

Hippel, Aiga von/Tippelt, Rudolf (Hg.)

Fortbildung der Weiterbildner/innen

Eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven

Beltz-Verlag, Weinheim und Basel 2009,
237 Seiten, 44,00 Euro,
ISBN 978-3-407-36486-9

Dozenten sind aus Sicht von Teilnehmenden das zentrale Qualitätskriterium von Weiterbildungsveranstaltungen. Darauf verweisen zahlreiche internationale und nationale Studien, wie auch die vorliegende Studie der Autoren von Hippel/Tippelt. Soll die Weiterbildungsbeteiligung erhöht werden, so ist die Fortbildung von Dozierenden in der Weiterbildung wie auch des weiteren Personals zentral – so die Botschaft der Publikation. Sie präsentiert die Ergebnisse des BMBF-Projekts „KomWeit“.

Worin liegen Weiterbildungsinteressen und -bedarfe von Weiterbildner/inne/n? Wie sind diese in die Kontexte der Weiterbildner/innen einzuordnen? Dazu zählen die Autoren Qualifikationen, Weiterbildungsmotive und -barrieren, gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen sowie das berufliche Selbstverständnis. Es ist das zentrale Anliegen der Studie, die verschiedenen Perspektiven der unterschiedlichen Personalgruppen in der Weiterbildung herauszuarbeiten. Die Mikroebene wird von Dozierenden repräsentiert. Zur Mesoebene zählen die Autoren pädagogische Mitarbeiter/innen sowie das Verwaltungspersonal. Die Makroebene stellen Vertreter aus Weiterbildungsverbänden, Weiterbildungseinrichtungen sowie der Wissenschaft dar. Dazu wurde ein Forschungsdesign mit 44 Experteninterviews, 83 problemzentrierten Interviews, 18 Gruppendiskussionen mit 81 Teilnehmenden sowie einer schriftliche Delphibefragung entwickelt.

In der Studie wurden die unterschiedlichen Perspektiven des Weiterbildungspersonals erhoben. Dabei wurde sowohl das Personal aus der allgemeinen Erwachsenen-

bildung als auch das aus der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung in die Erhebung einbezogen. Damit wird die Studie der Heterogenität des Personals als auch der Breite der inhaltlichen Ausrichtung der deutschen Weiterbildung gerecht. Durch den direkten Vergleich der Weiterbildungsinteressen und -bedarfe der verschiedenen Personalgruppen ermöglichen es die Daten zudem, sowohl die Gemeinsamkeiten als auch die spezifischen Bedürfnisse der unterschiedlichen Personalgruppen herauszuarbeiten.

Die Publikation, die von sieben Autoren verfasst wurde, setzt verschiedene Schwerpunkte: Im Kapitel um „Qualifikationen und Kompetenzanforderungen“ (S. 38–62) bestätigen die Daten die Ergebnisse anderer Studien: So fehlt in der Weiterbildung bei allen Personalgruppen eine gemeinsame berufliche Identität. Dazu zählt auch, dass das Diplom-Pädagogik-Studium keinen Vorteil für den Eintritt in das Berufsfeld der Weiterbildung darstellen muss. Die Daten zu den „Aufgaben- und Tätigkeitsprofilen“ (S. 63–88) zeigen die Diskrepanzen zwischen Zeitaufwand und der eingeschätzten Wichtigkeit einzelner Tätigkeiten: So verwenden Dozierende viel Zeit für Beratung, obwohl dies keine bezahlte Aufgabe für sie darstellt. Bei den pädagogischen Mitarbeitenden findet sich die bekannte Kritik, dass „pädagogische Aufgaben“ aufgrund des Verwaltungsaufwandes zu kurz kommen. Gleichzeitig zeigt die Studie aber auch eine Entgrenzung der Arbeitsfelder zwischen Verwaltungspersonal und pädagogischen Mitarbeitenden auf: Beide Personalgruppen sind mit pädagogischen wie mit administrativen Aufgaben befasst. So zählen Beratungsaufgaben derzeit auch zum Aufgabenspektrum des Verwaltungspersonals. Als gemeinsame „aktuelle und zukünftige Herausforderungen“ (S. 89–113) aller Personalgruppen arbeiten die Autoren die Themen „Zielgruppen“ und „Finanzierung“ heraus.

Damit bestätigen sie den aktuellen Stand der Forschung. Das Thema „Professionalisierung“ wird von den Dozierenden stärker als von den anderen Personalgruppen als aktuelle Herausforderung gesehen.

Drastische Gründe hierfür werden im Kapitel „Fortbildungsmotive und -barrieren“ (S. 114–142) beschrieben. So behindern die Beschäftigungssituation sowie der finanzielle Rahmen der Kursleitenden ihre Teilnahme an Fortbildungen. Weiterhin wird eine starke Nutzenorientierung innerhalb der Fortbildungsmotive der Dozierenden dargestellt. Im Kapitel um „Fortbildungsinteressen und -bedarfe“ (S. 143–199) arbeiten die Autoren überraschenderweise heraus, dass sich die Interessen zwischen Verwaltungspersonal und pädagogischen Mitarbeitern nur geringfügig unterscheiden. Eine Kluft entsteht hier vielmehr zwischen Honorarkräften und angestelltem Personal. Thematisch bestätigen die Daten weitgehend die Ergebnisse anderer Studien: Auch in dieser Untersuchung ist das Interesse an Blended-Learning-Themen sehr gering. Berücksichtigt man die gegenwärtige Altersstruktur in der Weiterbildung, so wird es interessant sein zu beobachten, ob sich dieses Interesse durch den sich gegenwärtig vollziehenden Generationenwechsel in der Weiterbildung ändern wird.

Die Studie überzeugt durch die sorgfältige Erarbeitung des gegenwärtigen Standes zur Professionalisierung in der Weiterbildung. An einigen Stellen ist ein kritischerer Umgang mit den Erkenntnissen der verschiedenen Studien wünschenswert. Es ist wohl dem begrenzten Zeitumfang des Forschungsprojektes geschuldet, dass dies nicht möglich war. Insgesamt besticht die vorliegende Studie durch ihre breite Datenlage. Sie liefert einen tiefen Einblick in die Fortbildungssituation von Weiterbilder/innen. Die Untersuchung stellt nicht nur Unterschiede zwischen den Personalgruppen dar – vielmehr gelingt es, die Homogenität der Themen bei den unterschiedlichen Weiterbildungsträgern sowie gemeinsame Weiterbildungsinteressen von unterschiedlichen Personalgruppen herauszuarbeiten.

In Anbetracht der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge in der Erwachsenenbildung wird es interessant sein zu beobachten, wie sich die Absolvent/innen bei den Weiterbildungsträgern positi-

onieren werden. Hier stellt sich auch die Frage, wie die Absolvent/inn/en dieser Studiengänge die klassischen Personalgruppen verändern werden. Welche Veränderungen werden sie vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Generationenwechsels in Bezug auf die Aufgaben- und Tätigkeitsfelder in der Weiterbildung schaffen? Die Studie verweist darüber hinaus auf die Brisanz der Beschäftigungssituation von Dozierenden in der Weiterbildung. Die Frage der Professionalisierung bedarf deshalb immer auch der Frage um angemessene Beschäftigungsverhältnisse. Nur so können Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die ständige Fortbildung des gesamten Weiterbildungspersonals sicherzustellen.

Regina Egetenmeyer

Kuhlenkamp, Detlef

Lifelong Learning

Programmatik, Realität, Perspektiven

Studienreihe Bildungs- und
Wissenschaftsmanagement, Bd. 11
Waxmann Verlag, Münster 2010,
150 Seiten, 24,90 Euro,
ISBN 978-3-8309-2244-5

Die Publikation „Lifelong Learning“ ist als elfter Band in der Reihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement im Waxmann Verlag erschienen. Es handelt sich hierbei um Studienmaterial für den MBA-Studiengang „Bildungsmanagement“. Die Titel der Bände orientieren sich am Curriculum dieses Studiengangs und sind entsprechend didaktisch aufbereitet. Dieser Hintergrund wird allerdings lediglich kurz von der Reihenherausgeberin und wissenschaftlichen Leiterin des Studiengangs, Anke Hanft, in ihrem Vorwort erwähnt. Ausführlichere Erläuterungen dazu findet man erst auf der Verlagshomepage: Die Bände der Reihe sind dezidiert als Studententexte angelegt. Da besondere Ansprüche an diese Textsorte gestellt werden, sollte auch im Buch selbst darauf hingewiesen wer-