

Susanne Kraft

**Professionalisierung in der Weiterbildung –
Die aktuelle Situation des Personals in der
Weiterbildung**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Juli 2005

Online im Internet:

URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/kraft05_01.pdf

Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

http://www.die-bonn.de/portrait/aktuelles/die_fakten.asp

Professionalisierung in der Weiterbildung – Die aktuelle Situation des Personals in der Weiterbildung

Im Kontext der Diskussion um Qualitätssicherung und -entwicklung in der Weiterbildung rückt das pädagogische Personal und dessen berufliche Situation sowie Qualifizierung wieder in den Blickpunkt. In verschiedenen Studien wurden Daten zum Weiterbildungspersonal, zu den (neuen) Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern und den Fortbildungsbedarfen erhoben.¹

Beschäftigungssituation

Weiterbildner/innen sind nur zu einem geringen Anteil fest angestellt, der überwiegende Teil arbeitet auf Honorarbasis. 9% bezeichnen sich als hauptberufliche Honorarkräfte (vgl. Abb.1).

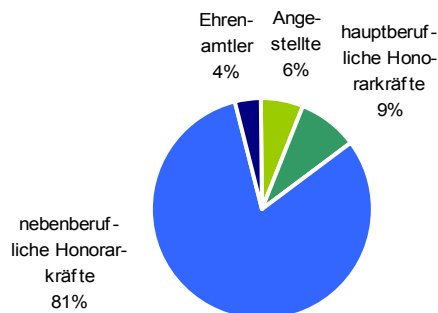


Abb. 1: Statusgruppen der Lehrenden (Quelle: BMBF 2004, S. 23)

Der Großteil der Weiterbildner/innen arbeitet auf Basis von Honorar- und Werkverträgen (vgl. Abb. 2). 45% aller Lehrenden in der Weiterbildung sind zudem für mehrere Einrichtungen tätig.

Das Einkommen aus der Tätigkeit in der Weiterbildung hat für 38% der Befragten nur geringe Bedeutung, für 28% eine gewisse Bedeutung und für ein knappes Drittel ist es von großer bzw. existenzieller Bedeutung.

Fasst man diese Daten zur Beschäftigungs- und Einkommenssituation zusammen, kann der Schluss gezogen werden, dass in der Weiterbildung sehr unterschiedliche Statusgruppen arbeiten: Diejenigen, die als nebenberufliche Honorarkräfte etwas dazuverdienen, jedoch finanziell durch andere Einkommensquellen abgesichert sind. Allerdings ist ca. ein Drittel abhängig von dem Einkommen aus der Tätigkeit im Weiterbildungsbereich. Diese Gruppe

¹ Zu nennen sind hier

- die Pilot-Studie des BMBF „Berufliche und soziale Lage der Lehrenden in der Weiterbildung“, die tns Infratest Sozialforschung im Auftrag des BMBF im Jahr 2004 durchgeführt hat, befragt wurden 520 in der Weiterbildung Tätige,
- die Studie „Aufgaben- und Tätigkeitsfelder von Weiterbildner/innen“ von Gruber/Harteis/Kraft: (erscheint im August 2005 als Online-Publikation im DIE), befragt wurden 120 in der Weiterbildung Tätige und
- die Studie zu den „Weiterbildungsinteressen von Weiterbildner/innen. Ergebnisse einer geäußerten Nachfrage“ von Gieseke/Reich (2004, unveröffentlichtes Manuskript; über die Autor/innen und das DIE erhältlich), befragt wurden 201 in der Weiterbildung Tätige.

dürfte wiederum massiv von den aktuellen finanziellen Kürzungen im Weiterbildungsbereich (besonders in der beruflichen Weiterbildung) betroffen sein.

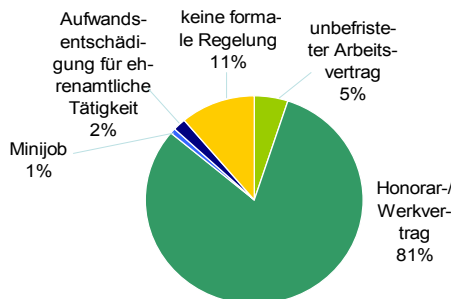


Abb. 2: Formale Regelung der Tätigkeit (Quelle: BMBF 2004, S. 48)

Ausbildungshintergrund

Von den Befragten in der Pilotstudie hat die Hälfte einen Universitäts- (50%) und ein knappes Fünftel (19%) einen Fachhochschulabschluss. Akademiker stellen demnach mit gut zwei Dritteln die überwiegende Mehrheit der Weiterbildner/innen (BMBF 2004, S.32). Betrachtet man den *pädagogischen* Ausbildungshintergrund, so ergibt sich ein sehr heterogenes Bild: 21% der Befragten verfügt über ein abgeschlossenes Lehramtsstudium, 18% über ein Pädagogikstudium, weitere 18% über eine trägerspezifische Fortbildung, ein knappes Drittel über eine sonstige pädagogische Ausbildung. Fast ein Viertel kann jedoch keinen pädagogischen Bildungsabschluss nachweisen (BMBF 2004, S.32).

Diese Ergebnisse bestätigen, dass es eine Vielfalt der Aus- und Fortbildungswege sowie Zugänge in den Tätigkeitsbereich der Weiterbildung gibt, die bislang aber nicht systematisch erfasst und deshalb kaum transparent sind. Qualifizierungsangebote existieren parallel, unsystematisch, uneinheitlich nebeneinander. So sind grundständige universitäre Studiengänge, Aufbau- und Zusatzstudiengänge, träger- und verbandsspezifische Aus- und Fortbildungen sowie eine Vielzahl von freien Angeboten zur Trainer- und Dozentenqualifizierung zu finden. Zudem gibt es keine standardisierte, verbindliche Qualifizierung, keine Regelungen über Mindestanforderungen an Weiterbildner/innen und eine Vielzahl von „Zertifikaten“ mit schlecht einzuschätzendem Marktwert. Im Hinblick auf Qualitätsentwicklung und Professionalisierung in der Weiterbildung besteht ein Bedarf nach Transparenz des Angebots und der Entwicklung systematischer Fortbildungswege in diesem Bereich.

Tätigkeits- und Aufgabenfelder

Das Tätigkeitsfeld in der Weiterbildung hat sich wie in allen anderen Berufsfeldern ausdifferenziert. Betrachtet man die Aufgaben- und Tätigkeitsfelder, so ist jedoch nach wie vor die Durchführung von Lehre und Unterricht eines der Hauptaufgabenfelder von Weiterbildner/innen (Gruber/Harteis/Kraft 2005, in Druck). Hinzugekommen und bedeutsamer geworden sind allerdings die Bereiche Management, Public Relations/Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Organisation, Planung und Evaluation (ebd.).

Fortbildungsbedarfe

In welchen Bereichen sehen Weiterbildner/innen selbst Bedarfe zur eigenen Fortbildung? Nahezu 80% der Befragten in der Studie von Gruber u. a. sind davon überzeugt, dass ihr derzeitiger Kenntnisstand nicht ausreicht, um die Aufgaben in den nächsten 5 Jahren zu bewältigen. Der Fortbildungsbedarf wird entsprechend hoch eingeschätzt (vgl. Gruber/Harteis/Kraft 2005). Im besonderen Maße wird Weiterbildungsbedarf in folgenden

Bereichen gesehen: Arbeitstechniken, -methoden, Lehrmethoden, Didaktik, EDV, BWL, Kostenrechnung (ebd.).

Gieseke und Reich kommen in einer weiteren Studie zu den Fortbildungsbedarfen von Weiterbildner/innen zu einem ebenfalls breiten Themenspektrum, an dessen Spitze Theorien zum selbstgesteuerten Lernens, erwachsenenpädagogische Prinzipien, Lernverhalten und Lernmotivation, Theorien zur Berufs- und Weiterbildungsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit/Marketing, Organisationsentwicklung, Moderation/Präsentation, Erweiterung der Methodenkenntnisse, Personalentwicklung und Selbst- und Fremdevaluierung im Rahmen von Qualitätsmanagement (Gieseke/Reich 2004).

Die Unterstützung der Professionalisierung in der Weiterbildung ist eine der zentralen Serviceaufgaben des DIE. Gemeinsam mit Vertretern zahlreicher Verbände und Universitäten werden die o. g. Befunde aufgegriffen, mit dem Ziel mehr Transparenz im Bereich der Aus- und Fortbildung zu schaffen (z. B. durch den Aufbau einer Datenbank „Weiterbildungsangebote für Weiterbildner/innen im [DIE-Projekt Qualidat](#)), gemeinsam Kompetenzprofile für Weiterbildner/innen zu formulieren ([DIE-Projekt TQW Trainer-Qualifizierung-Weiterbildung](#)) und vernetzte und modularisierte Fortbildungswege zu entwickeln.

Internetquellen

BMBF (Hrsg.) (2004): Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie.

http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_der_weiterbildung.pdf (26.07.05)

Gruber, H.; Harteis, C.; Kraft, S. (2005): Aufgaben und Tätigkeitsfelder von Weiterbildner/innen. Online ab Mitte November 2005 unter der URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/gruber05_01.pdf

DIE-Projekt Qualidat: <http://www.die-bonn.de/projekte/laufend/projekte.asp?projekteid=90>

DIE-Projekt Trainer-Qualifizierung-Weiterbildung (TQW): <http://www.die-bonn.de/projekte/laufend/projekte.asp?projekteid=121>

Konzeption und Text

Dr. Susanne Kraft
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
T +49 (0)228 3294-301
F +49 (0)228 3294-399
kraft@die-bonn.de
www.die-bonn.de

Stand: Juli 2005

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten
Text mit Grafik/Foto auch im Internet abrufbar unter
www.die-bonn.de/fakten