literatur mehrfach beschriebene »cultishly religious atmosphere« (Fink 2016: 56) der Organisation zeigt sich in meinen Daten aber bei den Typen 3 und 4 (*El Sistema als Raum der Selbstverwirklichung* und *El Sistema als tonangebende Instanz*) nicht.

Meine Forschung gibt Hinweise darauf, dass Lehrende, bei denen sich die Typen 1 und 2 zeigen, bisher mehr zur Sprache gekommen sind oder sich zumindest mehr Gehör verschafft haben als Lehrende der Typen 3 und 4. Es deutet sich an, dass sich bei den Typen 1 und 2 vermehrt – wenngleich nicht nur – Lehrende finden, die in hierarchisch höhergestellten Positionen bzw. in Multiplikator*innenfunktionen arbeiten (z. B. als Dozent*innen im Aus- und Fortbildungsprogramm, als *núcleo*-Leiter*innen, Regionalkoordinator*innen oder Dirigent*innen). Es ist anzunehmen, dass sie aufgrund ihrer bedeutsamen Funktionen einen besonderen Einfluss innerhalb der Organisation haben. Gleichzeitig stellt sich die Frage, welche Rolle die Lehrenden der Typen 3 und 4 im Rahmen der Organisationskultur künftig spielen werden und ob sie auch nach außen sichtbarer werden.

Meine Arbeit kann insgesamt die bestehende Forschung um die Perspektiven der Lehrenden erweitern und zeigen, wie die Organisationsdynamiken in den verschiedenen Erfahrungsräumen von Lehrenden wirksam sind.

8.3 Reflexion: Grenzen und offene Fragen

8.3.1 Überlegungen zur Dynamik der rekonstruierten Typen

Die in dieser Arbeit rekonstruierten Orientierungen von Lehrenden sind eng an die Organisation *El Sistema* im Jahr 2015 gebunden. Anders als milieuspezifische Orientierungen sind organisationale Erfahrungsräume verstärkt auch durch die mit der Organisation verbundenen formalisierten Verhaltenserwartungen geprägt und an die Mitgliedschaftsregel gebunden (vgl. hierzu Nohl 2007: 66f.). Sowohl die organisationale Bindung als auch der Umgang mit Regeln können sich somit bei den von mir interviewten Lehrenden, die heute nicht mehr für *El Sistema* arbeiten, nicht in gleicher Weise zeigen. Auch die Orientierungen der Lehrenden, die bei *El Sistema* geblieben sind, haben sich möglicher-

weise verändert – zusammen mit Strukturen der Organisation und evtl. neuen Aufgabenbereichen und Prioritäten. Die rekonstruierten Orientierungen sind somit nicht statisch zu verstehen. Sie sind kontextabhängig und können sich im Laufe der Zeit und mit veränderten Rahmenbedingungen wandeln. Es liegt beispielsweise nahe, dass die Identifikation mit *El Sistema* tendenziell über die Zeit zunimmt – zumindest dann, wenn die positiven Erfahrungen innerhalb der Organisation überwiegen. Aber auch in der zweiten Dimension (*Umgang mit organisationalen Regeln*) sind in beide Richtungen Verschiebungen denkbar: Wenn Fälle der Typen 2 und 3 die Organisationsstrukturen so verändert haben, dass sie keine Notwendigkeit mehr sehen, sie zu innovieren, bzw. wenn die Regeln der Organisation in ihrer Wahrnehmung so sind, dass sie ihren Vorstellungen entsprechen, kann sich ihr Umgang mit Regeln ins Konservative wandeln. Ebenfalls ist es denkbar, dass Fälle der Typen 1 und 4 an Punkte in ihrer Arbeit gelangen, die sie ihren bisherigen Umgang mit Regeln überdenken und verändern lassen.

Eine hohe Identifikation mit *El Sistema* wird sich vermutlich nicht ohne weiteres in eine niedrige verändern – denkbar wäre aber ein Bruch mit *El Sistema* aufgrund negativer Erfahrungen bzw. eine bewusste Distanzierung von der *Sistema*-Mission, zum Beispiel nach Eintritt in ein neues Arbeitsverhältnis.

Grundsätzlich tragen meine Rekonstruktionen der Mehrdimensionalität von Erfahrungsräumen insofern Rechnung, als ich intensiv auf zwei Erfahrungsdimensionen (organisationale Identifikation und Umgang mit organisationalen Regeln) eingehe. Trotzdem sei darauf hingewiesen, dass sich unter Berücksichtigung anderer Erfahrungsdimensionen auch weitere organisationale Erfahrungsräume von *Sistema*-Lehrenden entdecken ließen.

Eine umfassende Untersuchung der Dynamik und der Veränderungen der organisationalen Erfahrungsräume von *Sistema*-Lehrenden erfordert weitergehende Forschung.

8.3.2 Reflexionen zur Soziogenese der Typen – Anbindung an gesellschaftliche Erfahrungsräume

Eine klassische Soziogenese, die im Rahmen praxeologischer Typenbildung die Genese unterschiedlicher Orientierungen, also Erfahrungsdimensionen bzw. -räume, erklären kann, ist im Forschungsdesign dieser Arbeit aus forschungspragmatischen Gründen nicht angelegt: Einige für die Soziogenese notwendige Daten konnten im Rahmen dieser Arbeit nicht erhoben werden oder können nur in einer Anschlussarbeit angemessen ausgewertet und berücksichtigt werden. Es konnten zwar Erfahrungsdimensionen aufgezeigt werden, die mit den Erfahrungsdimensionen der Sinngenese korrelieren und in Relation stehen (z.B. die musikalische Sozialisation, der Zeitpunkt der Integration in die Organisation, die Struktur des derzeitigen Arbeitsbereichs). Sie können die verschiedenen Orientierungen jedoch nicht abschließend begründen oder in bestimmten gesellschaftlichen Milieus verorten. An welchen prägenden gesellschaftlichen Erfahrungsräumen *Sistema*-Lehrende teilhaben, konnte in dieser Arbeit nur bruchstückhaft beleuchtet werden. Genauer untersucht werden sollte darum meiner Ansicht nach die Anbindung der in dieser Arbeit entworfenen Typologie an nationale – evtl. auch kontinentale und internationale – Erfahrungsräume. Einige Erfahrungsdimensionen außerhalb des Orga-

nisationskontextes, die die Orientierungen der Lehrenden möglicherweise mitbestimmen, möchte ich exemplarisch skizzieren.

Es ist beispielsweise zu vermuten, dass Religiosität eine gewisse Rolle spielt in Bezug auf die Nähe der Lehrenden zur Organisation. Zu den Themen Religion oder Spiritualität wurden keine Fragen gestellt, aber viele der Interviewten sind bekennende Christ*innen und sprechen auch in den Interviews von ihrem Glauben an Gott. Inwiefern evtl. ein Zusammenhang besteht zwischen einem grundsätzlichen Zusammenhang zwischen Religiosität bzw. Spiritualität und der Wahl von *El Sistema* als Arbeitgeber bleibt eine offene Frage. Da sich in mehreren Interviews ein gewisser religiöser Duktus zeigt sowie an einigen Stellen der eigene Glaube thematisiert wird, ist es denkbar, dass Menschen mit einer höheren Affinität zu Religion sich u.U. bei *El Sistema* besonders gut einfügen. Es wäre spannend zu untersuchen, ob sich bezogen auf die vier Typen, insbesondere zum Erfahrungsraum *El Sistema als der richtige Weg* (Typ 1), ein systematischer Zusammenhang zur Religiosität der Lehrenden rekonstruieren ließe.

Ich halte es des Weiteren für gewinnbringend, mögliche Verbindungen zwischen politischen Haltungen und den organisationalen Erfahrungsräumen der Lehrenden zu erforschen. Obwohl meine Untersuchung bewusst die Beziehungen zwischen *El Sistema* und der venezolanischen Regierung vermieden hat, um die interviewten Lehrenden zu schützen und möglichen Druck von der Regierung zu vermeiden, klingen in vielen Interviews politische Themen an. Während sich in einigen Interviews eine gewisse Zustimmung zu Grundideen des Bolivarismus zeigt, deuten andere Lehrende in den Interviews an, dass sie sich als Oppositionelle verstehen und in eben diesem Verständnis für *El Sistema* arbeiten.³ Hier stünde systematischere Forschung an, in der das Verhältnis von *Sistema*-Lehrenden zum venezolanischen Staat, zur konkreten Regierung sowie beispielsweise zum Bolivarismus analysiert werden könnte. Auch mögliche Zusammenhänge zwischen der *Sistema*-Mission und den Idealen der bolivariischen Revolution sowie Erfahrungen von Lehrenden mit der zunehmenden Einflussnahme der Regierung auf die Organisation müssten weiter erforscht werden (vgl. zum Einfluss der Chávez-Regierung auf das venezolanische Bildungssystem Abbott et al. 2017).

Ein anderer zu untersuchender Aspekt wäre der Zusammenhang der organisationalen Erfahrungsräume zu pädagogischen Haltungen der Lehrenden, die u.U. durch nationale Bildungsdiskurse und -praktiken sowie gängige Erziehungsstile auch außerhalb von *El Sistema* geprägt sind (vgl. zur Ausbildung von venezolanischen Musiklehrkräften Sánchez 2015, Palacios 2017). Dabei wäre es wichtig, die Überlappungen mit den Dimensionen der Typologie zu klären, wie beispielsweise die Rolle von Disziplin, Anstrengung und Obrigkeitsdenken.

Die genannten sowie alle weiteren denkbaren Erfahrungsdimensionen würden meine Rekonstruktionen vertiefen und zu einem besseren Verständnis der *Sistema*-Lehrenden und damit verbunden der Organisation *El Sistema* insgesamt beitragen.

3 Als Gustavo Dudamel sich im Jahr 2017 erstmalig öffentlich politisch und zumindest in Ansätzen regierungskritisch äußerte (vgl. Angloher 2017), wurden kurz darauf geplante internationale Tourneen durch die venezolanische Regierung gecancelt (Santacecilia 2018). Hierin wird sichtbar, dass es zumindest ranghohen, namhaften *Sistema*-Mitarbeiter*innen nicht (mehr) möglich ist, Kritik an der Regierung zu äußern, ohne dass sich dies negativ auf die Organisation auswirkt.

8.3.3 Zusammenhänge zu pädagogischen Praktiken in Lehr-Lern-Situationen

Ich habe mich in dieser Arbeit in der Rekonstruktion der Orientierungen von Lehrenden vor allem auf Interviewdaten gestützt – deswegen beschränken sich meine Erkenntnisse auf das, worüber die Erzählungen Rückschlüsse zulassen. Untersucht werden könnte, ob und wie sich ein bestimmter Regelungsgang konkret in bestimmten Lehr-Lern-Situationen – über die genannten Beispiele in den Interviews hinaus – manifestiert. Denkbar sind beispielsweise Zusammenhänge zwischen bestimmten Formen der organisationalen Bindung bzw. Identifikation der Lehrenden und ihrem Lehrstil. Bei der Erforschung könnte der Blick auf Aspekte wie Umgang mit heterogenen Lerngruppen, Genderaspekten, Classroom-Management, Gesprächs- und Feedbackkultur sowie Praktiken formalen und informellen Lernens in konkreten Lehr-Lern-Situationen gelenkt werden.

In meinem Datenmaterial gibt es Hinweise darauf, dass sich vor allem bei Typ 1- und bei Typ-4-Lehrenden, die sich insgesamt am meisten für die Institution des Orchesters stark machen, sehr lehrendenzentrierte und autoritäre Lehrstile finden. Diese Beobachtung deckt sich u.a. mit der Forschung von Rachel Dwyer (2012), die betont, wie stark Musiklehrende (an Schulen) durch ihre eigene musikalische Sozialisation, die fast ausschließlich durch die westliche Kunstmusik und die mit ihr verbundenen Formen des Musizierens geprägt ist, konservative Überzeugungen z.B. in Bezug auf die Notwendigkeit zur Steuerung des Unterrichts durch Lehrende oder in Bezug auf die höhere Priorisierung des musikalischen Ergebnisses als der Bedürfnisse ihrer Schüler*innen in den Unterricht tragen (ebd.: 30ff.). Erst der Blick auf die konkreten Lehr-Lernbeziehungen würde aber sichere Erkenntnisse darüber zulassen, inwiefern im Kontext sinfonischer Praktiken bei *El Sistema* auch Formen des informellen Lernens existieren oder ob es Dirigent*innen und Lehrende im Orchesterprogramm gibt, die dialogische oder schüler*innenorientierte Elemente in ihre Proben- und Unterrichtspraxis integrieren.

8.4 Ausblick

Was können meine Forschungsergebnisse zu aktuellen Fragen der musikpädagogischen Forschung außerhalb von Venezuela beitragen? In diesem Ausblick gehe ich darauf ein, an welchen Stellen ich Anschlüsse zu anderen Forschungsbereichen der Musikpädagogik sehe. Dabei konzentriere ich mich auf mögliche Denkanstöße für Forschung im Feld der *Social Action through Music Education*.

Eine Übertragung meiner Forschungsergebnisse auf andere musikpädagogische Projekte wie beispielsweise auf die sog. *Sistema-inspired projects* in aller Welt oder auf Projekte, die sich in einem weiteren Sinne der Idee der *Social Action through Music* (SATM) verschreiben, ist nicht ohne weitere Untersuchungen möglich. Viele Projekte wurden unter anderen Voraussetzungen, in anderen Kontexten gegründet und haben andere Organisationsstrukturen, dennoch lohnt es sich, hinzusehen, wie sich auch bei ihnen die Art der normativen Ausrichtung der Organisation auf das Handeln von Lehrenden auswirkt. Auch mit Blick darauf, dass ein Teil der von mir befragten *Sistema*-Lehrenden inzwischen nicht mehr in Venezuela, sondern im Ausland tätig ist, bleibt es spannend

zu beobachten, was sie in Zukunft an musikpädagogischem Input in andere Projekte geben.

In der Forschung gibt es viele Hinweise darauf, dass sich zumindest ein Teil der Programme auf ähnliche ideologische Grundlagen stützt. Die Arbeit von Lauren Silberman (2013) zeigt, dass viele der *El Sistema-inspired projects* sich in weiten Teilen der gleichen Rhetorik bedienen und somit auf Ebene des kommunikativen Wissens auf ähnliche Grundpfeiler wie das venezolanische Programm stützen:

All study participants were asked the question, what are the key elements of an El Sistema-inspired program? The majority of responses were remarkably similar across the different regions, cultures, and values of each participant. It was universally accepted that an El Sistema-inspired program is one that uses the collective practice of music to affect the social development goals of the community being served by the program. Many people also used the term »social change« or »social transformation« [Zeichensetzung w.i.O.] to describe the work done by El Sistema practitioners. Other widely identified key elements included an overall goal of musical excellence, ensemble-based learning, a high frequency or high intensity schedule, peer learning and teaching, frequent performance opportunities, and an equally accessible program. (Ebd.: 71f.)

Beispielhaft sei hier auf die Analysen von Anna Bull (2016) und Mark Rimmer (2020) verwiesen, die zeigen, wie sich im englischen Programm *In Harmony* die Grundideen der gesellschaftlichen Transformation durch klassische Musik, Streben nach musikalischer Exzellenz sowie das Konzept der konservativen Wertevermittlung zur Erziehung guter Bürger*innen wiederfinden. Auch in der Untersuchung von Anna-Karin Kuuse, Monica Lindgren und Eva Skåreus (2016) wird deutlich, wie sich Vorstellungen von der Errettung von Kindern und Jugendlichen durch Musik auch in Werbespots für das schwedische *El Sistema* wiederfinden.

Eine Studie von Nicholas Dobson (2016) in einem *Sistema-inspired project* in den USA zeigt auch auf Ebene der Alltagspraktiken von Lehrenden Parallelen zum venezolanischen Programm auf. So analysiert Dobson mit ethnografischen Methoden die Arbeitsweisen von Lehrenden in besagtem Projekt. Er geht u.a. auf den üblichen Diskurs in schriftlichen Dokumenten und in Konversationen ein und charakterisiert die zugrundeliegende »affirmative language«, die sich in einem »upbeat, positive and optimistic tone« niederschlägt (ebd. 2016: 100). Auch er spricht in diesem Zusammenhang von einer zugrundeliegenden Ideologie (ebd.: 102), bei der die Praktiken der klassischen Musik hochgepriesen und die Nutzung von »rhetorical flourishes« dazu genutzt würden, Informationen zurückzuhalten und Leser*innen zu überzeugen. Die drei Schlagworte der Ideologie »excellence«, »transformation« und »excitement« würden ständig wiederholt (ebd.: 102). Insgesamt schlussfolgert Dobson, dass die von der Leitung ausgehende emotionsgeladene, progressive Rhetorik das autoritäre, antidemokratische Management des Projekts sowie die zugrundeliegende defizitorientierte Pädagogik zu verschleiern versuche (ebd.: 104; 106) (vgl. zu weiteren Parallelen in *Sistema inspired projects* auch Rosabal-Coto 2016).

Baker argumentiert, dass trotz ähnlicher Rhetorik an der Oberfläche die tatsächlichen Ziele und programmatischen Ausrichtungen der *Sistema-inspired projects* sehr unterschiedlich seien – während einige eher soziale Inklusion (*social inclusion*), sozialen Wandel (*social change*) oder soziales Lernen (*social learning*) anstreben, würden sich andere dem (weitergehenden) Ziel der sozialen Gerechtigkeit (*social justice*) verschreiben (Baker 2016c; vgl. zum Konzept der *social justice* in der Musikpädagogik Benedict et al. 2015; Jorgensen 2007; Vaugeois 2007). Auch das nicht deutlich definierte Konzept der *social action* werde unterschiedlich verstanden. Baker führt aus, dass nicht die Vielzahl der Begrifflichkeiten problematisch sei, sondern die tatsächlich unterschiedlichen – sich teils widersprechenden – Vorstellungen davon, welche Ziele mit den Projekten verfolgt werden sollen:

These are not semantic games. This discussion gets to the heart of the issue of what Sistema is and what it wants to do. If it's unsure whether it's aiming for social inclusion or social justice, social learning or social change, or simply some sort of social action, can it be said to have a definite goal? (Ebd.)

Meine Arbeit zeigt, dass es im Jahr 2015 auf Seiten der von mir interviewten *Sistema*-Lehrenden kein Verständnis von ›sozial‹ im Sinne einer kritischen Bewusstseinsbildung bzw. emanzipatorischen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen – auch musikbezogenen – Herrschaftsverhältnissen gab. Meine Rekonstruktionen haben ergeben, dass sich die Verankerung sozial gerechter Praktiken – im Sinne von inklusiv, dialogisch, demokratisch, aktivistisch – auf Ebene des Impliziten in den Aussagen der Lehrenden kaum bis gar nicht findet (vgl. Kapitel 7.2.2.2). Im Lichte der genannten Forschung erscheint es mir wahrscheinlich, dass auch Musikpädagog*innen in anderen Musiksozialprojekten vor der Herausforderung stehen, sich kritisch mit den eigenen und organisationalen normativen Vorstellungen auseinanderzusetzen.

Internationale Debatten in den Bereichen *Social Change in Music Education* (vgl. Kertz-Welzel 2020; 2022), *Artistic Citizenship* (Elliott et al. 2016) und *Community Music* (Higgings 2012; De Villiers & Oellermann 2024) zeugen davon, dass die Frage, wie nachhaltige und wirksame Musikprojekte mit sozialem Anspruch gelingen können, noch nicht geklärt ist.

Baker (2021a) schlägt für die *Social Action through Music Education*-Strömung eine Neuausrichtung vor, die sich am Ideal der sozialen Gerechtigkeit ausrichtet. Bedeutsam sei dann eine Musikpädagogik, die nicht nur Zugänge zu bisher exklusiven musikalischen Praktiken ermögliche, sondern auch neue musikalische Räume und Praktiken eröffne (ebd.: 369) sowie innerhalb der musikpädagogischen Praktiken gerechte Strukturen etabliere: »Indeed, a central implication of the book is that there can be no social justice through music education without social justice in music education.« (Ebd.: 7)

Bezogen auf Lateinamerika betont Baker, wie wichtig die Überwindung kolonialer Denkmuster und Strukturen sei (ebd.: 365). Er zeigt am Beispiel des *Red de Músicas* im kolumbianischen Medellín, wie ein Programm, dass sich ursprünglich – eng an die *Sistema*-Ideologie angelehnt – über das Sinfonieorchester und die musikalischen Erfolge seiner Teilnehmer*innen definierte, auf den Weg gemacht hat, soziale Ziele im Sinne sozialer Gerechtigkeit zu priorisieren. Hierzu hat das Programm in Zusammenarbeit

mit Forscher*innen seine Organisationsstrukturen, Lehrmethoden und -inhalte fundamental auf den Prüfstand gestellt und an vielen Stellen grundlegend verändert, um die teilnehmenden Kinder und Jugendlichen primär darin zu unterstützen, zu kritisch denkenden, politisch engagierten und kreativen Musiker*innen zu werden (ebd.: 375). Baker schildert eindrücklich auch die mit der Fokusverschiebung einhergehenden Herausforderungen, Streitigkeiten und ambivalenten Erfahrungen aller Beteiligten, kommt aber zu dem Schluss, dass Veränderungen zugunsten sozial gerechterer Strukturen möglich sind (ebd.: 360).

8.5 Abschließende Gedanken

Die Ergebnisse meiner Arbeit sagen etwas aus über *El Sistema* im Jahr 2015. *El Sistema* hat sich seitdem in verschiedener Hinsicht verändert: Viele der Musikpädagog*innen, die ich 2015 kennen lernen durfte, haben *El Sistema* – häufig aufgrund der wirtschaftlichen und politischen Probleme des Landes – verlassen; sie sind ausgewandert, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, obwohl viele von ihnen zum Zeitpunkt der Interviews stark an *El Sistema* als Organisation gebunden waren bzw. sich so präsentierten. Obwohl es auch 2015 schon viele Einschränkungen der demokratischen Institutionen im Land gab, hat sich der venezolanische Staat seitdem massiv zu einem autoritären Regime entwickelt (vgl. Auswärtiges Amt 2024), in dem auch die Abhängigkeit der Organisation von der venezolanischen Regierung größer geworden ist (vgl. Banca y Negocios 2018).

Die Coronapandemie, die Hyperinflation und die zunehmend diktatorartigen Zustände im Land haben zu einer weiteren Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen vieler *Sistema*-Mitglieder geführt. Versorgungsengpässe sorgen für Hunger in der Bevölkerung, trotz einer leichten wirtschaftlichen Verbesserung seit 2021; etwa sieben Millionen Venezolaner*innen, ein Viertel der Bevölkerung, sind in den letzten zehn Jahren ausgewandert (Auswärtiges Amt 2024). Einige der Lehrenden, die nach wie vor in Venezuela tätig sind, haben zusätzlich zur Arbeit bei *El Sistema* Zweitjobs angenommen, um finanziell über die Runden zu kommen. Die Zahl der *Sistema*-Lehrenden hat sich von 2015 bis heute etwa halbiert (vgl. Fundación Musical Simón Bolívar 2015 und ebd. o.D.d.; vgl. Kapitel 2.1.1).

Eine ehemalige *Sistema*-Dozentin, mit der ich auch nach meinen Aufenthalten in Venezuela in gutem Kontakt geblieben bin, formulierte es so: »Wer jetzt noch für *El Sistema* arbeitet, tut das aus purer Überzeugung für die Sache. Von der Bezahlung leben kann niemand.« (IN 16.09.2019).

Während der Corona-Pandemie verschlechterte sich die Versorgungslage nochmals dramatisch. Aus einem der *Sistema*-Berichte geht hervor, dass viele Distanzformate an häufigen Strom- und Internetausfällen scheiterten bzw. scheitern und dass aus diesem Grund nach wie vor bis heute weniger Kinder und Jugendliche regelmäßig in der Organisation aktiv sind (Fundación Musical Simón Bolívar 2022).

Der internationale Druck zu transparenterem Arbeiten auf die Organisation hat sich seit 2015 erhöht: Durch das Bekanntwerden von Fällen sexuellen Missbrauchs an minderjährigen Teilnehmerinnen im Jahr 2021 (vgl. Mesones & Osio 2021) haben sowohl Förderer des Programms (wie die *Hilti Foundation*) als auch einige *Sistema-inspired projects* (z. B.

Sistema England und *Sistema Canada*) *El Sistema* zur Klärung der Vorwürfe sowie zur eindeutigen Prävention von sexuellen Übergriffen innerhalb der Organisation aufgefordert (vgl. Baker 2021b).

Baker kommentiert in seinem Blog die Prozesse, die *El Sistema* international einschlägt – *Sistema* gilt nach wie vor zwar als Markenname; es gab und gibt aber u.a. aufgrund der kritischeren wissenschaftlichen Auseinandersetzung innerhalb der musikpädagogischen internationalen Community auch Distanzierungen von den Praktiken in Venezuela (Baker o.D.).

Schon während meiner Forschungsreisen konnte ich innerhalb der Organisation, insbesondere im Team der Dozierenden des Aus- und Fortbildungsprogramms, den Wunsch nach größerer wissenschaftlicher Fundierung des organisationalen Handelns spüren. In diesem Kontext zeigten Organisationsmitglieder Interesse an unabhängiger Forschung, die u.a. als Chance zur Weiterentwicklung und zur besseren Reflexion über systemimmanente Strukturen gesehen wurde. Die in den Jahren 2015 und 2016 eingeleitete Akademisierung bzw. Professionalisierung der Lehrendenausbildung wurde weitergeführt, sodass nun einheitlichere und transparentere Standards bei der Einstellung von Lehrenden gelten. Aus Gesprächen mit einer *Sistema*-Dozentin weiß ich, dass heute mehr Mitarbeiter*innen der Organisation schriftliche Arbeitsverträge haben, in denen auch der pädagogische Anteil ihrer Arbeit verbindlich festgehalten ist (IN 02.09.2023). Dies ist zum Beispiel der Fall in den Verträgen von Dirigent*innen, die es früher – nach Aussage der erwähnten *Sistema*-Dozentin – häufig nicht für notwendig hielten, an den Treffen des pädagogischen Personals teilzunehmen. Gleichzeitig ist *El Sistema* durch den großen Personalmangel noch mehr als vor ein paar Jahren auch auf Personen angewiesen, die möglicherweise nicht alle Standards erfüllen.

Inzwischen wurde innerhalb der Organisation das sog. *Centro de Investigación* – ein Forschungszentrum – gegründet, das sich u.a. mit der Geschichte von *El Sistema* auseinandersetzt. Durch den Tod von José Antonio Abreu im März 2018 wurde der 2015 schon begonnene Prozess der Neustrukturierung der Entscheidungsgremien bei *El Sistema* vorangetrieben. Baker schrieb im Jahr 2014: »El Sistema's institutional culture is a contradictory mix of hyperorganization and disorganization, stemming directly from Abreu's total control.« (Baker 2014: 75). Angesichts des Todes von Abreu hat sich das Machtgefüge innerhalb der Organisation weiter verschoben. Eduardo Méndez hat die administrative Führung zwar übernommen – er ersetzt Abreu aber nicht als charismatische Heilsfigur der Organisation. Als zentrale Ikone wird Abreu für *El Sistema* sicherlich stets im Gedächtnis bleiben; faktisch können zukünftige Entscheidungen aber nicht mehr von ihm gefällt und getragen werden und auch die von ihm propagierte Mission kann nicht mehr durch ihn persönlich in die Organisationskultur einfließen. Mit dem Tod Abreus ist die Person verstorben, die der Organisation ihr Gesicht, ihre Stimme und zu einem großen Teil auch ihren Bedeutungsrahmen gegeben hat. Derzeit scheint sich der Personenkult um José Antonio Abreu aber fortzuführen – sein Tod hat möglicherweise noch mehr zu seiner Glorifizierung beigetragen.⁴

4 Beispielsweise kursierte kurz nach Abreus Tod ein Bild (Sanabria 2018) auf verschiedenen Internetplattformen, das sehr positiv rezipiert wurde. Es zeigt José Antonio Abreu als rettenden Heilsbringer mit Superkräften, der wie durch Magie das Leben von Kindern zum Guten wenden kann.

Im Jahr 2022 erschien der Dokumentarfilm *Children of Las Brisas*, der über einen Zeitraum von zehn Jahren Kindern bzw. später Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bei *El Sistema* aktiv sind, auf ihrem Weg begleitet. Der Film zeigt deutlich die Hoffnungen der Teilnehmenden und ihren Familien auf realen wirtschaftlichen Aufstieg durch *El Sistema*, die sie mit Leidenschaft, Kampfgeist und diszipliniertem Üben den organisationalen Strukturen und Narrativen folgen lässt. Es wird aber auch klar, dass sich ihre Hoffnungen auf finanzielle Sicherheit durch eine Musikkarriere nicht erfüllen. Wenn- gleich der Film die Verantwortung für das Scheitern dieser Versuche vor allem dem politischen Regime zuschreibt, wird auch sichtbar, dass Abreus Aphorismen wie »Ein Kind, das ein Instrument spielt, wird niemals zur Waffe greifen.« sich nicht bewahrheiten (Baker 2022). Der Film gewährt auch Einblicke in die harten Selektionsmechanismen und autoritären Strukturen der Organisation. Die Dreharbeiten zum Film begannen schon vor 2015; der Film gibt aber auch für die Jahre danach Hinweise darauf, dass sich an den grundsätzlichen Strukturen der Organisation, der *Sistema*-Ideologie und auch der emotionsgeladenen Rhetorik nicht viel verändert hat.

An meinen Daten sieht man die Bedeutsamkeit von *Sistema*-internen Diskursen und Traditionen, die für viele Lehrende untrennbar mit der Organisation verbunden und identitätsstiftend sind. Hiermit in Zusammenhang steht oft eine Orientierung an der – teils unterschiedlich ausgelegten, aber oft als zentral betrachteten – Mission von *El Sistema*. Während diese von manchen Mitgliedern emotional mit Inhalt gefüllt wird, streben andere nach einer neuen Art der Professionalität, die sich an messbaren Erfolgen zeigen soll. Wäre *El Sistema* ohne seine ideologische Fokussierung auf Leistung, Disziplin und das Sinfonieorchester als Heilsbringer, ohne seinen Personenkult um José Antonio Abreu vielleicht eine sozial gerechtere Organisation? Ich bin dieser Auffassung – allerdings stellt sich die Frage, wie die Organisation in Zukunft mit ihrem ideologischen Erbe umgehen kann. Es wird womöglich nicht damit getan sein, dass man Teile der Mission lediglich neu formuliert oder auf das Bestehende »neue« Methoden aufsetzt. Das habitualisierte Handeln von Lehrenden ändert sich vermutlich nicht einfach durch neue Leitlinien und die offizielle Aufarbeitung der ideologischen Grundlagen der Organisation – allerdings wären sie Voraussetzungen für echte Veränderungen. Man sieht an meinen Ergebnissen, wie stark die Organisation durch ihre Tradition als Musiktrainingsprogramm mit Fokus auf klassische Musik geprägt ist und sich stark um eben diese Fundamente dreht – sowohl auf kommunikativer Ebene als auch auf Ebene des Impliziten, des Unbewussten. Vielleicht kann meine Arbeit zu mehr Bewusstmachung dieser habitualisierten Praktiken beitragen. Es bleibt zu beobachten, ob *El Sistema* sich hin zu einer Organisation entwickeln kann, in der Kritik- und Reflexionsfähigkeit künftig mehr Gewicht haben als die emotionale Verklärung des eigenen Handelns.

Auch neuere *Sistema*-Broschüren deuten darauf hin, dass die Verehrung Abreus sich fortsetzt (vgl. CIDES 2019; 2021).