



Stichwort:

»Lehren«

Josef Schrader



Prof. Dr. Josef Schrader ist wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE).

Kontakt: schrader@die-bonn.de

Literatur

Ambos, I., Koscheck, S., & Martin, A. (2015). *Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern – Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014*. Bonn. Abgerufen von www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7599 (26.05.2015)

Arnold, R. (2015). Systemtheoretische Grundlagen einer Ermöglichungsdidaktik. In R. Arnold & I. Schüßler (Hrsg.), *Ermöglichungsdidaktik. Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen* (2. Aufl.) (S. 14-36). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Breloer, G., Dauber, H., & Tietgens, H. (1980). *Teilnehmerorientierung und Selbststeuerung in der Erwachsenenbildung (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung)*. Braunschweig: Westermann.

Digel, S., Goeze, A., & Schrader, J. (2012). *Aus Videofällen lernen: Einführung in die Praxis für Lehrkräfte, Trainer und Berater*. Bielefeld: wbv.

Weitere zitierte Literatur in der Liste rechts.

Wer die Forschung zu **Lehrkräften** in der Erwachsenen- und Weiterbildung sichtet, dem begegnen Unbestimmtheit und Unsicherheit häufiger als Eindeutigkeit und Entschiedenheit. Die Unbestimmtheit der Lehrtätigkeit wird bereits an der **Vielfalt von Fremd- und Selbstbeschreibungen** sichtbar. Je nach Kontext und Themenfeld gibt es Kursleiterinnen, Trainer, Teamer, Dozentinnen und Referenten. Erst in jüngeren Arbeiten wird der Begriff der »**Lehrkräfte**« verwendet; meist verbunden mit dem Ziel, das Gemeinsame in der offenkundigen Vielfalt der Lehrtätigkeiten zu betonen (z.B. Schrader, 2010). Die **Beschäftigungsverhältnisse** reichen von der frei- über die haupt- und nebenberufliche bis zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Vielfalt der Berufsbezeichnungen und Beschäftigungsverhältnisse stellt bereits die Beschreibung der sozialen und beruflichen Situation vor große Herausforderungen – ganz zu schweigen von der Beschreibung der Formen, in denen das Lehrhandeln gestaltet wird (vgl. Wirtschafts- und Sozialforschung, 2005; Martin & Langemeyer, 2014). Gibt es aber überhaupt etwas Gemeinsames angesichts der Vielfalt der Berufsbezeichnungen und Beschäftigungsverhältnisse? Die Geschichte der Erwachsenenbildung kennt (wie die Geschichte der allgemeinen Didaktik) einen nicht enden wollenden Streit um die Frage, ob Lehrkräfte Menschen oder Sachen unterrichten (kurzer Überblick bei Tietgens, 1992, S. 38ff.). Für das eine scheinen der **Dozent** und die **Referentin** zu stehen, für das andere die **Lernbegleiterin** oder der **Trainer**. Die grundlegende didaktische Einsicht, wonach Lehrende immer *anderen* etwas zeigen, sich also sowohl an der Sache als auch an den Lernenden orientieren müssen, genügt offensichtlich (noch) nicht für die Ausbildung eines einheitlichen Berufsbildes. Eher schon wird erwachsenenpädagogischen Prinzipien wie dem der Teilnehmerorientierung (vgl. Breloer, Dauber & Tietgens, 1976) eine identitätsstiftende Kraft zugeschrieben. Unbestimmt erscheint in der Erwachsenen- und Weiterbildung auch die Antwort auf die ganz grundlegende Frage, ob Lehren überhaupt möglich ist oder ob Erwachsene – so das vielzitierte, oft überinterpretierte Diktum von Siebert (1996) – zwar **lernfähig, aber unbelehrbar** seien. Dies ist insofern überraschend, als in der didaktischen Reflexion eine fundamentale (auch von Siebert geteilte) Einsicht gilt, dass Lehrende immer nur auf das ihnen selbst verfügbare (und/oder bei den Lernenden vorhandene) Wissen zeigen können, damit (andere) Lernende es sich auf ihre je besondere Weise aneignen können. Empirisch interessant wird

die Frage nach dem **Verhältnis von Lehren und Lernen** erst dann, wenn man das Technologiedefizit (vgl. Luhmann & Schorr, 1979) als eine Variable und nicht als eine Konstante betrachtet, wenn man also fragt, wie das Lehren gestaltet werden sollte, damit Lernen wahrscheinlicher wird. Unbestimmt bleibt auch, was eine »gute« **Lehrkraft** auszeichnet. Im Schulbereich ist man sich einig, dass gute Lehrkräfte jene sind, deren Lerngruppen ein hohes durchschnittliches Leistungsniveau bei gleichzeitig geringen Leistungsunterschieden erreichen (vgl. Helmke, 2014). Und eine reiche Forschung zeigt, dass die Art des Lehrens »einen Unterschied macht« (Hattie, 2015). Demgegenüber sind die **Erfolgskriterien** in der Weiterbildung vielfältiger und stärker durch die Interessen der Lernenden und der Auftraggeber bestimmt. In der Forschung gibt es kaum empirische Studien zur Bedeutung des Wissens und Könnens von Lehrkräften für den Lernzuwachs der Teilnehmenden. Stattdessen wird auf **Persönlichkeitsmerkmale** wie Irrtumsoffenheit verwiesen (vgl. Arnold, 2014). Laut der jüngsten Umfrage des wbmonitor achten Weiterbildungseinrichtungen bei der Auswahl der Lehrkräfte dagegen eher auf Loyalität gegenüber der beschäftigenden Einrichtung denn auf **pädagogisch-didaktische Qualifikationen** (vgl. Ambos, Koschek & Martin, 2015). Nicht zuletzt bleibt unbestimmt, ob bzw. unter welchen Bedingungen man das Lehren lernen kann. Während noch Weniger (1952) von Erwachsenenbildung als einer **Berufung** (und eben nicht als einem erlernbaren Beruf) sprach und Pöggeler (1957) dem Beruf des Erwachsenenbildners auf Dauer Merkmale des »Irregulären« zuschrieb, nehmen neuerdings Beiträge zu, die differenzierte Qualifizierungswege für den Aufbau von **Professionalität** vorschlagen (vgl. Kraft, Seitter & Kollwe, 2009). Gezeigt werden konnte inzwischen auch, dass sich Teil-Kompetenzen gezielt fördern lassen (vgl. Digel, Goeze & Schrader, 2012). Da bis heute kein **einheitliches Berufsbild** existiert, ist es nicht verwunderlich, dass die **soziale Anerkennung** der Lehrkräfte fragil ist. Diese Fragilität wird vermutlich das berufliche Selbstbewusstsein einer großen Zahl von Lehrkräften belasten. Aus Sicht der Weiterbildungseinrichtungen bleibt die Offenheit für unterschiedliche Qualifizierungswege eine wichtige Bedingung für Flexibilität in der Angebotsentwicklung. Die zentrale Herausforderung besteht also darin, dass sich interdisziplinäre Vielfalt nicht in innerdisziplinäre Beliebigkeit verkehrt (Nittel, 2000). Denn wo es keine Professionen gibt, da bleiben am Ende nur noch Konfessionen (so Prange, 1989). Den Lehrkräften die notwendige und verdiente gesellschaftliche Anerkennung zu verschaffen, wird nur möglich sein, wenn es der Wissenschaft gelingt, die **Anforderungen des Lehrens** in der Erwachsenen- und Weiterbildung und die dazu **notigen Kompetenzen** ebenso zu bestimmen wie die Möglichkeiten ihrer **Förderung** – und wenn Berufs- und Trägerverbände (mit Unterstützung der Politik) durchsetzen, was ihnen (davon) sinnvoll und notwendig erscheint.

Literatur zum Thema

- Hattie, J. (2015). *Lernen sichtbar machen: Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von »Visible Learning«* (Übersetzt und überarbeitet von Wolfgang Beywl & Klaus Zierer). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Helmke, A. (2014). *Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts* (5. überarbeitete Aufl.). Seelze: Klett-Kallmeyer.
- Kraft, S., Seitter, W., & Kollwe, L. M. (2009). *Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals*. Bielefeld: wbv.
- Luhmann, N., & Schorr, K. E. (1979). Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik* (24), 345-365.
- Martin, A., & Langemeyer, I. (2014). Demografie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung: Das Personal in der Weiterbildung im Vergleich. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). *Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2014* (S. 43-67). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Nittel, D. (2000). *Von der Mission zur Profession?* Bielefeld: wbv.
- Pöggeler, F. (1957). *Einführung in die Andragogik – Grundfragen der Erwachsenenbildung*. Ratingen: Henn.
- Prange, K. (1989). Zillers Schule. Wissenschaftliche Pädagogik am Beispiel des »Leipziger Seminarbesuchs«. In P. Zedler & E. König (Hrsg.). *Rekonstruktionen pädagogischer Wissenschaftsgeschichte. Fallstudien, Ansätze, Perspektiven* (S. 21-41). Weinheim: Beltz.
- Schrader, J. (2010). Fortbildung von Lehrenden der Erwachsenenbildung: Notwendig? Sinnvoll? Möglich? In J. Schrader, R. Hohmann, & S. Hartz (Hrsg.). *Mediengestützte Fallarbeit. Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern*. (S. 25-68). Bielefeld: wbv.
- Siebert, H. (1996). *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*. Neuwied u.a.: Luchterhand.
- Tietgens, H. (1992). *Reflexionen zur Erwachsenenbildung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Weniger, E. (1952). Volksbildung als Beruf. In E. Weniger (Hrsg.). *Die Eigenständigkeit in Theorie und Praxis* (S. 511-520). Weinheim: Beltz.
- Wirtschafts- und Sozialforschung (2005). *Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht*. Kerpen. Abgerufen von www.bmbf.de/pubRD/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf (26.05.2015)