

Vor einer bundesweiten Strategie zur Anerkennung der Kompetenzen von Lehrkräften in der Weiterbildung

EINSCHÄTZUNGEN DER ZIELGRUPPE

Brigitte Bosche/Peter Brandt/Stefanie Jütten/Anne Strauch

Für die Teilnehmenden sind sie die wichtigsten Protagonisten der Erwachsenenbildung: Kursleitende, Dozenten, Trainerinnen. Sie sind oft frei- oder nebenberuflich tätig – nicht selten auf prekärer Grundlage. Der Zugang zu diesem Arbeitsfeld ist weithin ungeregt. Das DIE bereitet derzeit in Abstimmung mit acht bundesweiten Dachverbänden der Weiterbildung ein Projekt vor, in dem Instrumente und Verfahren geprüft und entwickelt werden sollen, die es erlauben, die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenenbildung sichtbar zu machen, zu validieren und zu zertifizieren.* Im Vorfeld fragt der Beitrag: Wie steht die angesprochene Zielgruppe dazu? Welche Chancen und Risiken sieht sie darin?

Die Bemühungen um eine Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung haben sich in den vergangenen Jahrzehnten vorrangig auf die Akademisierung des Personals gerichtet, das in Einrichtungen der Weiterbildung beschäftigt ist. Das führte zu einer Ausprägung spezifischer Berufsbilder (z.B. der/die Hauptberufliche Pädagogische Mitarbeiter/in) und der Einrichtung dazugehöriger Studiengänge.

Schlüsselfunktion von Lehrenden in der Weiterbildung

Im Zuge dieser Entwicklungen wurden vor allem leitende und planende Tätigkeiten in der Erwachsenen- und Weiterbildung professionalisiert. Diejenigen, die für die Gestaltung und Durchführung der Kurse, Seminare und anderer Lernangebote verantwortlich sind, wurden

nur bedingt erreicht. Dabei nehmen die »Lehrenden« – oder auch Dozent/in, Teamer/in, Trainer/in, Kursleiter/in, Erwachsenenbildner/in, Lernberater/in oder Lernbegleiter/in – benannt, eine Schlüsselfunktion in der Weiterbildung ein: Ihre fachlichen und pädagogischen Kompetenzen tragen maßgeblich zur Qualität der Angebote und zum Erfolg der Weiterbildung bei. Trotzdem ist der Zugang zu einer Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung nicht an spezifische Aus- und Fortbildungen gebunden. Zwar gibt es in einzelnen Teilbereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung spezielle Weiterqualifizierungen und Zertifikate, die für den Zugang zu entsprechenden Arbeitsverhältnissen von Bedeutung sind. Dazu gehören z.B. die Erwachsenenpädagogische Qualifizierung des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV), die Zertifikate »Train the Trainer« und »Dozent/in der

Erwachsenenbildung« der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie das spezifisch für den IT-Bereich bereitgestellte Zertifikat »IT-Trainer« der CERT-IT. Eine systematische sowie branchen- und trägerübergreifende Anerkennung findet jedoch bislang nicht statt.

Neben diesen Zertifikatslehrgängen gibt es weitere, vielfältige Möglichkeiten für Lehrende, sich durch Fortbildungsangebote weiter zur professionalisieren. Zu finden sind diese Angebote u.a. in der Datenbank QUALIDAT.

 www.die-bonn.de/qualidat

Seit 2005 macht das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hier Fortbildungsangebote für Lehrende in der Weiterbildung zugänglich. Dabei zeigt sich, dass das Angebot nicht nur quantitativ groß ist, sondern auch facettenreich in Bezug auf Inhaltsschwerpunkte, Anbieterstruktur, Durchführungsart, Dauer der Angebote, Kosten und Zertifikate. Auch wenn die Datenbank keine Analyse der tatsächlich besuchten Angebote für Lehrende zulässt, so ist aus der WSF-Studie bekannt, dass knapp zwei Drittel der Lehrenden formale Qualifikationen erworben oder an non-formalen Fortbildungen aus dem pädagogischen Bereich teilgenommen haben (vgl. WSF 2005, S. 48). Darüber hinaus kann gerade bei dieser Gruppe davon ausgegangen werden, dass sie ihre Kompetenzen für das Lehren in der Erwachsenenbildung auch auf informellen Wegen erworben haben, beispielsweise durch die Übernahme von ehrenamtlichen Aufgaben. Was fehlt, ist ein weiterbildungsübergreifendes System, das Kompetenzanforderungen definiert und Möglichkeiten bietet, die vielfach auf non-formalen und informellen Wegen erworbenen Kompetenzen anerkennen zu lassen.

In den letzten Monaten haben sich bundesweite Dachverbände aller Weiterbildungsbereiche mit dem DIE auf den Weg gemacht, hierzu gemeinsame Arbeitsperspektiven zu vereinbaren. Sie folgen

* Zum Projekt vgl. die Pressemitteilung des DIE unter www.die-bonn.de/institut/wir-ueber-uns/presse/Presse-Archiv.aspx. Die beteiligten Verbände sind: Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (AuL), Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (BBB), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF), Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV), Dachverband der Weiterbildungsorganisationen (DVWO) und Verband Deutscher Privatschulverbände (VDP).

damit der Einschätzung von Gieseke/Nittel (2014, S. 13), dass die Professionalitätsentwicklung innerhalb der Erwachsenen- und Weiterbildung v.a. durch Bündnisse innerhalb des Erziehungs- und Bildungswesens zu schmieden seien. Ein entsprechender Projektantrag beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ist bewilligt. Dabei geht es um die Entwicklung von Grundlagen für ein Verfahren, mit dem Kompetenzen der Lehrenden anerkannt und Fortbildungen akkreditiert werden können. Im Fokus des vorliegenden Beitrags stehen die Ergebnisse vorgelagerter Machbarkeitsstudien und Bedarfserhebungen, die vom DIE durchgeführt oder in Auftrag gegeben worden sind.

Machbarkeitsstudie im Vorfeld

Den Studien vorangegangen waren drei DIE-Foren. Bereits 2006 wurde unter dem Titel »Die (unvollendete) Professionalisierung der Lehrenden in der Weiterbildung« die Debatte aufgegriffen und in einer Machbarkeitsstudie auf Umsetzungsmöglichkeiten hin geprüft (vgl. Kraft/Seitter/Kollewe 2009). 2012 und 2013 wurde das Thema dann erneut aufgegriffen und forciert. Unter den Überschriften »Erwachsenenbildung als Beruf« (2012) und »Kompetenzorientierung in der Weiterbildung« (2013) diskutierten jeweils ca. 150 Teilnehmende aus Praxis, Politik und Wissenschaft der Weiterbildung über Modelle und Verfahren, Kompetenzen sichtbar zu machen und anzuerkennen. Vorschläge für ein trägerübergreifendes System der Kompetenzanerkennung waren seinerzeit auf große Resonanz gestoßen. Vor diesem Hintergrund hat das DIE von August 2013 bis Februar 2014 eine Machbarkeitsstudie durchgeführt und die in den deutschsprachigen Nachbarländern Österreich und Schweiz etablierten Systeme unter die Lupe genommen, die Lehrenden beides bieten: eine Anerkennung ihrer bereits erworbenen Kompetenzen und den Erwerb von Kompetenzen in Fortbildungsmodulen, die zu landesweit anerkannten Abschlüssen

führen (vgl. Schläfli 2012; Heilinger 2007). Es wurde auch untersucht, wie in Deutschland die Stakeholder der Erwachsenenbildung und die Lehrenden selbst die Chancen und Risiken eines solchen Systems einschätzen. Verallgemeinernd lässt sich sagen, dass auch hier der Wunsch nach einem einheitlichen Modell für Lehrende in der Weiterbildung besteht. Eine telefonische Befragung von Vertreterinnen und Vertretern der Dach- und Berufsverbände der Erwachsenenbildung machte deutlich: Die Chancen einer Anerkennung von Kompetenzen liegen vor allem

- in einer Verbesserung der Lehr-/Lernprozesse,
- in einer Erhöhung der Vergleichbarkeit der Kompetenzen,
- in einer vereinfachten Rekrutierung von Lehrkräften,
- in einer intensiveren Nutzung von trägerspezifischen Fortbildungsangeboten,
- in einer Verbesserung der Anerkennung der Erwachsenen-/Weiterbildung in Öffentlichkeit und Politik.

Daneben werden auch Vorbehalte gegen den Aufbau von Anerkennungsverfahren formuliert. So sei zum Beispiel unklar, welche finanziellen Mehraufwände auf diejenigen zukommen, die die Arbeit nicht fest angestellter Lehrkräfte nachfragen, also die Träger und Einrichtungen. Zweitens ist man nicht sicher, ob es einem bereichsübergreifenden Zertifikat gelingen kann, bereichsspezifische Anforderungen hinreichend zu integrieren. Drittens fragen einige Akteure, ob man die Weiterbildung als einen offenen und öffentlichen Bildungsbereich überhaupt in dieser Weise regulieren will und soll.

»Hoher persönlicher Nutzen einer einheitlichen Kompetenzanerkennung«

Auch die Lehrenden selbst wurden in der Machbarkeitsstudie in den Blickpunkt genommen. In einer Gruppendiskussion mit 13 Lehrenden aus

verschiedenen Weiterbildungsfeldern, die im November 2013 am DIE durchgeführt wurde, konnte insgesamt ein hoher persönlicher Nutzen an einer einheitlichen und an gemeinsamen Standards orientierten Anerkennung von Kompetenzen festgestellt werden. Aus Sicht der Lehrenden können damit unterschiedliche Ziele erreicht werden: eine verbesserte Anerkennung beruflicher Leistungen, die Möglichkeit eines Referenzrahmens für die eigene Kompetenzentwicklung, eine verbesserte Auftragsakquise, ein stärkerer Zusammenhalt des Weiterbildungsbereichs als Voraussetzung für eine verbesserte Anerkennung in Öffentlichkeit und Politik sowie eine Verbesserung der trägerübergreifenden Vernetzung.

»Potenziell hoher Arbeits-, Zeit- und Kostenaufwand«

Es wurden aber auch kritische Aspekte benannt, die die Etablierung eines Anerkennungsverfahrens mit sich bringen kann. Als kritisch wurde ein möglicherweise hoher Arbeits-, Zeit- und Kostenaufwand für die Erlangung eines solchen Zertifikats gesehen. Eine Befürchtung ist zudem, dass mit einem Zertifikat nicht zwangsläufig eine bessere Auftragslage bzw. ein höheres Honorar verbunden sein wird. Zudem wurden Bedenken in Bezug auf eine zu starke Reglementierung der Einstellungsbedingungen und Vergütungspraxen geäußert.

Die qualitative Erhebung wurde ergänzt um eine im Frühjahr 2014 von der Universität Tübingen im Auftrag des DIE und der Bertelsmann Stiftung durchgeführte quantitative Befragung von Lehrkräften der Weiterbildung. Insgesamt schreiben die Befragten (n = 1.305) einer Kompetenz Zertifizierung einen positiven Nutzen zu. Ein Ergebnis dieser Befragung, die in angemessener Größenordnung alle Weiterbildungsbereiche erreichte, ist: Lehrende in Deutschland (n = 967) würden sich kontextunabhängig tendenziell auf einen Prozess der Kompetenz Zertifizierung

rung einlassen, sofern der Preis dafür akzeptabel sei. Sie verbinden mit einer Zertifizierung der eigenen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen die Erwartung, dass sich ihre Außendarstellung verbessert. Darüber hinaus könnte es eine Zertifizierung ermöglichen, eigene Lernpotenziale zu identifizieren sowie eine Verbesserung der Selbst einschätzung vornehmen zu können (vgl. Digel/Sahlender 2014).

Eine parallel in Niedersachsen (vgl. Kühn 2014) durchgeführte quantitative Bedarfserhebung zeichnet ein ähnliches Bild. Dort wurden über den Verteiler der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung und damit trägerübergreifend in der Weiterbildung Beschäftigte nach ihren Erfahrungen mit und ihren Interessen an Kompetenzbilanzierung befragt. Unter den Antwortenden waren auch 126 Kursleitende, also »Lehrende«. Zwei Drittel von ihnen würden an einer trägerübergreifenden Kompetenzbilanzierung teilnehmen, wenn es diese gäbe. Fast jeder Fünfte würde »auf jeden Fall« an einer solchen Bilanzierung teilnehmen. Somit zeichnet sich ab, dass eine entsprechende bundesweite und trägerübergreifende Initiative, wie sie eingangs benannt wurde, bei der Zielgruppe Akzeptanz finden dürfte.

»Die Zeichen stehen auf
Kompetenz- statt
Qualifikationsorientierung«

Ein solcher Prozess würde auch den bildungspolitischen Zeitzeichen entsprechen. Ausgehend vom Europäischen und vom Deutschen Qualifikationsrahmen stehen die Zeichen auf Kompetenz- statt Qualifikationsorientierung. Die Europäische Kommission fordert seit langem, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse einer Person in den Blick zu nehmen und auszuweisen, unabhängig davon, wo diese erworben wurden. Konkret sollen alle Mitgliedstaaten bis 2018 Verfahren schaffen, die zukünftig alle Lernleistungen anerkennen. Im

Zuge dieser europäischen Strategie zur Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen könnte die Gruppe der Lehrenden in der Erwachsenenbildung ein Musterfall sein. Sie eignet sich besonders für eine Bottom-up-Entwicklung, weil sie noch nicht durch die Berufsbildung reguliert ist.

Für die Erwachsenen-/Weiterbildung selbst stehen Zugewinne an Qualität der Lehre und die Anerkennung der Tätigkeit in der Öffentlichkeit in Aussicht. Der trägerübergreifende Ansatz könnte zudem den inneren Zusammenhalt des Erwachsenen-/Weiterbildungsbereichs verstärken und damit eine wesentliche Voraussetzung für eine verbesserte Wahrnehmung in Öffentlichkeit und Politik schaffen. Und es wäre ein wichtiger Schritt in Richtung der Professionalisierung des Berufsbildes Erwachsenenbildner/Weiterbildner.

Literatur

- DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.) (2014): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014. Bielefeld
- Digel, S./Sahlender, M. (2014): Überblick zu zentralen Ergebnissen der Bedarfsanalyse zu Erfahrungen mit und Einstellungen gegenüber einer Bilanzierung und Zertifizierung von Kompetenzen bzw. Angeboten. Tübingen (unveröffentlichtes Manuskript)
- Europäische Kommission (Hg.) (2012): Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01). URL: www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF
- Gieseke, W./Nittel, D. (2014): (Zwischen-) Bilanz und Perspektiven der Professionalisierung in der Erwachsenenbildung. Ein zweistimmiger Kommentar. In: HBV, H. 1, S. 7–16
- Heilinger, A. (2007): Entstehungsgeschichte: Weiterbildungsakademie Österreich. Wien
- Kraft, S./Seitter, W./Kollewe, L. (2009): Professionalitätentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld
- Kühn, Christian (2014): Befragung des Niedersächsischen Weiterbildungspersonals. Personalprofile, Weiterbildungsverhalten, Kompetenz-zertifizierung. Hannover (unveröffentlichtes Manuskript)
- Schläfli, A. (2012): Tendenzen der Professionalisierung in der Schweiz und deren Relevanz im europäischen Kontext. In: Sgier, I./Lattke,

S.: Professionalisierungsstrategie der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld, S. 145–152

WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung (Hg.) (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Kerpen

Abstract

Ähnlich wie in Österreich und der Schweiz könnten zukünftig auch in Deutschland erwachsenenpädagogische Kompetenzen trägerübergreifend anerkannt werden. Erste Grundlagen für ein entsprechendes Verfahren für Lehrende erarbeitet das DIE mit Verbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung in einem gemeinsamen Forschungs- und Entwicklungsprojekt. Der Fokus des Autorenteam richtet sich auf vorgelagerte Machbarkeitsstudien und Bedarfserhebungen des DIE. Diese zeigen überwiegende Zustimmung der Zielgruppe zu entsprechenden Aktivitäten, die neben Chancen aber auch Risiken eines trägerübergreifend einheitlichen Modells für Lehrende in der Weiterbildung sieht.



Dr. Anne Strauch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungs- und Entwicklungszentrum im DIE.

Stefanie Jütten ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Programm »Lehren, Lernen, Beraten« im DIE.

Brigitte Bosche ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Daten- und Informationszentrum im DIE.

Dr. Peter Brandt leitet das Daten- und Informationszentrum im DIE.

Kontakt: brandt@die-bonn.de