



## 15. DIE-Forum: Erwachsenenbildung als Beruf

### Die Auswahl von Lehrkräften und TrainerInnen in der Erwachsenenbildung / Weiterbildung Was weiß die Forschung?

A. Goeze

Kurzvortrag



### Relativ gut erforscht sind ...

... das Anforderungsprofil, das berufliche Handeln und die Professionalisierung des planend-disponierenden Personals in der Erwachsenenbildung / Weiterbildung (z.B. Gieseke, 1989; Fuhr, 1991; Faulstich, 1996; Gieseke, 2000; Robak, 2004; von Hippel & Tippelt, 2009).

... die berufliche und soziale Situation, in Teilen auch die Qualifikationsstruktur, die Motivation und die Fortbildungsinteressen der weit größeren Gruppe der (meist frei- oder nebenberuflich tätigen) Lehrkräfte, Trainer, etc. (z.B. Kade, 1989; Diekmann, 1992; WSF, 2005; von Hippel & Tippelt, 2009; Lenk, 2010).

### Relativ unerforscht ist ...

... deren erste, folgenreiche Schnittstelleninteraktion:  
die Kursleiterauswahl

## Erstaunlich, denn ...

- Auswahl von Lehrkräften typische Aufgabe des planend-disponierend arbeitenden Weiterbildungspersonals

## Wichtig, denn ...

- (externe) Kursleiter sind „Schlüsselfaktor der Weiterbildungsqualität“ (Krekel & Beicht, 1995, S. 135; für empirische Belege aus der schulpädagogischen Forschung vgl. Lipowski, 2006; Hattie, 2008)
- der typische Kursleiter bleibt durchschnittlich 8 Jahre in der WB-Einrichtung (WSF 2005)
- Qualitätsmanagementprozesse greifen nicht automatisch auf die Lehr-Lernebene durch (konkret untersucht bei LQW II, vgl. Hartz, 2011)
- der Kursleiter prägt die Wahrnehmung der ([pädagogischen] Qualität der) Weiterbildungseinrichtung bei den Teilnehmern (Tippelt & von Hippel, 2007; Hartz, Goeze & Schrader, 2007; Harmeier, 2009)

## Pädagogische Qualifikation der Lehrkräfte (Stand 2005)

62 % aller in der Weiterbildung tätigen Personen üben die Lehrtätigkeit nebenberuflich aus, meist als Honorarkräfte oder ehrenamtlich

Davon haben

58 % einen Hauptberuf außerhalb der Weiterbildung;

6 % befinden sich im Studium bzw. in der Ausbildung;

12 % sind Rentner bzw. Pensionäre;

14 % sind Hausfrau oder Hausmann;

11 % anderer Status / keine Angabe

24 % der *nebenberuflich Lehrenden mit Hauptberuf* haben einen pädagogischen Hintergrund (sind im Hauptberuf entweder Lehrer (14 %) oder hat eine andere Lehrtätigkeit (10 %)).

→ 76 % dieser Gruppe haben *keinen* pädagogischen Hintergrund

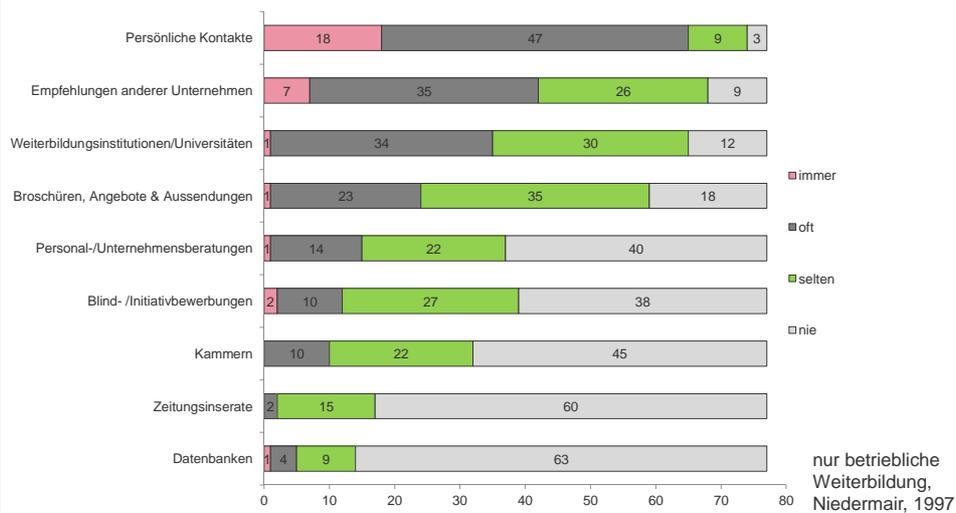
vgl. WSF 2005, S. 58; Erhebung ohne betriebliche Weiterbildung

## Zugang zur Tätigkeit als Lehrkraft (Stand 2005)

- Eintritt mit 33 Jahren (hauptberuflich Tätige) bzw. 35 Jahren (nebenberuflich Tätige) (WSF 2005, S. 60)
- Die Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse sind dadurch zustande gekommen, dass...
  - ... Lehrende vom Träger angefragt wurden (54 %)
  - ... Lehrende sich initiativ beworben haben (36 %)
  - ... auf Stellenanzeigen reagiert wurde (10 %)
- Die Tätigkeitsverhältnisse von nebenberuflich Lehrenden beruhen vor allem darauf, dass diese von den Weiterbildungseinrichtungen angesprochen wurden (59 %). Bei hauptberuflichen Honorarkräften kommen sie dagegen mehrheitlich (53 %) durch Bewerbungen der Lehrenden auf Anzeigen oder durch deren Eigeninitiative zustande.

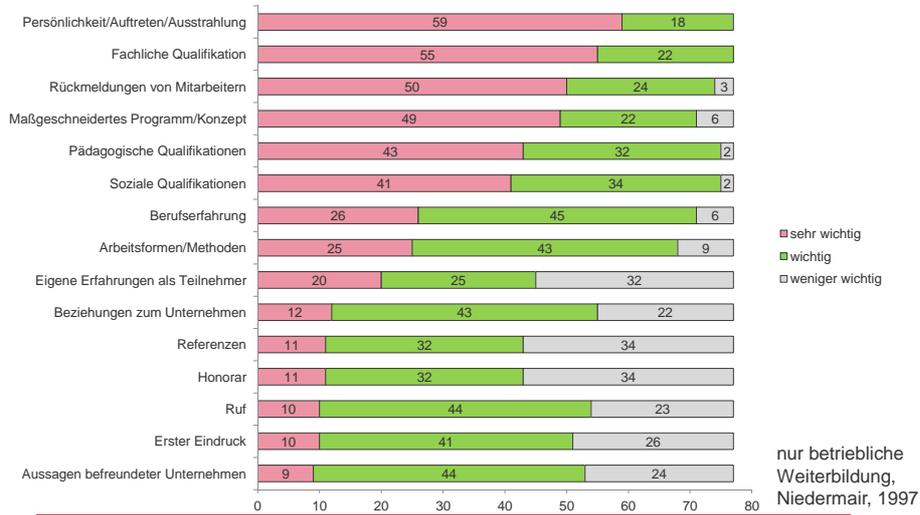
vgl. WSF 2005, S. 65; Erhebung ohne betriebliche Weiterbildung

## Vorgehensweise bei der Suche neuer TrainerInnen





## Kriterien bei der Trainerauswahl



## Aufwand bei der Trainerauswahl

maximale Bandbreite, was den (zeitlichen und inhaltlichen) Aufwand betrifft:

Von der ‚Blindrekrutierung‘ auf Empfehlung von Kollegen ohne eigenen persönlichen Kontakt bis hin zu elaborierten, mehrstufigen Auswahlritten, die auch den Besuch eines Seminars des potentiellen Kursleiters durch den Rekrutierer oder Rollenspiele / Simulationen / Probeseminare inkludieren (Scholer & Lendner, 2012).

Schmidt-Lauff bemerkt in ihrer Untersuchung, dass zeitlich aufwendigere Verfahren vor allem von größeren Betrieben realisiert werden (1999, S. 214), wobei bisher offen bleiben muss, welche institutionellen oder personellen Einflussfaktoren diese Feststellung begründen.

## Kompetenzen bei der Trainerauswahl

Niedermaier (1997), der 77 österreichische Personalentwickler im Kontext der betrieblichen Weiterbildung befragte, die „Auf der Suche nach dem richtigen Trainer“ (so der Titel) – waren, urteilt in seinem Ergebnisüberblick: „Die erforderliche Such-, Auswahl-, und Beurteilungskompetenz ist eher mangelhaft, beiläufig und zufällig“.

Als Hauptursache nennt der Autor neben der bei den Befragten „zum Teil vorherrschenden Zeitnot“ „die unzureichende Vorbereitung der Bildungsmanager auf diese zentrale Aufgabe“ (S. 222).

## Mögliche Fragen

- Was beeinflusst die Vorgehensweise bei der Suche, die Auswahlkriterien und den Aufwand bei der Entscheidung für oder gegen einen Kursleiter / Trainerin noch?
- Wie gehen Sie mit der Frage der Kursleiterauswahl in Ihrer Einrichtung um?
- Was sind die größten Herausforderungen bei der Trainerauswahl aus Ihrer Sicht?
- Welche Verfahren, Vorgehensweisen, Instrumente wären oder sind aus Ihrer Sicht „best practice“?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt:  
**Dr. Annika Goeze**

**Universität Tübingen**  
**Institut für Erziehungswissenschaft**  
**Abteilung Erwachsenenbildung / Weiterbildung**

[annika.goeze@uni-tuebingen.de](mailto:annika.goeze@uni-tuebingen.de)