

weise durch Referenten-, Moderations- oder Vortragstätigkeiten, sichtbar? Hinsichtlich der fachlichen Eignung der Lehrkräfte besteht die Herausforderung für das pädagogische Personal darin, sich einen Überblick über Trainerqualifikationen und -zertifikate eines unregelmäßig und äußerst heterogenen Weiterbildungsmarktes zu verschaffen: Welche Anbieter von Traineraus- und -fortbildungen oder welche Qualifizierungssysteme erfüllen die im Einzelfall anzulegenden Qualitätsmaßstäbe? Da die zu planenden Fortbildungsthemen inhaltlich häufig breit gefächert sind, benötigt pädagogisches Personal zwingend interdisziplinäre Fachkompetenz, um anhand von Ansätzen, Denkweisen oder Methoden verschiedener Fachrichtungen eine professionelle Programmplanung vornehmen zu können. In persönlichen Bewerbungsgesprächen mit potenziellen Lehrkräften sind gesprächsleitende Fähigkeiten eines Interviewers gefragt, um mit zielführenden Fragestellungen eine den Anforderungen gerechte Auswahl zu treffen. Darüber hinaus sind didaktische und methodische Kompetenzen erforderlich, um gemeinsam mit dem Lehrenden Konzepte erarbeiten zu können. Im Zusammenspiel von meist freiberuflichen Lehrenden und angestelltem pädagogischen Personal sind darüber hinaus im Rahmen von Honorarverhandlungen auch kommunikative und rhetorische Kompetenzen erforderlich. Pädagogisches Personal auf der Auftraggeberseite ist im Sinne einer betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweise zugleich Führungspersonal, das teilweise eine Großzahl von Lehrenden koordinieren und betreuen muss. Aufgabe des pädagogischen Personals ist es dabei insbesondere, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich Konflikte zeitnah zu erkennen und zu lösen.

Herausforderungen für die Professionalisierung

Der Auswahlprozess professionell handelnder Lehrender ist als zentrales und

qualitätssicherndes Aufgabenfeld von programmplanenden pädagogischen Beschäftigten zu sehen, dem in ihrer Ausbildung nicht ausreichend Rechnung getragen wird. Entsprechende Fortbildungen, beispielsweise zur Führung von Bewerbungsgesprächen, sollten aus diesem Grund systematischer in grundständigen und weiterbildenden Studiengängen berücksichtigt werden. Darüber hinaus stellt der Paradigmenwechsel zur Lernergebnis- oder Kompetenzorientierung, der auch in aktuellen Debatten zum Deutschen Qualifikationsrahmen deutlich wird, eine zentrale Herausforderung für die Professionalisierung des pädagogischen Personals und der Lehrenden dar. Was unter Lernergebnisorientierung zu verstehen ist, welche bildungspolitische Relevanz damit verbunden ist und wie diese in der Weiterbildung umgesetzt werden kann, sind dabei zentrale Fragen, auf welche die Akteure der Weiterbildungspraxis Antworten finden müssen.

Derzeit erarbeiten das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und acht Bundesverbände im Rahmen des Projektes »GRETA« einen trägerübergreifenden Referenzrahmen für die Anerkennung der Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Dies ist als lange notwendiger Schritt zur Sicherung von Transparenz und Qualität auf dem heterogenen Weiterbildungsmarkt einzuordnen.

In einem von Intransparenz gekennzeichneten Markt von Trainerfortbildungen kommt ferner den Hochschulen als anerkannte Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung eine bedeutende Rolle zu. In Kooperation mit Trägern und Verbänden der Erwachsenenbildung bietet sich hier ein erhebliches Potenzial, anerkannte Qualifizierungen zu entwickeln und damit bedarfsgerecht die Professionalisierung des Lehrpersonals zu fördern.

Literatur

- Frey, A. (2014). Gute Lehre durch gezielte Personalentwicklung. *Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends* (6), 6-8.
- Fuchs, S. (2011). *Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals – Aufgaben, Kompetenzen und Fortbildung selbstständiger Trainer in der beruflich/betrieblichen Weiterbildung*. Hamburg: Kovač.
- Kraft, S. (2011). Berufsfeld Weiterbildung. In R. Tippelt & A. v. Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 405-426). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nieke, W. (2000). Kompetenz. In H.-U. Otto, T. Rauschenbach & P. Vogel (Hrsg.), *Erziehungswissenschaft: Professionalität und Kompetenz*. (S. 13-27) Opladen: Leske & Budrich.
- Pietraß, M. (2014): Welches Lernen wollen wir? *Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends* (6), 16-19.
- Sorg-Barth, C. (2000): *Professionalität betrieblicher Weiterbildung: Eine Analyse der erforderlichen Kompetenzen. Schriftenreihe Studien zur Erwachsenenbildung*. Bd. 11. Hamburg: Kovač.
- Tippelt, R. & Hippel, A. v. (2007): Kompetenzförderung von ErwachsenenbildnerInnen im Bereich Teilnehmer-, Adressaten- und Milieuentwicklung als Beitrag zur Professionalität in der Erwachsenenbildung. In U. Heuer & R. Siebers (Hrsg.), *Weiterbildung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Festschrift für Wiltrud Gieseke*. (S. 118-129). Münster: Waxmann.

Abstract

Dieser Beitrag geht der Frage nach, welche Kompetenzanforderungen an Lehrende und an pädagogisches Personal – die diese auswählen – gestellt werden, um aktuellen Herausforderungen der Weiterbildungspraxis gerecht zu werden und damit Qualität sicherzustellen.



Dr. Sandra Fuchs ist Fachgebietsleiterin des Bereichs Beruf & Karriere an der Münchner Volkshochschule

Kontakt: Sandra.Fuchs@mvhs.de