

Doris Sandbrink / Petra Herre

Ein irregulärer Beruf und seine Zukunft. Impulse des 15. DIE-Forums

„Der Beruf des Erwachsenenbildners wird stets bestimmte Merkmale des Irregulären behalten und ihn in Laufbahnvorschriften zu pressen, wäre absurd.“ Mit diesem Zitat von Pöggeler (1957) und Schulenberg (1972) eröffnete der neue Wissenschaftliche Direktor Prof. Dr. Josef Schrader das mit ca. 120 Teilnehmenden besetzte 15. DIE-Forum Weiterbildung, das unter dem Schwerpunktthema „Erwachsenenbildung als Beruf“ stand.

Prof. Dr. Klaus Meisel, Managing Director der größten Volkshochschule Deutschlands in München, skizzierte in seinem Eröffnungsvortrag rückblickend und prospektiv den **breiten Problemhorizont professioneller Arbeit in der Erwachsenenbildung**: angefangen vom Bedeutungsgewinn des lebenslangen Lernens (der für die Professionalisierung bislang weitgehend ungenutzt blieb), über die strukturelle Unterfinanzierung der Weiterbildung, das Zuständigkeitsdilemma zwischen Bund, Ländern und Gemeinden sowie den Schwierigkeiten der Etablierung der Wissenschaftsdisziplin Erwachsenenbildung, bis hin zum Fehlen eines einheitlichen Berufsbildes, systematischer Kompetenzprofile und nachvollziehbarer Standards und den Herausforderungen im Zuge des Generationenwechsels für Weiterbildungseinrichtungen und professionell Handelnde. Letzteres ist insbesondere zu verstehen vor dem Hintergrund der nicht mehr prägenden Sozialisationskraft von Einrichtungen in öffentlicher Verantwortung, der Entwicklung neuer Berufsrollen (z. B. Lernberater, Coachs, Guides), dem schwindenden Interesse von Studierenden für gemeinwohlorientierte Weiterbildung sowie der geringen Bezahlung und dem Überwiegen prekärer, instabiler Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich. So gilt es auch für die evangelische Erwachsenenbildung, diese Wechsel- und Veränderungsprozesse nicht allein auf personaler, sondern auch auf organisationaler Ebene zu bedenken. Die Frage des Generationenwechsels wurde auch im Rahmen einer Arbeitsgruppe vertieft (siehe unten). In der Perspektive forderte Meisel die Erarbeitung einer gemeinsamen und verbandsübergreifenden **Definition von Kompetenzprofilen** und die Entwicklung eines gemeinsamen **Verständnisses von „Berufsethik“** als Merkmal von Professionalisierung. Er warf dabei die Frage auf: Von welchem Menschenbild wollen wir angesichts all der Herausforderungen durch EQR, DQR ausgehen und welches Personal brauchen wir dafür?

In der Arbeitsgruppe zu **Fragen des Generationenwechsels** bestand großes Interesse an den wissenschaftlichen Inputs von Matthias Alke und dessen Befragung von langjährig leitenden pädagogischen Mitarbeiterinnen. Die Diskussion war sehr lebhaft, wobei zu den „alternden Institutionen der Erwachsenenbildung“ und dem nötigen „Wissenstransfer zwischen den Generationen“ folgende Aspekte herausgestellt wurden:

- Generationenwechsel ist vornehmlich ein Diskurs der Aussteigenden, die Problematiken dieser Generationen sind: Verbleib, Abschied, Erbe/Tafelberg.
- Der Generationenwechsel betrifft die gesamte Organisation, denn die mittleren Generationen übernehmen eine Funktion im Prozess des Generationenwechsels in Weiterbildungseinrichtungen.
- Der Generationenwechsel ist ein Katalysator für Veränderungen in Weiterbildungseinrichtungen, denn oftmals werden durch den Generationenwechsel Veränderungen auf der Programm- und Profilebene eingeleitet.

Insgesamt vermittelten die Diskussionen in den Arbeitsgruppen den Eindruck einer „Dauer-Baustelle Weiterbildung“: Einige der am zweiten Forums-Tag vorgestellten Projekte lassen indessen einen schnelleren Baufortschritt erwarten. So sind Qualität und Qualifikation der Lehrenden und damit die Auswahl des richtigen Personals entscheidend für die Qualität der Weiterbildung, und das europäische Forschungsprojekt „QF2Teach“ widmet sich vor eben diesem Hintergrund der Frage, was **„Kernkompetenzen“ von Lehrenden** sein müssen. Das Projekt zielt darauf,



Doris Sandbrink
Evangelisches Erwachsenenbildungswerk
Nordrhein
Graf-Recke-Straße 209,
40237 Düsseldorf
sandbrink@eeb-nordrhein.de



Petra Herre
Theologin und Sozialwissenschaftlerin
PetraHerre@t-online.de



einen transnationalen Qualifikationsrahmen für Lehrende zu erstellen und ein internationales Kerncurriculum für die Erwachsenen- und Weiterbildung in Europa zu entwickeln. Dieser Ansatz kann ein Ausweg aus dem Professionalitätsdilemma werden, sobald auch die nationalen Herausforderungen gelöst sind. Für Deutschland sind das vor allem: die Klärung der Reichweite von Kompetenzmodellen in verschiedenen Aufgabenfeldern und die Ausarbeitung entsprechender Anforderungen für die Berufsbilder und -rollen. Angesichts des zersplitterten Feldes ist dabei eine Verständigung über anerkannte Qualifikationswege der erste Schritt, und somit stand dann die für ein einheitliches Berufsprofil entscheidende Frage der **Bilanzierung und Standardisierung** von Lehrkompetenzen auf der Tagesordnung. Diesbezüglich wurden verschiedene Verfahren und Modelle, besonders aus dem DIE, vorgestellt (ProfilPass, das neue Instrument Validpack, Kompetenzpass WB/ Uni Dresden).

senenbildnerInnen durchführt. Ihre Etablierung im Februar 2007 verdankt die vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur und mit Mitteln des esf finanzierte Akademie einer Vereinbarung des Dachverbandes aller EB-Einrichtungen in Österreich (KEBÖ- Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich). Hierdurch wurde ein kooperatives System etabliert, und die Effekte sind überzeugend. Diesen Eindruck vermittelte Karin Reisinger, die Leiterin der Einrichtung, und zwar eindrucksvoll belegt durch 970 Standortbestimmungen, 558 wba-Zertifikate und 141 wba-Diplome. Reisinger zog denn auch eine überaus positive Bilanz im Blick auf die Branche und das Berufsfeld Erwachsenenbildung. Positive Effekte der wba sind auf folgenden Ebenen zu verzeichnen: Professionalisierung der Erwachsenenbildung, Förderung des lebenslangen Lernens, Förderung des informellen Lernens, Etablierung nachvollziehbarer Standards.

Dass dies ein Modell mit Vorbildfunktion ist, zeigte die abschließende, lebhaft geführte Diskussion auf dem Podium mit Vertretern aus Wissenschaft, Praxis und Politik und im Plenum. Hier wurden eine Festlegung von Standards und die Erfassung von Lehrkompetenzen, die auch manche Qualitätsmanagementsysteme fordern, von wissenschaftlicher und praktischer Seite befürwortet. Auch der Vertreter des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Peter Munk zeigte sich für entsprechende Vorstellungen und Projekte offen. Es wird nun darauf ankommen, dass die Verbände und Träger mit ins Boot kommen und diesen Weg mitgehen. Zumindest zeichnet sich hier die Möglichkeit einer Entwicklung und Stärkung der Profession und damit der Stärkung der Erwachsenen- und Weiterbildung als Ganzes ab.



© Gerd Altmann/PIXELIO

Ein zukunftssträchtiges und auch stark beachtetes Modell kommt aus der **Weiterbildungsakademie (wba) in Österreich**, die dort modularisierte Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren für Erwach-