

**Rosemarie Klein**

# **Veränderungen der Aufgaben und Tätigkeitsfelder der Lehrenden in der Weiterbildung**

**Impulsreferat anlässlich des DIE-Forums 2006: Die  
unvollendete Professionalisierung der Lehrenden in  
der Weiterbildung**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

---

Online im Internet:

URL: <http://www.die-bonn.de/doks/klein0601.pdf>

Online veröffentlicht am: 07.02.2007

Stand Informationen: 09.10.2006

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

---

Dieses Dokument wird unter folgender [creative commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/)-Lizenz veröffentlicht:



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

## **Abstract**

### **Rosemarie Klein (2006): Veränderungen der Aufgaben und Tätigkeitsfelder der Lehrenden in der Weiterbildung**

Die zentrale These von Rosemarie Kleins Impulsreferat im Rahmen des DIE-Forums „Die unvollendete Professionalisierung der Lehrenden in der Weiterbildung“ (Bonn, 10. bis 11. Oktober 2006) lautet: „Die Veränderungen in den Aufgaben- und Kompetenzspektren der Lehrenden in der Weiterbildung sind unterschiedlich, vielfältig und von zwei grundlegenden Tendenzen geprägt: von De-Professionalisierung und Professionalisierung.“

In ihren Ausführungen bezieht sie sich auf das Feld der beruflichen Weiterbildung und konzentriert sich auf Veränderungen die im Typus des Arbeitnehmers bei den Lehrenden, in der Arbeitsorganisation und in den Arbeitsinhalten zu beobachten sind. Am Ende geht sie auf Unterstützungsbedarfe für die weitere Professionalisierung ein.

Klein nennt die wesentlichen Eigenschaften des neuen Leittypus: Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung. Parallel dazu ist ein Wandel der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hin zur Selbstfürsorgepflicht des Arbeitnehmers festzustellen.

Die Arbeitsorganisation ist gekennzeichnet von einer steten Zunahme un-pädagogischer Aufgaben, die zusätzliche/neue Kompetenzen von den Lehrenden erfordern, und dem Druck zeitlich flexibel einsetzbar zu sein.

Die Arbeit selbst ist von neuen Inhalten bestimmt. Insbesondere Lehrende im SGB III-Bereich sehen sich mit anderen Schwerpunkten konfrontiert wie Lernberatung, Vermittlung oder Profiling.

## **Rosemarie Klein**

Rosemarie Klein ist Diplom-Pädagogin und Geschäftsführerin des Büros für berufliche Bildungsplanung (bbb), Dortmund.

## Einführung – empirische Basis

Ich bin nicht so vermessen, zu behaupten, dass ich kompetent wäre, zur Beantwortung der im Titel enthaltenen Frage ‚Was hat sich verändert in den Aufgaben und Tätigkeitsfeldern der Lehrenden‘ für die ca. 800.00 Lehrenden zu beantworten, die es laut BMBF derzeit gibt. Sie wissen, dass es derzeit keine aussagekräftigen empirischen Studien gibt, wie sich der Wandel konkret gestaltet bzw. wie er von den Lehrenden gesehen und bewältigt wird. Und zum Glück ist das auch nicht mein Auftrag hier und heute, sondern ich darf mir erlauben, einen Diskussionsimpuls zu setzen.

Dieser Impuls speist sich maßgeblich aus dem Feld der beruflichen Weiterbildung. Meine Aussagen beziehen sich zum einen auf eine enge und kontinuierliche Kooperation in den letzten sechs Jahren mit sieben zum Teil großen Weiterbildungseinrichtungen und anderen Lerndienstleistern aus den Feldern

- betriebsbezogene berufliche Weiterbildung,
- Fort- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen,
- Medizinisch-berufliche Rehabilitation,
- Qualifizierung von Migrant/inn/en,
- Klassische Anbieter im SGB III-Bereich.

Zum anderen beziehe ich mich auf kontinuierliche Fortbildungen in den letzten 16 Jahren für einige der großen Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen der BRD, die fast alle in extremer Weise von den Auswirkungen der Hartz-Reformen betroffen sind.

Ich will mich bei den Veränderungen in den Aufgaben und Tätigkeitsfeldern konzentrieren auf solche, die sich ableiten aus Veränderungen

- im Typus des Arbeitnehmers bei den Lehrenden,
- in der Arbeitsorganisation,
- in den Arbeitsinhalten.

Ich werde dazu einige ausgewählte Schlaglichter präsentieren, die der Frage nachgehen, ob es Veränderungen gibt, wenn ja wo und welche und wie Lehrende damit umgehen.

Abschließend gehe ich auf die Frage nach den Unterstützungsbedarfen und Supportstrukturen für eine verbesserte Professionalisierung ein.

Mit meinen Ausführungen will ich eine zentrale These untermauern:

Die Veränderungen in den Aufgaben- und Kompetenzspektren der Lehrenden in der Weiterbildung sind unterschiedlich, vielfältig und von zwei grundlegenden Tendenzen geprägt: von De-Professionalisierung und Professionalisierung.

### 1. Veränderungen im Typus des Arbeitnehmers bei den Lehrenden

Zumindest für den Bereich der beruflichen Weiterbildung lässt sich heute sagen, dass sich der von Voß/Pongratz skizzierte neue **Leittypus des Arbeitskraftunternehmers** mit enormer Geschwindigkeit durchgesetzt hat.

Er zeichnet sich aus durch Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung. Insbesondere der Aspekt der Selbstökonomisierung, der flankiert wird von einem Wandel der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hin zur Selbstfürsorgepflicht des Arbeitnehmers, führt zu gravierenden Veränderungen in den Aufgaben und zu neuen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

Ich beobachte eine **eindeutige Zunahme von projektförmigen Arbeitszuschnitten bei den Lehrenden.**

**Aufgabe:  
Umgang mit  
Befristung**

Wer in Projekten arbeitet, arbeitet **befristet**. Diejenigen von Ihnen, die befristete Arbeitsverhältnisse kennen, wissen, dass damit eine Falle verbunden ist. Auch wenn die Vergabe öffentlicher Projekte nach nicht durchschaubaren Kriterien erfolgt, tendieren die in den Projekten Beschäftigten zu der irrigen Annahme, wenn sie sehr gute Arbeit leisten, werden sie Anschlussprojekte bekommen. Damit ist den Voß/Pongratschen Kriterien eine weitere Kompetenz hinzugefügt: Die **Bereitschaft zur Selbstaubeutung** wächst. Und da Selbstaubeutung ab einer gewissen Größenordnung auf die Dauer unerträglich ist, bedarf es auch noch der **Kompetenz der Selbstüberlistung**. In der aktuellen Studie des DIE zu Nutzen und Nachhaltigkeit von neuen Lernkonzepten gibt es in den Gesprächen mit den pädagogisch Tätigen eine auffallende Übereinstimmung: Alle Befragten konstatieren eine zunehmende Arbeitsverdichtung, erklären diese aber als vorübergehend, obwohl nichts darauf hindeutet, dass der Arbeitsdruck abnimmt. Denn die Vorstellung, dass diese Dauerbelastung die Normalität sein soll, wird als so unerträglich empfunden, dass sie als temporär definiert wird.

Projektförmig arbeiten heißt aber auch, ein **Wissen** darüber zu haben, **welche Themen zukünftig wohl nachgefragt sein werden, um neue Projektvorhaben rechtzeitig akquirieren zu können**. Pädagogisch Tätige brauchen also eine entsprechende Kompetenz, um erkennen zu können, was sich vermutlich als Thema bald in neuen Ausschreibungen niederschlagen wird bzw. was mit den teils dünnen Ausschreibungen gemeint sein mag. Denken Sie nur an die förderungswürdigen Vorhaben der letzten zwei Jahre: Es waren Lehrende notwendig, die kompetent waren im Hinblick auf

**AUFGABE :  
PROJEKTAKQUISE**

- die Vernetzung in der Region,
- das Lernen Älterer im Betrieb,
- die Qualifizierung Geringqualifizierter,
- die Ermittlung von Bedarfen im KMU-Bereich und die Entwicklung entsprechender inhaltlicher und lernorganisatorischer Konzepte,
- die Erstellung von Konzepten zur Beförderung selbstorganisierten Lernens,
- die Erstellung von Konzepten zur Erhöhung der Lern- und Weiterbildungsbereitschaft,
- die Erstellung von Konzepten zum Erhalt von Employability,
- die Erstellung von Konzepten zur Beratung usf.

In der Praxis führt dies gerade angesichts kürzerer Laufzeiten der Projekte dazu, dass sich Lehrende bereits **ab Projektmitte** nicht nur für ihr laufendes Projekt zu engagieren haben, sondern **im Interesse der Sicherung ihrer eigenen beruflichen Zukunft die Projektlandschaft im Blick haben** und frühzeitig

**AUFGABE :  
SELBSTFÜRSORGE –  
SICHERUNG DER BERUFLICHEN  
ZUKUNFT DURCH KENNNTNISSE  
DER PROJEKTLANDSCHAFT**

Akquisestrategien aktivieren müssen. Und dies ist in der regulären Arbeitszeit weder möglich noch vorgesehen. Aber das Vertrauen darauf, dass der Arbeitgeber mit Sorge tragen wird für die Sicherung der eigenen beruflichen Existenz, ist brüchig. Seltsamerweise wird dies von den jüngeren Lehrenden auch gar nicht mehr als Anspruch formuliert. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers scheint bei der jüngeren Generation der Lehrenden zum Fremdwort geworden zu sein, **Selbstfürsorge zur Selbstverständlichkeit**.

Das hier Gesagte gilt auch in ähnlicher Art und Weise für Lehrende in der allgemeinen Weiterbildung. Wenn ihre Angebote keine Resonanz mehr finden, ist es ihre Sache, nicht nur neue Angebote zu entwickeln, sondern auch mit dafür zu sorgen, dass die anvisierten Adressatengruppen erreicht werden.

## 2. Veränderungen in der Arbeitsorganisation

ZUNAHME  
UNPÄDAGOGISCHER  
AUFGABEN

Um die zuvor geschilderten Veränderungen im Tätigkeitsbild erfolgreich bewältigen zu können, braucht das Weiterbildungspersonal zusätzliche Kompetenzen. Dafür bedarf es neuer **‚unpädagogischer‘ Kenntnisse v. a. betriebswirtschaftlicher Art**. Einige Hochschulen und VHS haben bereits darauf reagiert, indem sie Zusatzstudiengänge wie ‚BWL für Pädagogen‘ anbieten. Wenn nach dem Leitsatz der Selbstökonomisierung gehandelt wird – Lehrende werden nur so lange gebraucht, so lange sie sich rechnen und rentabel sind – muss das Weiterbildungspersonal die Fähigkeit entwickeln, sich nicht nur als pädagogisch Tätige, sondern auch als **Kostenfaktor im Unternehmen zu begreifen und ein Wissen darüber entwickeln, welche Kosten in seinem Bereich wo entstehen, wie sie minimiert werden können und wie Strategien der Ertragsteigerung aussehen können**. Oder um am Beispiel der Lehrenden in der allgemeinen Weiterbildung zu bleiben: Es muss **Marketingstrategien** kennen und anwenden können.

In der beruflichen Weiterbildung sind im Hinblick auf die Arbeitsorganisation die **Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Lehrenden** relativ neu. KMU gehen in ihren Fortbildungen z. B. dazu über, die Qualifizierungszeiten zur Hälfte als Arbeitszeit und zur Hälfte als Privatzeit und damit als Bringschuld anzusehen. Das führt bspw. dazu, dass berufsbezogene Englischkurse morgens zwischen 7.00 und 9.00 Uhr angeboten werden oder an freien Samstagen stattfinden. Die Balance der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit wird dadurch schwieriger. Zur Erwartung, dass Lehrende zeitlich flexibel sind, kommt zusätzlich die Anforderung, dass sie sich **um organisatorische Aufgaben wie bspw. die Schaffung von passenden Rahmenbedingungen** kümmern müssen – die wiederum zeitliche Flexibilität erfordern.

AUFGABE :  
ZEITLICHE  
FLEXIBILITÄT

Ein interessantes Phänomen hat sich mit den Hartz-Reformen dort gezeigt, wo relativ rasch deutlich wurde, dass die Einrichtungen gezwungen sind, Personal abzubauen und sich zu verkleinern. Am besten fertig geworden sind diejenigen, die in der Lage waren, die Zukunftschancen ihrer Einrichtung frühzeitig einschätzen zu können und nach Alternativen gesucht haben, bevor die großen Entlassungswellen mit den entsprechenden Arbeitsmarktwirkungen eingesetzt haben. Es waren gerade diejenigen, die über eine umfangreiches Arbeitsfeldwissen verfügten, also für die Einrichtung eigentlich unverzichtbar waren, die als erste gegangen sind.

AUFGABE :  
RISIKOEINSCHÄTZUNG  
ODER: ORGANISATION DER  
BERUFLICHEN LAUFBAHN

## 3. Veränderungen der Arbeitsinhalte

Eine irritierende Beobachtung vorweg: Wir haben in den letzten zehn Jahren regelmäßig in Fortbildungen ein reflexives Angebot eingesetzt, mit dem Veränderungen in den Anforderungen bewusst werden (aus subjektiver Sicht). Die Lehrenden sollten anhand von ca. 40 Kriterien wie Beratungsgespräche führen, Lernerfolgskontrollen entwickeln, durchführen, Gruppenprozesse moderieren, Lernarchitekturen herstellen usw. einschätzen, was aus ihrer subjektiven Sicht an Anforderungen wichtiger geworden ist, was gleich geblieben ist und was weniger wichtig geworden ist. Lange Zeit glichen die Ergebnisse einer **vielzackigen Kurve**, d. h. steigenden Anforderungen standen sinkende Anforderungen in anderen Bereichen gegenüber. Seit zwei bis drei Jahren sehen die ausgefüllten Bögen anders aus und demzufolge verändert sich auch die Diskussion. **Alles ist wichtiger geworden!** Wir haben noch keine hinreichende Erklärung dafür, warum die Spalte ‚wichtiger geworden‘ fast durchgängig angekreuzt wird. Wir sind uns nicht sicher,

- ob dies Ausdruck eines allgemeinen Überlastungsgefühls ist,
- ob es der Tatsache geschuldet ist, dass immer mehr Lehrende nicht mit einer oder zwei Gruppen kontinuierlich arbeiten, sondern ähnlich wie bei Schullehrern in einer Vielzahl unterschiedlicher Angebote mit je unterschiedlichen Lernergruppen, unterschiedlichen Maßnahmelogiken und teilweise sogar unterschiedlichen Arbeitgebern oder
- ob dies tatsächlich einen in allen Bereichen gestiegenen Grad an Anforderungen widerspiegelt.

Die gravierendste arbeitsinhaltliche Veränderung haben diejenigen erfahren, die im SGB III-Bereich arbeiten. Der Ersatz längerfristiger beruflicher Weiterbildung durch Trainings- und Feststellungsmaßnahmen hat nicht nur in den Augen der Lehrenden zu einer Form der De-Professionalisierung geführt. Profiling ersetzt Pädagogik. Durch Instrumente wie Profiling u. ä. werden pädagogisch Tätige ungewollt zu **Mitentscheidenden über Lebenschancen**. Ohne ausreichend Zeit für die Teilnehmenden zu haben, um ihnen bspw. Kompetenzen und Potenziale ins Bewusstsein zu bringen und darauf basierend Lernziele und Lernbedarfe ableiten zu können, nimmt das Leiden gerade bei denjenigen zu, die professionelle Ansprüche haben.

**AUFGABE : SELEKTION –  
MITENTSCHEIDUNG ÜBER  
LEBENSCHANCEN**

Aber auch in den wenigen beruflichen Weiterbildungsangeboten im SGB III-Bereich werden durch die Vorgabe der 70%-Vermittlungsquote neue Aufgaben an die pädagogisch Tätigen gestellt. Der Lehrende entscheidet i. d. R. mit darüber, welche Teilnehmenden in Maßnahmen aufgenommen werden und muss darauf achten, dass er solche auswählt, von denen zu erwarten ist, dass sie nach einer relativ kurzen Weiterbildung beruflich reintegriert werden können. In der Praxis heißt dies, dass er genau diejenigen, bei denen er den höchsten Bildungs- und Beratungsbedarf konstatiert, vorsichtig behandeln muss, um die Einlösung der Vermittlungsquote und damit die Chance auf Folgemaßnahmen nicht zu gefährden.

**AUFGABE :  
VERMITTLUNGSQUOTE  
SICHERN**

Durch die Delegation der Vermittlungsaufgabe von den Agenturen auf die Bildungseinrichtungen wird der Lehrende auch zum Arbeitsvermittler. Das heißt, es sind neue Kompetenzen notwendig, die den regionalen Arbeitsmarkt betreffen oder den Aufbau vielfältiger Betriebskontakte u. ä.

**AUFGABE :  
ARBEITSVERMITTLUNG**

Mit der Einführung der Bildungsgutscheine wird zunehmend die Fähigkeit wichtig, Netzwerke in der Region zu bilden, und das Wissen, wie Kooperation unter Konkurrenten angestoßen und etabliert werden kann.

**AUFGABEN :**

- **BILDUNG VON NETZWERKEN**
- **KOOPERATION UNTER KONKURRENTEN**

Bei den in NRW eingeführten Bildungsschecks, bei denen das Land die Hälfte der Weiterbildungskosten übernimmt, wird von den Lehrenden erwartet,

- **dass sie gute Kontakte zu den Beratungsstellen aufbauen,**
- **dass sie ihre Angebote verbraucherfreundlich präsentieren,** z. B. in der Weiterbildungssuchmaschine und – was die junge Praxis zudem zeigt –,
- dass sie **Kontakte zu Betrieben** aufbauen, und dass sie Betriebsinhabern und Beschäftigten die Sinnhaftigkeit von Qualifizierung deutlich machen können und sie davon überzeugen, von ihrem Angebot Gebrauch machen.

Dabei brauchen sie die Fähigkeit, Angebote so zu entwickeln, dass sie den konkreten **betrieblichen Bedarfen gerecht** werden, d. h. sie müssen auch in der Lage sein, **neue Formen arbeitsorientierter, arbeitsplatznaher Qualifizierung zu entwickeln und umzusetzen.**

**AUFGABE: NEUE FORMEN ARBEITSORIENTIERTER, ARBEITSPLATZNAHER QUALIFIZIERUNG ENTWICKELN UND UMSETZEN**

Es wäre aber **falsch anzunehmen, dass diese neuen Anforderungen vorrangig als Belastung wahrgenommen** werden. Gerade die Herausforderung, im Kontakt mit Betrieben didaktisch-methodische Phantasie entwickeln zu müssen und zu dürfen, das Arbeiten mit Gruppen, die ansonsten von Bildung nicht erreicht werden und anderes stellen für viele Herausforderungen dar, die als Bereicherung der eigenen Kompetenzen begriffen werden.

**AUFGABE: KONZEPTE FÜR NEUE ZIELGRUPPEN ENTWICKELN UND UMSETZEN**

Auch die **veränderten Erwartungen der Lernenden** bzw. der Arbeitgeber werden von der Mehrheit der Lehrenden eher als Bereicherung denn als Belastung wahrgenommen. Klassischer Frontalunterricht und die sukzessive Abarbeitung eines geschlossenen Curriculums im Klassenraum werden von vielen Teilnehmenden nicht mehr ohne weiteres akzeptiert. Mehr **Eigenaktivität, mehr Eingehen auf individuelle Lern- und Leistungsvoraussetzungen, mehr individuelle Beratung, mehr Förderung von Selbstorganisationskompetenzen im Lernen, mehr Wissen über entsprechende Lernarrangements und Lernarchitekturen stellen relativ neue Anforderungen an die Lehrenden dar.**

**AUFGABEN:**  
- **WEITERBILDUNGSBERATUNG**  
- **LERNBERATUNG**  
- **LERNARRANGEMENTS**  
- **LERNARCHITEKTUREN**

Kurz: Sie sollen die Lernergruppen auf sehr unterschiedlichen Wegen mit unterschiedlicher Ausstattung zu gleichen Zielen (Zeugnisse, Zertifikate) begleiten.

Daraus resultiert ein **steigendes Interesse und ein höherer Bedarf an Auseinandersetzung mit Theorien der Erwachsenenbildungswissenschaft.** Gerade die Ansätze konstruktivistischer Erwachsenenbildung haben in etlichen Weiterbildungspraxen große Resonanz gefunden, nicht zuletzt

**AUFGABE: ÜBER PROFESSIONSWISSEN UND EMPIRISCHES WISSEN VERFÜGEN**

deshalb, weil sie die Begründung liefern, warum die Verantwortung für den Lernerfolg immer nur eine geteilte Verantwortung sein kann. Im Bereich der SGB III-Maßnahmen ist das Wissen um die Konsequenzen der konstruktivistischen Ansätze in der Lehre aber eher kontraproduktiv, weil dort so gut wie keine Räume für neue Lehr-/Lernformen bereitgestellt werden können. Es gibt auch ein **gestiegenes Interesse an pädagogischer Empirie.** Es ist allerdings auf eine merkwürdige Art begründet: Wir erhalten immer häufiger Anfragen, ob es empirische Belege für die Wirksamkeit und den Nutzen neuer, auf selbstorganisiertes Lernen ausgerichteter Lernkonzepte gibt. Das heißt, auch die Lehrenden kommen zunehmend in Legitimationsnotwendigkeiten und müssen den ‚Wert‘ von Bildung ‚beweisen‘. Als Wert an sich trägt er nicht mehr.

#### 4. Unterstützungsbedarfe für die weitere Professionalisierung

Lassen Sie mich abschließend noch ein paar Anmerkungen zu den Unterstützungsbedarfen für die weitere Professionalisierung machen. Auch hier beziehe ich mich auf die Nachfragesituation, die meine Einrichtung betrifft und die ich aus Gesprächen mit pädagogisch Tätigen ableiten konnte.

1. Es braucht mehr **Supportstrukturen für eine Professionalisierung in Beratung**, vornehmlich in Weiterbildungsberatung und prozessbegleitender Lernberatung. Wesentlich scheint mir hierbei mit Blick auf die Nutzer/innen zu sein, unterschiedliche Angebote zu entwickeln: zertifizierte Langzeitweiterbildungen (wie an einigen Universitäten bereits möglich), aber auch kurzzeitigere Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen.
2. Es braucht innerhalb der Einrichtung **etablierte Foren der gemeinsamen Reflexion, Kommunikation und Interaktion**, d.h. eine **lernförderliche Gestaltung von pädagogischen Arbeitsplätzen**. Dazu lohnt sich ein Blick in Baethge/Baethge-Kinsky, wo sich eine detaillierte Beschreibung lernförderlicher Arbeitsplätze findet, die durchaus auf den Bereich der Erwachsenenbildungsorganisationen übertragen werden können.
3. Es braucht auch eine **formal abgesicherte Verantwortungsteilung zwischen Leitung und pädagogisch Tätigen**, wenn immer mehr klassische Leitungsaufgaben auf die Ebene der Lehrenden übertragen werden. Wenn Sie so wollen, braucht es eine Demokratisierung der Organisationen.
4. Nicht zuletzt, auch wenn wenig wahrscheinlich, dass es gelingt, wäre es m. E. dringend notwendig, über neue **Formen von Sabbatmonaten** oder **Sabbatquartalen** nachzudenken.

Ich hoffe, es ist deutlich geworden, dass wir es mit zwei Trends zu tun haben:

- De-Professionalisierung im Bereich der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung des SGB III und II
- Professionalisierung und veränderte Anforderungen in den Bereichen der betriebsbezogenen und projektbezogenen beruflichen Weiterbildung.

Ich hoffe, ich konnte auch deutlich machen, dass die Bezeichnung ‚Lehrende‘ in der Weiterbildung den neuen Anforderungen in einigen Bereichen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung nicht mehr gerecht wird. Der Begriff ‚Lehrende‘ suggeriert eine Konzentration der Tätigkeit auf Lehre, also auf Angebote zum Erschließen von Wissen, auf Vermitteln von Wissen und auf lernbegleitende Beratung. Wir reden deshalb schon länger nicht mehr von ‚Lehrenden‘, sondern von ‚pädagogisch Tätigen‘, aber auch diese Bezeichnung beschreibt die neuen Typen nicht hinreichend, weil sie den zunehmenden Anteil nicht originär pädagogischer Aufgaben begrifflich nicht erfasst. Aber vielleicht schaffen wir es ja in der Diskussion, Begriffe zu finden, die den neuen Anforderungsprofilen gerecht werden.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



## Literaturverzeichnis

Reutter, G./Ambos, I. 2006: Nutzen kompetenzförderlicher Lernkonzepte. Abschlussbericht der Evaluation von LiWE-Projekten im Förderprogramm ‚Lernkultur Kompetenzentwicklung‘. Bonn (unveröffentlichtes Manuskript)

Reutter, G./Ambos, I./Klein, R. 2006: Wie nützlich sind neue Lernkonzepte? Selbstorganisiertes Lernen auf dem Prüfstand. Handreichung für die Weiterbildungspraxis. Bonn (Veröffentlichung in Vorbereitung)

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. 2004: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster

Voß, G./Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, S. 131–138