texte.online

Christian Kühn | Peter Brandt | Steffi Robak | Claudia Pohlmann | Martin Dust

Funktionsprofile, Weiterbildungsverhalten und Zertifizierungsinteressen des niedersächsischen Weiterbildungspersonals

Online-Erstveröffentlichung (Juli 2015) in der Sammlung texte.online

Reviewstatus: arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle
vorgeschlagene Zitation: Kühn, C. et al. (2015). *Funktionsprofile, Weiterbildungsverhalten und Zertifizierungsinteressen des niedersächsischen Weiterbildungspersonals.*
Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2015-weiterbildungsverhalten-01.pdf

Dieses Dokument ist unter folgender creative-commons-Lizenz veröffentlicht:
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de

www.die-bonn.de

Befragung des niedersächsischen Weiterbildungspersonals: Erwachsenenpädagogische Funktionsprofile, Nutzung ausgewählter Weiterbildungsformate und Einstellung zur Kompetenzzertifizierung

Mit der Befragung des Personals der öffentlichen Weiterbildung in Niedersachsen wurden Erkenntnisse über die drei erwachsenenpädagogischen Funktionsprofile Einrichtungsleitung, hauptamtliche pädagogische Mitarbeitende und Kursleitung im Hinblick auf deren sozioökonomische Merkmale, Aufgaben- und Tätigkeitsfelder, Weiterbildungsverhalten und Einstellung zu einer trägerunabhängigen Kompetenzzertifizierung gewonnen. Die Aufgabenprofile dieser drei Funktionsprofile verdeutlichen, dass neben pädagogischen vor allem bildungsmanagementrelevante Tätigkeiten beim Personal überwiegen. Daneben zeigt sich, dass zu den wichtigsten Weiterbildungsaktivitäten die Lektüre von Fachzeitschriften bzw. -büchern und der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen gehören, wobei das Angebot der landesweiten Anbieter tendenziell bekannter zu sein scheint als das bundesweiter Anbieter.

Christian Kühn ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Student am Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover.
Kontakt: : christian.kuehn5@web.de

Prof. Dr. Steffi Robak ist Professorin am Lehrstuhl Bildung im Erwachsenenalter der Leibniz Universität Hannover.
Kontakt: steffi.robak@ifbe.uni-hannover.de

Claudia Pohlmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover.
Kontakt: claudia.pohlmann@ifbe.uni-hannover.de

Dr. Peter Brandt ist Abteilungsleiter des Daten- und Informationszentrums am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Institut für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).
Kontakt: brandt@die-bonn.de
Telefon: +49 (0)228 3294-203

Dr. Martin Dust ist Geschäftsführer der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung Niedersachsen.
Kontakt: dust@aewb-nds.de

Korrektorat: Monika Socha

Online veröffentlicht am: 30.07.2015
Stand Informationen: Juni 2015

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten.
Dieses Dokument wird unter folgender creative-commons-Lizenz veröffentlicht:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

Befragung des niedersächsischen Weiterbildungspersonals: Erwachsenenpädagogische Funktionsprofile, Nutzung ausgewählter Weiterbildungsformate und Einstellung zur Kompetenzzertifizierung

Das Erwachsenenbildungspersonal gilt als der zentrale Faktor für die Qualität der Weiterbildung, ist aber noch vergleichsweise wenig erforscht. Die mit der „Erhebung der beruflichen und sozialen Lage der Lehrenden“ (WSF, 2005) vorliegenden Daten sind bereits zehn Jahre alt, und Forschungsbedarf besteht nach wie vor im Hinblick auf die Anforderungen, die Aufgaben- und Tätigkeitsprofile, die Qualifikationen und die Weiterbildungswege des Weiterbildungspersonals (Egetenmeyer, 2010, S. 236; Egloff & Robak, 2014, S. 4; Kraft, 2006, S. 5 ff.). Demnächst soll der wb-personalmonitor aktuelle belastbare Daten zum soziodemografischen und soziökonomischen Status sowie den Arbeitsbedingungen des Weiterbildungspersonals auf Bundesebene liefern. Die Weiterbildungslandschaft in Niedersachsen allerdings ist bundesweit einzigartig, da mit der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) eine zentrale Dienstleistungsorganisation für alle anerkannten und öffentlich geförderten Einrichtungen der Erwachsenenbildung existiert. Somit behandelt die Befragung des niedersächsischen Weiterbildungspersonals bundeslandspezifisch Fragestellungen zum soziodemografischen und sozioökonomischen Status sowie zu den Anforderungsprofilen, der Qualifikationsniveaus und des Weiterbildungsverhaltens des Weiterbildungspersonals. Integriert sind auch Fragen zu Bedarfen und Nutzung von non-formalen und informellen Lernangeboten, die das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) und AEWB bereitstellen. Mit den gewonnenen Erkenntnissen sollen passende Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und vorhandene Lernangebote optimiert werden. Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie werden im vorliegenden Beitrag vorgestellt. Neben der AEWB waren an der Studie das DIE und der Niedersächsische Bund für freie Erwachsenenbildung e. V. (nbeb) beteiligt. Durchgeführt wurde die Befragung vom Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung (IfBE) der Leibniz Universität Hannover.

Theoretische Annahmen und methodisches Vorgehen

Innerhalb der Erwachsenenbildung/Weiterbildung (EB/WB) existiert eine Vielzahl an Berufsbezeichnungen (z. B. Trainer bzw. Trainerin, Dozent bzw. Dozentin, HPM, Berater bzw. Beraterin, Coach, Supervisor bzw. Supervisorin), die nicht gesetzlich geordnet sind (Dobischat, Fischel, & Rosendahl, 2010, S. 166; Kraft, 2006, S. 6). Hinzu kommt eine Pluralität an Trägerstrukturen innerhalb eines marktförmig organisierten Feldes der EB/WB. „Je nachdem wie breit man Weiterbildung fasst, kommen dann mehr oder weniger Personen sowie sehr unterschiedliche Beschäftigungsgruppen in den Blickwinkel“ (Kraft, 2006, S. 10). In Anlehnung an Kraft (2006) wurden für die Befragung des niedersächsischen Weiterbildungspersonals 13

Aufgabenbereiche entwickelt und abgefragt, die unter anderem den Bedeutungszuwachs von projektförmiger Arbeitsorganisation und einer verstärkten Marktorientierung aufgreifen: Organisation und Leitung, Qualitätsentwicklung/-sicherung, Finanz- und Ressourcenbeschaffung, Controlling, Personalentwicklung, Projektakquise, Projektmanagement, Projektarbeit, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, Programm- und Angebotsplanung, Lehre, Kooperationsmanagement, Beratung. Die Tätigkeit des einzelnen Mitarbeitenden beschränkt sich dabei nicht nur auf ein Aufgabenfeld, sondern umfasst meist mehrere Felder (Egetenmeyer, 2010, S. 236). Daneben sollten die Befragten ebenfalls ihre Funktion angeben, die sie innerhalb der Weiterbildungseinrichtung innehaben. Die gewonnenen Daten ermöglichen es, die Befragten im Rahmen der Auswertung entlang der drei am häufigsten genannten Funktionen zu gruppieren (Einrichtungsleitung, HPM, Kursleitung) und diese zu beschreiben. So entstehen Funktionsprofile, die sich unterschiedlichen Organisationsebenen einer öffentlichen Weiterbildungseinrichtung zuordnen lassen. Auch von Hippel und Tippelt kommen auf Grundlage ihrer Forschungsergebnisse zu einer ähnlichen Differenzierung des WB-Personals (2009).

Für die Befragung wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, der an die Einrichtungen der öffentlichen Weiterbildung in Niedersachsen verschickt wurde. Der bereinigte Datensatz umfasst 337 gültige Fälle. Den drei Funktionsprofilen lassen sich über 80 Prozent der gültigen Fälle im Datensatz zuordnen. Die Daten wurden deskriptiv-explorativ analysiert, da zum einen die Grundgesamtheit des Weiterbildungspersonals in Niedersachsen unbekannt ist und zum anderen durch das Forschungsdesign keine repräsentative Stichprobe gezogen werden konnte. Das Ziel der durchgeführten Datenanalyse ist es, „soziologisch [interpretierbare] Strukturen in den Daten (Exploration)“ (Diaz-Bone, 2006, S. 12) zu entdecken. Die gefundenen Auffälligkeiten wurden interpretativ an die bisherigen forschungstheoretischen Annahmen über die Struktur und das Weiterbildungsverhalten des Weiterbildungspersonals rückgebunden.

Drei zentrale Funktionsprofile einer WB-Einrichtung im öffentlichen Sektor

Abbildung 1 zeigt die drei erwachsenenbildnerischen Funktionsprofile Einrichtungsleitung, HPM und Kursleitung und beschreibt diese anhand der Merkmale

- Alter,
- Akademisierung,
- Tätigkeitsfeld,
- Geschlechterverhältnis,
- Arbeitsumfang und
- Anstellungsverhältnis.

	Leitungsebene	Programmplanung	Veranstaltungsdurch-führung
Funktion	*Einrichtungsleitung*	*Hauptamtlich-pädago-gische Mitarbeit*	*Kursleitung*
Alter Ø-Alter älter als 50 Jahre	 55,37 Jahre 76%	 49,65 Jahre 54%	 51,54 Jahre 52%
Geschlechterverhältnis Frauen Männer	 36% 64%	 64% 36%	 71% 29%
überwiegender Arbeitsumfang	ganztags	ganztags	halbtags
Akademisierung akad. Abschluss päd. Abschluss EB-Inhalte	 94% 61% 39%	 96% 71% 40%	 73% 33% 18%
überwiegendes Anstellungsverhältnis	Hauptberuf, unbefristet ange-stellt	Hauptberuf, unbefristet angestellt	Nebenberuf, selbstständig
zentrale Tätigkeiten (In Klammern: Anteile der Fälle innerhalb der Gruppe, die diese Tätigkeit angeben; Mehrfach-nennungen möglich)	Organisation/Leitung (99%) Programmplanung (48%) Ressourcenbeschaffung (43%) Marketing (42%) Qualitätsmanagement (39%) Controlling (36%) Koop. Management (35%) Personalentwicklung (35%)	Programmplanung (79%) Beratung (56%) Marketing (36%) Lehre (36%) Projektmanagement (34%) Qualitätsentwicklung (33%) Organisation/Leitung (30%)	Lehre (83%) Beratung (21%) Sonstiges (19%)

Abbildung 1: Organisationsebenen einer öffentlichen Weiterbildungseinrichtung mit Beschreibung der Funktionstragenden und ihrer Tätigkeiten

Alter

Die mit der Umfrage erreichte Population ist nicht repräsentativ für das gesamte Weiterbildungspersonal in Niedersachsen, dessen Grundgesamtheit zudem unbekannt ist. Der nbeb schätzt das Personal seiner Mitgliedseinrichtungen auf rund 30.000 Personen, wobei das Verhältnis zwischen Angestellten und Selbstständigen etwa 1:7 beträgt. An der Online-Umfrage haben mehr als doppelt so viele Angestellte (218) wie Selbstständige (102) teilgenommen. 2005 lag das Durchschnittsalter der Erwachsenenbildenden bundesweit bei 46,9 Jahren (WSF, 2005, S. 46 f.). Das durchschnittliche Alter aller Befragten in Niedersachsen liegt bei 50 Jahren. Ein Vergleich der drei Gruppen zeigt, dass die Einrichtungsleitenden nicht nur das höchste Durchschnittsalter haben, sondern auch mit Abstand die höchste Rate an über 50-Jährigen.

Geschlecht

Darüber hinaus scheint es zwischen den Funktionsprofilen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis strukturelle Ungleichheiten zu geben: Sind auf der Ebene der Veranstaltungsdurchführung und der Programmplanung noch zwei von drei Befragten weiblich, kehrt sich dieses Verhältnis auf der Leitungsebene um; hier sind die Frauen immer noch stark unterrepräsentiert. Im bundesweiten Vergleich hingegen ist die Geschlechterverteilung auf der Leitungsebene inzwischen fast ausgewogen (Huntemann & Reichart, 2014, S. 4; Horn & Ambos, 2014, S. 19).

Arbeitsumfang

Die Angestellten in einer WB-Einrichtung arbeiten in der Mehrheit in Vollzeit. Die freien Mitarbeitenden hingegen geben an, die Tätigkeiten in der EB/WB nur halbtags auszuführen. Die geringen Arbeitszeitvolumen können nebenberuflich Selbstständige potenziell durch eine andere hauptberufliche Anstellung ausgleichen. Problematisch wird die geringe Wochenarbeitszeit allerdings bei der hauptberuflichen Selbstständigkeit. Die Befragten in dieser Gruppe kommen im Durchschnitt nicht über 20 Stunden pro Woche hinaus. Gerade in der Gruppe der hauptberuflich Selbstständigen liegt die Vermutung nahe, dass es sich überwiegend um prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigem Einkommen handelt (Langemeyer & Martin, 2014, S. 26; WSF, 2005, S. 77 f.).

Akademisierungsgrad

Der vergleichsweise hohe Akademisierungsgrad des Weiterbildungspersonals gegenüber anderen Dienstleistungsberufen (Langemeyer & Martin, 2014, S. 21; Kraft, 2006) schlägt sich vor allem auf der Leitungsebene und der Ebene der Programmplanung nieder: Nahezu alle Befragten haben einen akademischen Abschluss. Weit über die Hälfte der Mitarbeitenden in der Funktion der Leitung und der HPM sind außerdem akademisch pädagogisch qualifiziert.

Für die Befragten, die sich der Kursleitung zuordnen, trifft das nur auf jeden Dritten zu. Dieses Ergebnis liegt deutlich unter den Befunden anderer Studien, in denen drei Viertel (BMBF, 2004) bzw. zwei Drittel (GEW, 2006) der Kursleitenden angeben, einen pädagogischen Bildungsabschluss zu haben. Mit erwachsenenpädagogischen Studieninhalten haben sich über die drei Funktionsprofile hinweg nur 28 Prozent der Befragten beschäftigt. Dass gerade die Kursleitenden, die aus Sicht der Teilnehmenden ein zentrales Qualitätskriterium von Weiterbildungsveranstaltungen sind, kaum eine erwachsenenpädagogische Qualifizierung aufweisen (18 %), ist unter Professionalisierungsgesichtspunkten ein problematisches Ergebnis.

Aufgabenbereiche

Die Aufschlüsselung der Aufgabenbereiche nach Funktionsprofilen zeigt sowohl funktionsspezifische als auch funktionsübergreifende Tätigkeiten auf. In Anknüpfung an frühere Studien, die Differenzierungen und Schnittmengen in den Bereichen Bildungsmanagement und Programmplanung (Gieseke, 2000) sowie Pädagogik und Verwaltung (von Hippel, 2010) herausgearbeitet haben, können neue Vermischungen und Ausweitungen in den Tätigkeitsbereichen identifiziert werden.

Befragte, die angeben, zur Einrichtungsleitung zu gehören, befassen sich zentral mit Aufgaben

- der Organisation und Leitung einer Einrichtung,
- der Programmplanung,
- des Marketings, der Finanz- und Ressourcenbeschaffung und
- der Qualitätsentwicklung.

Das Aufgabenprofil umfasst somit vor allem nach innen und außen gerichtete Tätigkeiten des Bildungsmanagements, d. h. der binnenstrukturellen Gestaltung, der Schaffung von Rahmenbedingungen für die Programmplanung und der vieldimensionalen Vernetzung nach außen zur Absicherung der Einrichtung (Robak, 2004; Meisel, 2011). Auffällig ist, dass fast die Hälfte der Einrichtungsleitenden angibt, auch in der Programmplanung tätig zu sein. Die Personalentwicklung ist allerdings noch nicht als Tätigkeitsfeld des Bildungsmanagements ausreichend angekommen; sie wird nur von etwa jeder bzw. jedem dritten Befragten in der Gruppe der Einrichtungsleitung als Tätigkeitsfeld genannt. Dieser Befund deutet daraufhin, dass die Weiterbildung des Weiterbildungspersonals nur in geringem Maße von der WB-Einrichtung gesteuert wird. Dies ist insgesamt, aber auch insbesondere unter dem Gesichtspunkt eines anstehenden Generationenwechsels kritisch zu hinterfragen (siehe dazu auch Kade, 2004).

Ein Schwerpunkt der HPM ist in der Programmplanung erkennbar, jedoch kann eine Ausweitung des Tätigkeitsspektrums deutlich nachvollzogen werden. Im Vergleich zu früheren

Studien (u.a. Gruber, Harteis, & Kraft, 2005 zit. nach Kraft, 2006, S. 17) hat die Beratung extrem an Bedeutung gewonnen: Über die Hälfte der Programmplanenden geben an, beratend tätig zu sein. Eine Bildungsmanagementorientierung lässt sich auch bei den HPM erkennen, da auch Marketing, Projektmanagement, Qualitätsentwicklung sowie Organisation/Leitung zentrale Tätigkeitsfelder darstellen. Interne Organisationsprozesse werden somit vor allem von der Einrichtungsleitung, aber auch von den HPM gesteuert. Die Gleichzeitigkeit von Aufgaben des Bildungsmanagements und der Programmplanung kann als „kooperatives Management" (Gieseke, 2003, S. 193 f.) bezeichnet werden. Die Gruppe der Programmplanenden weist jedoch nicht nur Schnittmengen zur Gruppe der Einrichtungsleitung auf, sondern auch zur Gruppe der Kursleitenden: Immerhin ein Drittel der Programmplanenden ist in der Lehre tätig. Das Tätigkeitsprofil der Kursleitenden liegt mit 83 Prozent eindeutig in der Lehre. Ein weiteres Tätigkeitsfeld stellt für ein Fünftel der Kursleitenden die Beratung dar.

Da die Mehrheit der Erwachsenenbildenden davon ausgeht, dass ihr aktuelles Wissen in Zukunft nicht ausreichen wird und damit ein hoher Fortbildungsbedarf besteht (Kraft, Seitter, & Kollewe, 2009, S. 25 f.), verlagert sich die Weiterbildung in den Verantwortungsbereich einer individuellen Selbstqualifikationsanstrengung (Meisel, 2011, S. 235), womit die selbstgesteuerte Nutzung non-formaler und informeller Lernangebote in den Fokus rückt.

Nutzung non-formaler Weiterbildungsangebote

In den Bereich non-formaler Weiterbildungsangebote fallen der Besuch von Seminaren, Weiterbildungsveranstaltungen, Fortbildungen oder auch Schulungen. Von den Befragten geben 95 Prozent an, dass sie während der vergangenen fünf Jahre mindestens ein solches Weiterbildungsformat genutzt haben.

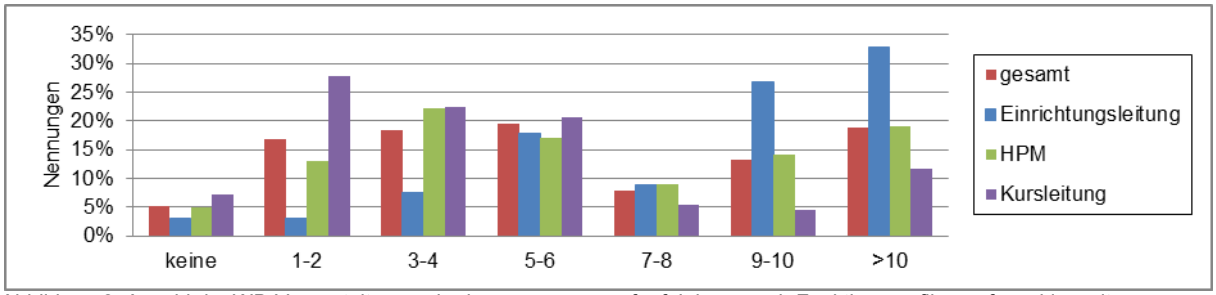

Abbildung 2: Anzahl der WB-Veranstaltungen in den vergangenen fünf Jahren nach Funktionsprofilen aufgeschlüsselt

Durchschnittlich wurden von den Befragten acht Veranstaltungen besucht. Für die Gruppe der Einrichtungsleitung zeigt sich, dass sechs von zehn Befragten angeben, sogar mehr als acht Weiterbildungsveranstaltungen besucht zu haben, während bei den HPM und der Kursleitung der Großteil nicht über den Besuch von sechs WB-Veranstaltungen hinauskommt. Die Gruppe der Kursleitenden hat am wenigsten non-formale Weiterbildungsangebote wahrgenommen.

Die Ursache für die geringe Weiterbildungsteilnahme – bei gleichzeitig hohem Fortbildungsinteresse der Kursleitenden (Gieseke, 2005; von Hippel & Tippelt, 2009) – ist vermutlich in der prekären Beschäftigungssituation begründet.

Der überwiegende Teil (73 %) der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen dauerte zwischen ein und zwei Tagen. Die Attraktivität kurzer Veranstaltungen bis zu einem Tag zeigt sich auch im Antwortverhalten der Umfrageteilnehmenden hinsichtlich der bevorzugten Weiterbildungsformate. Auffällig ist, dass Befragte in der Funktion der Kursleitung gegenüber Befragten in der Einrichtungsleitung und der HPM eher einen Teilnahme an Abendveranstaltungen und Wochenendseminaren präferieren würden.

E-Learning ist das einzige Format, welches über alle Gruppen hinweg von mehr als der Hälfte der Befragten nicht genutzt wurde. Für internet- bzw. lernplattformbasierte Weiterbildungsformate wie Web-Seminare und E-Learning zeigt eine Analyse der Antworten nach Alterskategorien, dass die Mehrheit der Befragten in allen Altersstufen eine Nutzung ablehnt. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch von Hippel und Tippelt (2009).

Als zentrale Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen geben die Befragten die AEWB und die Volkshochschulen (VHS) an. Gerade in den Gruppen der Einrichtungsleitenden und der HPM nahmen weit über die Hälfte an Veranstaltungen der AEWB teil. In der Gruppe der Kursleitung trifft das nur auf jeden Fünften zu. Als Anbieter der Veranstaltungen nennen die Kursleitenden hauptsächlich die VHS (48 %), gefolgt von privatwirtschaftlichen Anbietern (33 %) und freien Trainern bzw. Coachs (23 %).

Fachzeitschriften und -bücher als zentrale Formate informeller Weiterbildung

Neben non-formalen Weiterbildungsformaten wurde auch die Nutzung bestimmter informeller Angebote erfasst. Darunter fällt die Lektüre von Fachliteratur, die als zentrales Format informellen Kompetenzerwerbs gilt (Lenk, 2014, S. 48). Die Hälfte aller Befragten gibt an, während der letzten 12 Monate pädagogische Fachzeitschriften gelesen zu haben. Eine Aufschlüsselung nach Funktionsprofilen zeigt, dass die HPM am häufigsten zu pädagogischen Fachzeitschriften bzw. -büchern greifen. Die Gruppe der Kursleitenden ist diejenige, die pädagogische Literatur am wenigsten nutzt. Fachbücher werden dabei von den Kursleitenden den Zeitschriften vorgezogen (52 %). Über alle Funktionsprofile hinweg greifen die Befragten eher zu Fachbüchern als zu Fachzeitschriften. Dabei wurden durchschnittlich drei Fachbücher gelesen. Drei von vier Befragten, die angeben, ein Fachbuch genutzt zu haben, lesen allerdings weniger als drei Fachbücher pro Jahr.

Außerdem wurden die Befragten gebeten, die Attraktivität von ausgewählten erwachsenenpädagogischen Zeitschriften einzuschätzen (1 = attraktiv; 5 = unattraktiv). Als attraktivste Lektüre werden die „DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung“ (2,3), die „EB Erwachsenenbildung“ (2,5), die Zeitschrift „forum Erwachsenenbildung“ (2,6) und die „Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report“ (2,7) eingeschätzt. Im mittleren Feld landen die „Weiterbildung (ehemals GdWZ)“ (2,9), die „Hessischen Blätter für Volksbildung“ (3,0), „Lifelong Learning in Europe“ (3,1) und das „Meb Magazin Erwachsenenbildung.at“ (3,1). Auffällig ist, dass die HPM die Attraktivität aller in der Umfrage genannten Fachzeitschiften durchweg höher einschätzen als die anderen beiden Funktionsgruppen.

Die Attraktivität gedruckter Darstellungsformate, die zum informellen Kompetenzerwerb genutzt werden können, wird ebenfalls dadurch unterstrichen, dass über die Hälfte der Befragten angibt, ein gedrucktes Buch (56 %) bzw. eine gedruckte Zeitschrift (57 %) in jedem Fall nutzen zu wollen, wenn diese verfügbar wären. Das trifft ebenfalls auf PDF-Dokumente (57 %) zu, wohingegen ganze Online-Ausgaben von Zeitschriften (46 %) etwas weniger attraktiv zu sein scheinen. Moderne digitale Formate wie Apps, Podcasts/Vidcasts oder Learning Games würden nicht einmal von jedem fünften Befragten „in jedem Fall“ genutzt werden. Über die Hälfte der Umfrageteilnehmenden lehnt eine Nutzung solcher Formate sogar ab. Dieses Ergebnis zeigt sich über alle Altersgruppen hinweg. Am ehesten treffen Applikationen für mobile Endgeräte bei den Befragten zwischen 21 und 30 Jahren sowie zwischen 41 und 50 Jahren mit knapp unter 50 Prozent auf Zustimmung. Das gleiche Bild ergibt sich für Podcast/Vidcasts. Lediglich Learning Games würden circa 60 Prozent der Befragten zwischen 41 und 50 Jahren nutzen, während alle anderen Altersgruppen eine Nutzung mehrheitlich ablehnen.

Nutzung der non-formalen und informellen Lernangebote von AEWB und DIE

Die AEWB ist ein zentraler landesweiter und das DIE ein bundesweiter Anbieter non-formaler und informeller Weiterbildungs- und Informationsangebote für das Weiterbildungspersonal. Daneben existieren Internetangebote anderer Anbieter. Von diesen Angeboten Dritter wird der Deutsche Bildungsserver, den 31 Prozent der Befragten in den letzten 12 Monaten nutzten, am meisten genutzt. Die weiteren abgefragten Informationsquellen wurden nur von maximal zehn Prozent der Befragten verwendet (erwachsenenbildung.at, Tübinger-Video-Falllaboratorium und European InfoNet Adult Education).

Aus dem Angebot der AEWB werden vor allem Angebote für das informelle Lernen wie der Internetauftritt (51 %), der Newsletter (48 %) und Publikationen (40 %) häufig genutzt. Aber auch non-formale Weiterbildungsangebote wie Fortbildungen oder Fachtagungen wurden

durch vier von zehn Befragten in den letzten 12 Monaten wahrgenommen. Jeder vierte Befragte nutzte zudem die Möglichkeit, eine individuelle Beratung zu bekommen. Eine Aufschlüsselung nach Funktionsprofilen (Abb. 3) zeigt, dass das Angebot vor allem die Befragten in der Gruppe der Einrichtungsleitenden und der HPM erreicht. Die Gruppe der Kursleitenden nimmt das Angebot derweil am wenigsten wahr. Am ehesten werden von dieser Gruppe noch Fortbildungen (28 %) besucht.

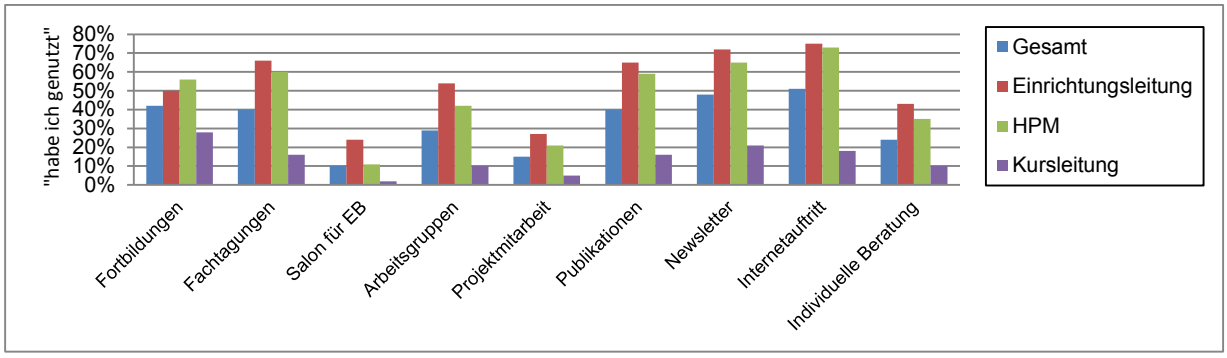

Abbildung 3: Nutzung des Angebotes der AEWB in den letzten 12 Monaten nach Funktionsprofilen aufgeschlüsselt

Aus dem DIE-Angebot wurden von den Befragten in den letzten 12 Monaten vor allem die informellen Lernangebote genutzt. 34 Prozent der Befragten haben Publikationen des DIE verwendet (etwa ein weiteres Drittel kennt das Angebot nicht) und 29 Prozent das Online-Angebot des DIE (etwa ein weiteres Drittel kennt auch hier das Angebot nicht). Auf Angebote, die keinen expliziten Praxisbezug haben, wird weniger zurückgegriffen. Ebenso verhält es sich mit einem Teil der speziell für die befragte Zielgruppe entwickelten Angebote (z. B. die Datenbank Qualidat mit Fortbildungsangeboten für Weiterbildner).[1] Nach Funktionsprofilen differenziert nutzen Leitungen und Programmverantwortliche die vom DIE zur Verfügung gestellten Angebote intensiver, wie Abb. 4 zeigt.

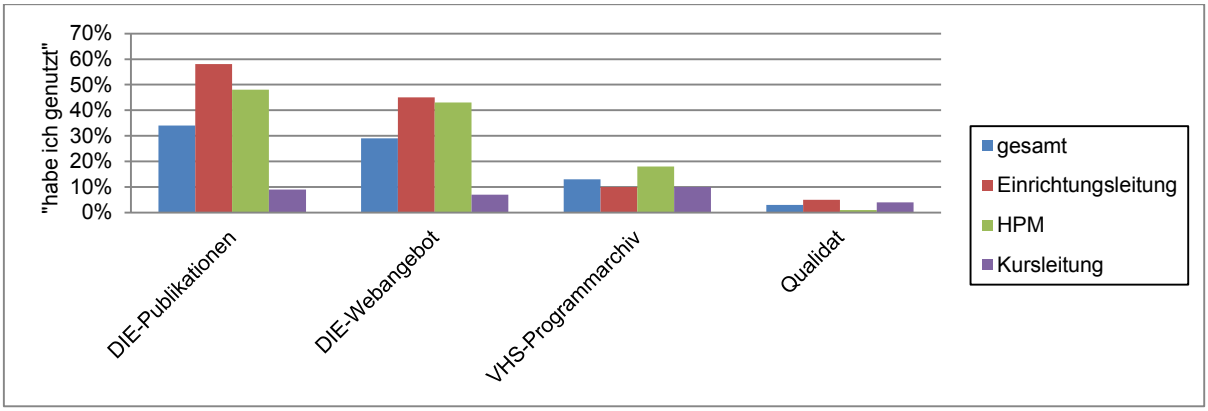

Abbildung 4: Nutzung des Angebots ausgewählter Dienstleistungen des DIE in den letzten 12 Monaten aufgeschlüsselt nach Funktionsprofilen

[1] Ein Grund dafür könnte sein, dass die AEWB in Niedersachsen als zentrale Anlaufstelle für non-formale Weiterbildungsangebote für das Weiterbildungspersonal fungiert und damit eine bundesweite Datenbank hier auf einen geringeren Bedarf trifft als andernorts.

Diejenigen Befragten, die Publikationen des DIE lesen, nutzten häufig bzw. gelegentlich vor allem die „DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung“ (86 %), „Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung“ (78 %), „Studientexte für die Erwachsenenbildung“ (59 %) und die „Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report“ (57 %). Eine Aufschlüsselung über die Funktionsprofile hinweg liefert Abbildung 5.

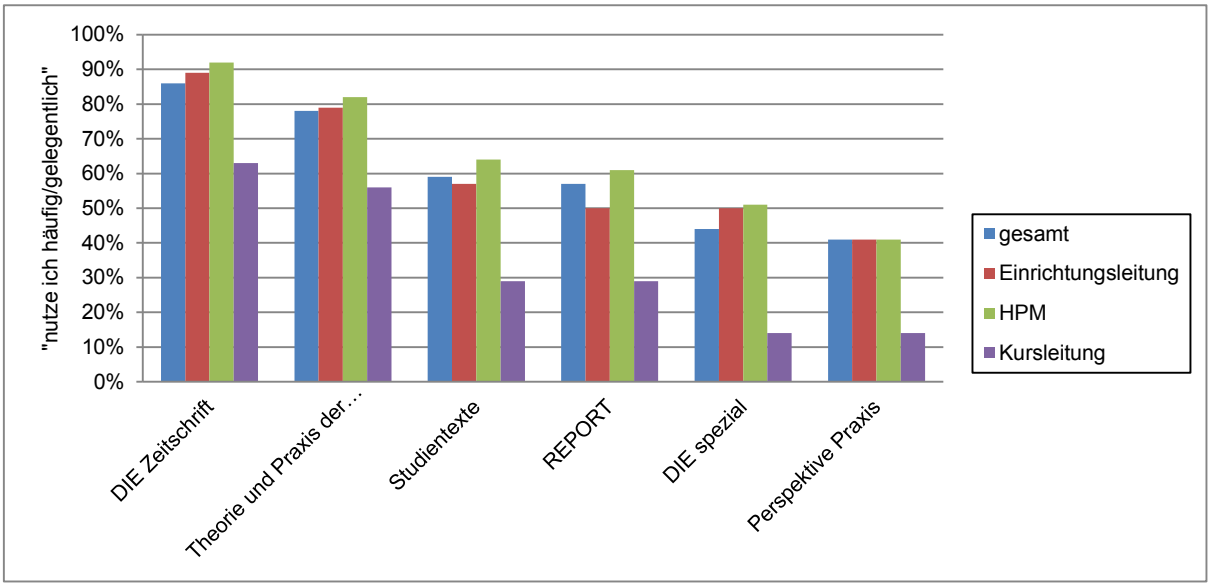

Abbildung 5: Nutzung des Angebots ausgewählter Publikationen des DIE in den letzten 12 Monaten aufgeschlüsselt nach Funktionsprofilen

Fast alle Befragten (96 %), die angegeben haben, DIE-Publikationen zu lesen, stimmen der Aussage zu, dass sie sich damit über aktuelle Entwicklungen im eigenen Tätigkeitsfeld auf dem Laufenden halten wollen. In drei von vier Fällen werden die Publikationen auch aus persönlichem Interesse gelesen. Jede bzw. jeder Dritte stimmt zu, mit dem Lesen einer DIE-Publikation Probleme im beruflichen Alltag gelöst oder die Informationen in eine Veranstaltung eingebaut zu haben.

Einstellung zu einer trägerunabhängigen Kompetenzzertifizierung

Eine trägerunabhängige Zertifizierung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen kann als eine mögliche Professionalisierungsstrategie des Weiterbildungspersonals verstanden werden. Mit dem Versuch, Kompetenzbeschreibungen im Feld der EB/WB zu etablieren, sollen erwachsenenpädagogische Standards geschaffen werden (Kraft, 2006, S. 30). In Deutschland gibt es noch kein trägerübergreifendes Zertifizierungsmodell. Als Good-Practice-Beispiele gelten das Schweizer Modell „Ausbildung der Ausbildenden“ sowie das Österreichische Modell der „Weiterbildungsakademie“ (Kraft, Seitter, & Kollewe, 2009, S. 49 ff.). Mit einem Ende 2014

angelaufenen Projekt („GRETA“) wird diese Entwicklung vom DIE koordiniert vorangetrieben (Brandt et al., 2015).

85 Prozent der Befragten haben ihre Kompetenzen noch nicht systematisch erhoben und reflektiert. Daher liegt es nahe, Einschätzungen hinsichtlich des Nutzens einer möglichen trägerunabhängigen Kompetenzzertifizierung abzufragen, um die Akzeptanz eines solchen Verfahrens einschätzen zu können (Abb. 6). Unter den vorgeschlagenen Nutzendimensionen erhalten Aussagen zur Verbesserung der Selbsteinschätzung und der Identifikation von Lernpotenzialen die höchsten Zustimmungsraten. Die Statements zur Verbesserung der beruflichen Chancen und der Hilfe beim (Wieder-)Eintritt in den Beruf werden von den meisten Befragten abgelehnt. Auffällig ist in allen Bereichen, dass die Gruppe der Kursleitung durchweg höhere Zustimmungsraten zum Nutzen einer Kompetenzbilanzierung vergibt als die Einrichtungsleitung und HPM. Die unterschiedliche Beurteilung des Nutzens spiegelt sich auch in den Aussagen zu einer hypothetischen Teilnahme an einer trägerunabhängigen Kompetenzzertifizierung wider. 67 Prozent der Befragten, die angeben, die Funktion einer Kursleitung innezuhaben, würden „auf jeden Fall“ oder „schon eher“ teilnehmen. Fast jeder bzw. jede fünfte befragte Kursleitende gibt an, auf jeden Fall teilnehmen zu wollen. In den Gruppen der Einrichtungsleitung und der HPM lehnen mehr Befragte eine Teilnahme eher ab, als dass sie zustimmen.

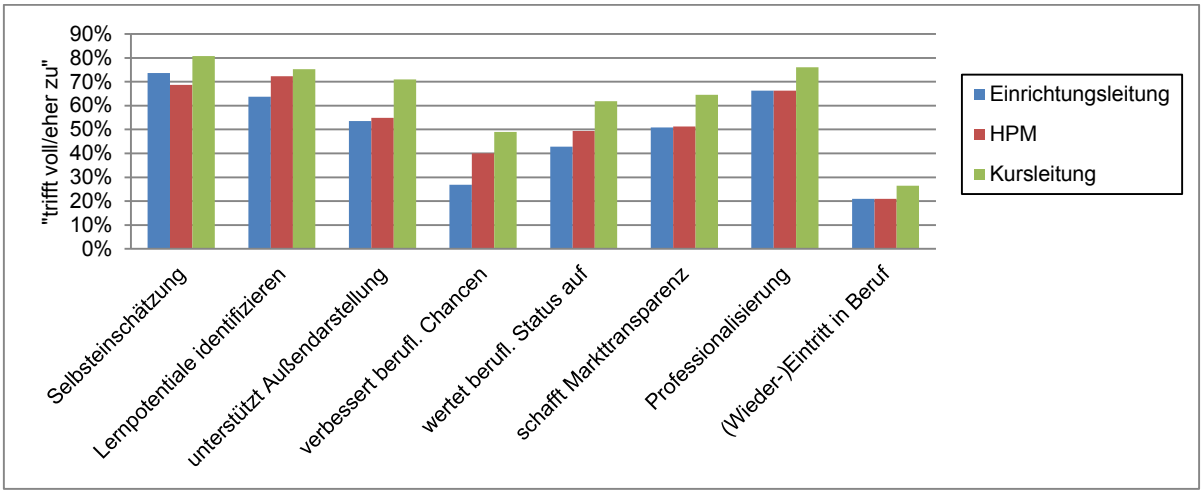

Abb.6: Zustimmung zu Nutzendimensionen einer Kompetenzbilanzierung nach Funktionsprofilen ausdifferenziert

Einschätzungen, Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven

Herausforderungen aus Sicht des IfBE

Die Funktionsprofile zeigen, dass vor allem die Leitung und die HPM in organisationaler und gestalterischer Hinsicht die Hauptakteure in den Bildungseinrichtungen sind. Die Kursleitenden hingegen übernehmen vor allem Lehr- und daran angeschlossene Beratungstätigkeiten. Für sie dürfte sich die Selbstständigkeit und eine diagnostizierte Prekarisierung derartig auswirken, dass sie sich nur schwerlich als zugehöriges Mitglied einer Bildungseinrichtung mit organisationaler Gestaltungskraft verstehen. Tatsächlich sind sie kaum in die Kommunikations- und Wissensmanagementströme innerhalb der Einrichtungen involviert. Zum einen hat das zur Folge, dass diese Gruppe über die Einrichtungen für Weiterbildungsangebote schwer zu erreichen ist, obwohl gerade den Kursleitenden eine (erwachsenen-)pädagogische akademische Grundqualifikation fehlt. Zum anderen könnte die fehlende Integration des Lehrpersonals eine Ursache dafür sein, dass einrichtungsinterne Qualitätsmanagementprozesse nicht die mikrodidaktische Ebene der Lehr-Lerninteraktion erreichen (Hartz & Schrader, 2009, S. 332) und es zu einer Aggregationsproblematik zwischen den Ebenen der Organisation und der pädagogischen Interaktion kommt (Hartz, 2011, S. 34). Es ist zu vermuten, dass die mit einschlägigen Qualitätsmanagement-Systemen (wie der Lernerorientierten Qualitätstestierung – LQW) angestrebte Überwindung des Organisationsblicks (ebd., S. 35; Hartz & Meisel, 2011, S. 73) an der fehlenden Einbindung der Kursleitenden in die Weiterbildungsorganisation scheitert. Daneben sind die prekäre Beschäftigungslage und der erwachsenenbildungsunspezifische Bildungshintergrund bekannte, aber offenbar noch immer ungelöste Probleme.

Aufseiten des angestellten Personals (Leitung, HPM) werden Schnittmengen und Ausweitungen in den Aufgabenfeldern der beiden Funktionsprofile deutlich: Das Tätigkeitsspektrum der Leitenden verweist auf steigende erwachsenenpädagogische Anteile der Planung bei gleichzeitiger Ausdifferenzierung der Bildungsmanagementtätigkeiten; das Tätigkeitsspektrum der HPM zeigt steigende Anforderungen des Bildungsmanagements auf bei gleichzeitiger Ausdifferenzierung pädagogischer Kerntätigkeiten. Besonders für die HPM ist eine Zunahme des „kooperativen Managements“ (Gieseke, 2003, S. 193 f.) als Perspektive zu berücksichtigen. Somit stellen sich auch neue Anforderungen an die bildungswissenschaftliche Beschreibung von Professionalität und die Konzeptualisierung von Professionalisierungsstrategien für die erwachsenenpädagogische Praxis.

Da das Durchschnittsalter des Weiterbildungspersonals bei über 50 Jahren liegt, ist damit zu rechnen, dass es in den kommenden zehn bis 15 Jahren zu einem Generationswechsel in der Weiterbildung kommen wird. Um dem Fachkräftemangel (Meisel, 2009, S. 244) entgegenzu-

steuern, bedarf es aus Sicht des IfBE einerseits einer akademisch erwachsenenpädagogischen (Zusatz-)Qualifizierung des (zukünftigen) angestellten Weiterbildungspersonals. Dieses muss die zunehmende marktförmige Ausrichtung der Weiterbildungseinrichtungen und die damit zusammenhängenden Anforderungen an ein professionelles pädagogisches Handeln berücksichtigen. Dabei sind sowohl Tätigkeiten des Bildungsmanagements als erwachsenenpädagogische Professionalität zu konzeptualisieren als auch die erwachsenenpädagogischen Inhalte der Programmplanung, der Beratung und der Lehre zu stärken. Die Weiterbildung und kontinuierliche Professionalisierung des Personals insgesamt, insbesondere jedoch des Lehrpersonals, sticht andererseits als die größte Herausforderung zukünftiger Qualifizierungsanstrengungen heraus.

Bewertung der Ergebnisse aus Sicht des DIE und der AEWB

Für das DIE liefert die Befragung Anhaltspunkte für die Reichweite seiner Dienstleistungen im Bereich der Praxis der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung, auch wenn sich die Ergebnisse nicht vollständig auf Deutschland übertragen lassen. Einige Resultate bestätigen eine hohe Reichweite und Anerkennung der Produkte. Der Spitzenplatz der „DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung“ unter den Fachzeitschriften ist ebenso positiv wie die relativ hohe Nutzungshäufigkeit der Buchreihe „Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung“, die eigentlich primär wissenschaftlich orientierte Zielgruppen ansprechen will und offenbar hier breiter ins Praxisfeld wirkt als erwartet. Die insgesamt höheren Nutzungshäufigkeiten bei Leitungen und Programmverantwortlichen entsprechen der bisherigen Wahrnehmung. Das DIE ist seit jeher bei diesen Berufsgruppen gut verankert. Die Bekanntheit verschiedener Internetdienstleistungen muss allerdings als ausbaufähig angesehen werden. Das DIE wird das Marketing hinsichtlich seines Internetangebots überprüfen müssen.

Eine Herausforderung stellen die geringeren Nutzungszahlen durch Kursleitende dar. So bleibt zum Beispiel die Bekanntheit und Nutzung der Buchreihe „Perspektive Praxis“ deutlich hinter den Erwartungen zurück, versucht sich diese doch explizit an den Bedürfnissen der Kursleitenden zu orientieren. Künftig wird das DIE die bisher nicht im wünschenswerten Maße erreichte Zielgruppe der Kursleitenden gezielt mit Angeboten ansprechen. Hierbei wird es an den Befund anknüpfen, dass Kursleitende kaum über eine erwachsenenpädagogische Qualifizierung verfügen (s. o.). Das im Aufbau begriffene Informations- und Vernetzungsportal wb-web (www.wb-web.de) ist eine erste Antwort darauf. Die recht hohe Bereitschaft der Kursleitenden, Kompetenzen trägerübergreifend zertifizieren zu lassen, bestätigt den Weg, den das Institut zusammen mit acht Bundes- und Dachverbänden der Weiterbildung eingeschlagen hat (Brandt et al., 2015): Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts „GRETA“ werden Grund-

lagen erarbeitet für eine trägerübergreifende bundesweite Anerkennung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen von Lehrkräften.

Aufseiten der AEWB verdeutlichen die Ergebnisse der Befragung eine hohe Akzeptanz ihrer Dienstleistungen. Dies trifft sowohl auf die Informationsdienste, den Internetauftritt und den Newsletter als auch auf die Fortbildungen zu. Besonders erfreulich ist die positive Resonanz auf die Fachtagungen. Dieses Format hat die AEWB seit 2012 verstärkt durchgeführt, um besonders aktuelle und virulente Themen für eine breitere Fachöffentlichkeit aufzubereiten. Handlungsbedarf besteht weiterhin bezüglich einer stärkeren Erreichung der Kursleitenden. Hier muss zum einen über kursleiterspezifische Marketinginstrumente nachgedacht werden, um die Bekanntheit der Agentur in dieser Gruppe zu erhöhen. Es ist zum anderen davon auszugehen, dass Preis und örtliche Erreichbarkeit der Fortbildung wichtige Entscheidungsfaktoren gerade für Kursleitende sind. Es bleibt abzuwarten, ob das 2014 von der AEWB eingeführte Bonusprogramm, welches Preisnachlässe für die Einrichtungen der Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung vorsieht, hier nachhaltige Wirkung zeigen wird. Darüber hinaus lassen die Ergebnisse der Befragung wichtige Rückschlüsse für die thematische Ausrichtung der Dienstleistungen zu. Sie bestätigen die hohe Bedeutung folgender Themenfelder:

- Gestaltung des Generationenwechsels in den Erwachsenenbildungseinrichtungen,
- veränderte Tätigkeitsprofile bei den HPM (kooperatives Management) und
- erwachsenenpädagogische Qualifizierung, insbesondere bei den Kursleitenden, die den Bereich der Lehre in weit überwiegendem Maß durchführen.

Die AEWB verantwortet bereits Fortbildungen und Arbeitsgruppen zu den Themenfeldern a und b. Im Februar 2015 fand darüber hinaus eine Fachtagung zum Generationenwechsel statt. Das Angebotsportfolio kann und sollte jedoch noch ausgebaut werden. Eine erwachsenenpädagogische Grundqualifikation für Kursleitende bietet seit vielen Jahren das Modulsystem „Lehren lernen“ der AEWB. Dieses Fortbildungskonzept wird augenblicklich im engen Austausch mit der Leibniz Universität Hannover überarbeitet. Die Ergebnisse der Befragung fließen in die Überarbeitung ein.

Literatur

Brandt, P. et al. (2015): Interview. *DIE Zeitschrift*, 3.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). (2004). *Berufliche und soziale Lage der Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie*. Berlin: BMBF.

Diaz-Bone, R. (2006). *Statistik für Soziologen.* Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.

Dobischat, R., Fischel, M., & Rosendahl, A. (2010). Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierung im Erwerbsverlauf. In A. Bolder, R. Epping, R. Klein, G. Reutter, & A. Seiverth (Hrsg.), *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* (S. 163–181). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Egetenmeyer, R. (2010). Personal. In R. Arnold, S. Nolda, & E. Nuissl (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenenbildung* (S. 236–237). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Egloff, B., & Robak, S. (2014): Editorial. Situation des Personals in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung,* 1, 3–6.

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. (2006). *Dokumente „Berufliche und soziale Lage der Lehrenden in der Weiterbildung". Schlussbericht der Untersuchung im Auftrag des BMBF* (Dok. 03/2006).

Gieseke, W. (Hrsg.) (2000). *Programmplanung als Bildungsmanagement? Qualitative Studie in Perspektivverschränkung. Begleituntersuchung des Modellversuchs „Entwicklung und Erprobung eines Berufseinführungskonzepts für hauptberufliche Erwachsenenbilder/innen".* Recklinghausen: Bitter.

Gieseke, W. (2003). Programmplanungshandeln als Angleichungshandeln. Die realisierte Vernetzung in der Abstimmung von Angebot und Nachfrage. In W. Gieseke (Hrsg.), *Institutionelle Innensichten der Weiterbildung* (S. 189–211). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Gieseke, W. (2005). Fortbildungsbedarfe bei Planer/inne/n und Dozent/inn/en in der Weiterbildung. *Report – Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*, 4, 37–46.

Hartz, S. (2011). *Qualität in Organisationen der Weiterbildung. Eine Studie zur Akzeptanz und Wirkung von LQW*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hartz, S., & Meisel, K. (2011). *Qualitätsmanagement.* Bielefeld: W. Bertelsmann.

Hartz, S., & Schrader, J. (2009). Lernorientiere Qualitätssicherung als Steuerungsmedium in Organisationen der Weiterbildung – Zwischen organisationaler und pädagogischer Handlungslogik. In U. Lange, S. Rahn, W. Seitter, & R. Körzel (Hrsg.), *Steuerungsprobleme im Bildungswesen. Eine Festschrift für Klaus Harney* (S. 319–337). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hippel, A. von (2010). Erwachsenenbildner an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und Pädagogik – eine explorative Analyse der Tätigkeitsfelder von Verwaltungsmitarbeiter/-

innen mit pädagogischen Aufgaben. *Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 2, 77–88.

Hippel, A. von, & Tippelt, R. (Hrsg.) (2009). *Fortbildung der WeiterbildnerInnen – eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven.* Weinheim: Beltz.

Horn, H., & Ambos, I. (2014). *Weiterbildungsstatistik im Verbund 2012 – Kompakt.* Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2014-weiterbildungsstatistik-01.pdf

Huntemann, H., & Reichart, E. (2014). *Volkshochschul-Statistik: 52. Folge, Arbeitsjahr 2013*. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2014-volkshochschule-statistik-01.pdf

Kade, S. (2004). *Alternde Institutionen – Wissenstransfer im Generationenwechsel*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Kraft, S. (2006). Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. Abgerufen von www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf

Kraft, S., Seitter, W. & Kollewe, L. (2009). *Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals.* Bielefeld: W. Bertelsmann.

Langemeyer, I., & Martin, A. (2014). Das Personal in der Erwachsenenbildung. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Bildungs- und Dienstleistungssektor. *Hessische Blätter für Volksbildung,* 1, 17–28.

Lenk, C. (2014). Freie Mitarbeit als Herausforderung für die Professionalisierung in der Weiterbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung,* 1, 43–52.

Meisel, K. (2009). Professionalitätsentwicklung aus Sicht der Weiterbildungsorganisation: Ein Ausblick. In W. Seitter (Hrsg.), Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung (S. 233–246). Wiesbaden: VS-Verlag.

Meisel, K. (2011). Weiterbildungsmanagement. In R. Tippelt, & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 427-436). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Robak, S. (2004). *Management in Weiterbildungsinstitutionen – Eine empirische Studie zum Leistungshandeln in differenten Konstellationen*. Hamburg: Dr. Kovac.

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