

Günter Kühn, Volker Preuß und Brigitte Wolf

## Zur Qualifizierung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung

### 1. Allgemeine Aspekte der Qualifizierung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung

In der beruflichen Erwachsenenbildung arbeiten heute überwiegend Lehrkräfte, die in der Regel nicht oder nur unzureichend andragogisch qualifiziert worden sind. Dies trifft sowohl für die hauptberuflich tätigen als auch — und zwar in größerem Ausmaß — für die zahlenmäßig größere Gruppe der nebenberuflich tätigen Lehrkräfte zu.

Dieser Tatbestand schlägt sich seit geraumer Zeit verstärkt in der bildungspolitischen Diskussion nieder, um so mehr, als der Ausbau der Weiterbildung zu einem gleichwertigen, strukturierten Sektor eines Gesamtbildungssystems den Einsatz fachlich und andragogisch qualifizierter Lehrkräfte als wesentliche Voraussetzung hat (Strukturplan [1]).

Die bisher vorliegende Gesetzgebung auf Bundes- und Länderebene berücksichtigt allerdings nur sehr global diese Sachlage, insofern sie vorschreibt, daß die Durchführung beruflicher Erwachsenenbildung unter erwachsenengemäßen Bedingungen und durch ausgebildete und berufserfahrene Lehrkräfte erfolgen soll (Berufsbildungsgesetz [2]; Ausbildungsförderungsgesetz [3]).

Neuere bildungspolitische Ansätze zu einer Reform rechtlicher Regelungen der Berufsbildung, wie sie ihren Niederschlag auch in dem Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz gefunden haben, erwähnen ausdrücklich die Aus- und Weiterbildung der in diesem Bereich tätigen Lehrkräfte. So sieht der Regierungsentwurf vor, daß bei bundeseinheitlich geordneten Weiterbildungsgängen zum Nachweis der (erwachsenen-)pädagogischen Eignung der Lehrkräfte Prüfungsanforderungen durch Rechtsverordnung geregelt werden können (Regierungsentwurf [4]).

Trotz unterschiedlicher bildungspolitischer Auffassungen auf dem Gebiet der Berufsbildung sind sich Sozialpartner und Regierung über die Notwendigkeit einer Qualifizierung der Lehrkräfte im Weiterbildungsbereich weitgehend einig. Sie sehen darin einen wichtigen Schritt, den steigenden Umfang der Weiterbildung in Zukunft mit wirtschaftlich vertretbarem Aufwand zu bewältigen [5].

In der gegenwärtigen Praxis der beruflichen Erwachsenenbildung gibt es sowohl im Bereich der öffentlichen Hand als auch der Privatwirtschaft — hier vornehmlich in Großbetrieben — eine Reihe von Trägern, die sich theoretisch und praktisch mit der Qualifizierung von Lehrkräften befassen. Im öffentlichen Bereich sind es z. B. die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, Bonn, das Berufsförderungszentrum Essen und das Rehabilitationszentrum Heidelberg. Ebenso bietet seit längerem der Deutsche Volkshochschulverband Qualifizierungsmöglichkeiten für VHS-Mitarbeiter an. In mehreren Großbetrieben (u. a. Bayer-Leverkusen, BASF, Siemens) gehört die Qualifizierung der Lehrkräfte zum betrieblichen Bildungsangebot. In einigen Fällen wird die Teilnahme an solchen Kursen auch für nebenberufliche Lehrkräfte vorge-

schrieben. Qualifizierungsmaßnahmen bleiben aber, das muß betont werden, sowohl im öffentlichen wie auch im privatwirtschaftlichen Bereich die Ausnahme.

Das Interesse der Qualifizierung von Lehrkräften schlägt sich auch in einer wachsenden Zahl von Publikationen nieder, die — zum Teil als programmierte Unterweisung — den Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung Hilfestellung bei ihrer Arbeit geben wollen. Diese Publikationen umfassen ein Spektrum von Themen, das von der systematischen Organisation beruflicher Erwachsenenbildung über Vorschläge zum didaktisch-methodischen Aufbau von Erwachsenenbildungsmaßnahmen und Problemen erwachsenengemäßen Lehrens und Lernens bis hin zum Medieneinsatz und zur Lernkontrolle geht [6].

Aus der Sicht der Forschung sind gegenwärtig u. a. folgende Aufgaben zu lösen:

- Ermittlung empirischer Daten über typische Lehrkräftegruppen;
- Erstellung von Bedarfs- und Anforderungsanalysen in Verbindung mit Institutionsanalysen;
- Entwicklung praktikabler Qualifizierungsmaßnahmen.

Entsprechend dieser Aufgabenstellung sind eine Reihe von Forschungsaktivitäten angelaufen, z. B.:

- das Forschungsprojekt „Nebenberufliche Qualifikation“ des Arbeitskreises Universitäre Erwachsenenbildung (AUE), das Rahmenvorschläge für die Qualifizierung von nebenberuflichen Lehrkräften der Erwachsenenbildung macht. Sie wurden auf der Grundlage einer Adressatenbefragung erarbeitet. Das Projekt wurde Ende letzten Jahres abgeschlossen. Das BBF hat im Rahmen des hier dargestellten Projektes daran mitgearbeitet;
- ein Forschungsprojekt des DGB, das die Evaluation des von Zielinski erarbeiteten Unterrichtswerkes „Ausbildung der Auszubildenden“ zum Ziel hat [7];
- die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter an Volkshochschulen durch die Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbands;
- ein Projekt des Deutschen Instituts für wissenschaftliche Pädagogik, Münster, in dem in Modellversuchen die Bedingungen verbesserter Fortbildung von hauptamtlichen Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung untersucht werden;
- ein Projektvorschlag des BBF über das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft an die Kommission der EG, in dem im Rahmen eines Gemeinschaftsprojektes der EG-Länder Materialien zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften erfaßt und ausgewertet werden sollen.

Die **Qualifizierung der Lehrkräfte** in der beruflichen Erwachsenenbildung ist im Zusammenhang der **Professionalisie-**

rung \*) des gesamten Weiterbildungsbereichs zu sehen. Da über den Professionalisierungsgrad auch im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung keine aussagefähigen empirischen Daten vorliegen, wird für das hier darzustellende Projekt von folgenden Annahmen ausgegangen:

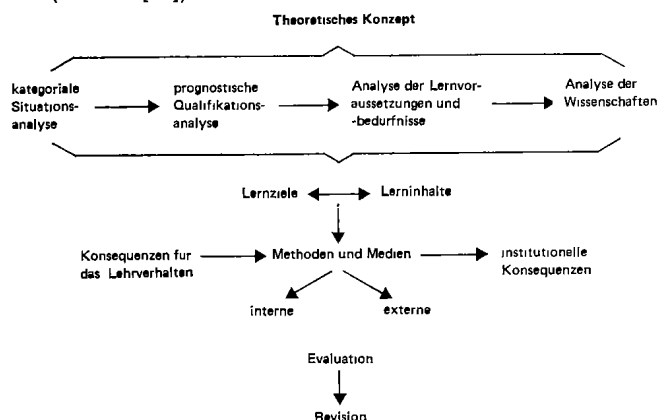
- Die Professionalisierung der beruflichen Erwachsenenbildung befindet sich in den ersten Anfängen. Es vollzieht sich hier gegenwärtig ein Prozeß der Verberuflichung\*\*), der sowohl disponierende als auch lehrende Tätigkeiten umfaßt.
- Bei einer Erhöhung der Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter bleibt die Bedeutung der nebenberuflichen Lehrkräfte weiterhin groß, um die Praxisbezogenheit des Angebots an beruflicher Erwachsenenbildung zu gewährleisten.
- Mit dem Prozeß der Verberuflichung ist eine Höherqualifizierung der hauptberuflichen Mitarbeiter verbunden, die eine qualitativ bessere Planung des Weiterbildungsangebots mit sich bringt. Dies wiederum zieht die Qualifizierung der nebenberuflichen Lehrkräfte nach sich, denn durch deren bessere Qualifikation ist auch eine verbesserte Durchführung von Maßnahmen zu erreichen.

## 2. Darstellung des Projekts

Aufgrund des dargestellten Sachstandes in Wissenschaft und Praxis erscheint eine Präzisierung dessen, was die Qualifizierung von Lehrkräften inhaltlich und organisatorisch ausmachen soll, zwingend notwendig. Deshalb soll das Projekt „Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung“ des BBF Formen und Umfang der Qualifizierung von Lehrkräften klären und exemplarisch praktikable Konzepte für deren Weiterbildung unter Berücksichtigung der gegebenen Praxissituation entwickeln.

Die aus der Zielsetzung des Projekts folgende Aufgabe ist an Erkenntnissen und Ergebnissen der Curriculumtheorie/-forschung und an Erfahrungen der Curriculumentwicklung orientiert. Allerdings sollen sich die Aus- und Weiterbildungsgänge nicht durch eine dem gegenwärtigen Stand der komplexen Curriculumsdiskussion entsprechende langfristige Konstruktionsphase auszeichnen, sondern durch ihre baldige Verfügbarkeit. Aus dieser Forderung erwachsen u. U. methodologische Defizite, die zu benennen und auch auszuweisen sind.

Entwicklung, Erprobung und Revision der Konzeptionen lehnen sich an ein Schema curriculärer Aufgabenbereiche oder Handlungsräume (Frey) an, das Siebert (1974) nach einem Überblick über wichtige Curriculumstrategien der letzten Jahre der Erwachsenenpädagogik zur Diskussion vorgeschlagen hat, und in dem u. E. alle wesentlichen curriculären Aufgabenkomplexe wiedergegeben werden. Die *Orientierung* an dem Modell geschieht auch in der Absicht, dessen Tragfähigkeit für die Erwachsenenbildung, insbesondere für die *berufliche* Erwachsenenbildung zu prüfen. Dieses Schema der curriculären Aufgabenbereiche soll hier kurz vorgestellt werden (Siebert [10]):



Es besagt, daß im Aufgabenbereich

- „Theoretisches Konzept“ die grundsätzlichen Aspekte der Qualifikationen und der Qualifizierung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung geklärt werden;
- „Kategoriale Situationsanalyse“ die Verwendungssituation (Lehrgang, Kurs usw.) der andragogischen Kenntnisse und Fähigkeiten der Lehrkräfte analysiert werden. Es sind dabei die unterschiedlichen Interessen sowohl der Träger als auch der Lehrkräfte beruflicher Erwachsenenbildung zu berücksichtigen;
- „Prognostische Qualifikationsanalyse“ die Qualifikationen der Lehrkräfte im Hinblick auf die Anforderungen gegenwärtiger und zukünftiger Lehr-/Lernprozesse bestimmt werden;
- „Analyse der Lernvoraussetzungen und Lernbedürfnisse“ u. a. Vorstellungen und Wünsche der Lehrkräfte in bezug auf Qualifizierungsmaßnahmen zu ermitteln sind;
- „Analyse der Wissenschaften“ der Beitrag der Sozialwissenschaften (vor allem der Erwachsenenpädagogik) zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften geklärt wird.

Weiter sollen in den Aufgabenbereichen

- „Lernziele“, „Lerninhalte“, „Methoden“, „Medien“ Lernziele formuliert werden. Diesen werden dann entsprechende Inhalte zugeordnet; schließlich sind inhalts- und adressatenangemessene Methoden und Medien auszuwählen;
- „Konsequenzen für das Lehrverhalten“ und „institutionelle Konsequenzen“ geeignete Implementationsbedingungen für die Aus- und Weiterbildungsgänge hergestellt werden;
- „Evaluation“ und „Revision“ die Wirkung der Maßnahmen innerhalb und außerhalb des Lernfeldes kontrolliert werden; auf der Grundlage der ermittelten Kontrollergebnisse sind die Lehrgänge zu überarbeiten.

Die Bearbeitung oben skizzierter curriculärer Aufgabenbereiche hat bisher folgende Ergebnisse erbracht:

- eine Problemanalyse;
- eine Literaturübersicht zum Problem der Qualifizierung von Lehrkräften (vgl. Anm. [6]);
- eine explorative Studie über Art und Umfang der Qualifizierung von Lehrkräften in der privaten Wirtschaft [11].

In der Problemanalyse wurden folgende Aufgaben behandelt:

- grundlegende bildungspolitische und andragogische Fragen zur Problematik der Qualifizierung von Lehrkräften (Aufgabenbereich „Theoretisches Konzept“);
- Ermittlung und Klassifizierung verschiedener Aspekte im Rahmen der Aufgabenbereiche „Situations-“, „Qualifikationsanalyse“, „Lernziele“ und „Lerninhalte“. So sind beispielsweise zur „Situationsanalyse“ Aussagen über unterrichtliche Funktionen von Lehrkräften gemacht worden, d. h. Aussagen über deren (mikro-)didaktisch-methodische Funktion, über deren Beratungs- und Lernkontrollfunktion usw. Die so gewonnene Liste von Funktionen ist eine

\*) Die Erwachsenenpädagogik verwendet die berufssoziologische Kategorie der Professionalisierung zur Kennzeichnung einer Entwicklung, innerhalb derer sich die **hauptberuflich** ausgeübte Tätigkeit in der Erwachsenenbildung zu einer „Profession“ entwickelt. Wichtige Merkmale einer Profession sind: u. a. spezialisierte Berufstechniken, die ein systematisiertes Wissen notwendig machen, das in der Regel in einem wissenschaftlichen Studium erworben wird; starke Berufsverbände, die den Zugang zu der Profession überwachen; materielle Sicherheit [8].

\*\*) Mit „Verberuflichung“ einer Tätigkeit bezeichnet die Berufssoziologie (z. B. Daheim [9]) den Prozeß, in dem sich nebenamtlich ausgeübte Tätigkeiten zu **Hauptberufen** entwickeln.

wichtige Informationsquelle zur Entwicklung der angezielten Konzeptionen. Methodologisch gesehen sind die Aussagen allerdings nur Annahmen, die grundsätzlich einer empirischen Überprüfung bedürfen.

In der **Literaturübersicht** sind etwa 200 ausgewertete Publikationen erfaßt worden; aus ihnen wurde eine Auswahl von 24 der wichtigsten Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen gemacht und inhaltlich kurz zusammengefaßt. Diese Bibliographie soll den Mitarbeitern in Theorie und Praxis der beruflichen Erwachsenenbildung sowie in der Bildungsverwaltung als erste Orientierung über das Problem der Lehrkräftequalifizierung in der beruflichen Erwachsenenbildung dienen.

In einer **explorativen Studie**, als Teil der Situationsanalyse, ist eine Befragung von 90 Unternehmen in der Bundesrepublik durchgeführt worden, deren Ergebnisse u. a. folgende generelle Aussagen zulassen:

- Der Anteil der nebenberuflichen Lehrkräfte in den Groß- und Mittelbetrieben liegt zwischen 70 und 80 v. H. der Gesamtlehrkräftezahl;
- der Anteil der nebenberuflichen Lehrkräfte an den Unterrichtsstunden liegt bei ca. 70 v. H. (Mittelbetriebe) und ca. 40 v. H. (Großbetriebe). Offensichtlich verfügen die Großbetriebe über personell besser ausgestattete Bildungsabteilungen, die mit weniger Nebenberuflichen auskommen.
- Der Akzent der Bildungsmaßnahmen liegt auf der Qualifizierung der **hauptberuflichen** Lehrkräfte. Die Veranstaltung für diesen Mitarbeiterkreis sind auf die Vermittlung grundlegender Qualifikationen (Unterrichtsplanung, Organisation und Auswertung) angelegt. Sie dauern in der Regel länger, werden häufiger angeboten und durchgeführt und haben stärker den Charakter von Pflichtveranstaltungen.
- Qualifizierungsmaßnahmen für nebenberufliche Lehrkräfte vermitteln eher praktische Anweisungen zum Lehrverhalten.

### 3. Planungsperspektiven

Die weitere Projektarbeit konzentriert sich zunächst auf die Erfassung relevanter empirischer Daten mit dem Ziel, die Materialbasis für die Aufgabenbereiche „Situations-“ und „Qualifikationsanalyse“ und „Analyse der Lernvoraussetzungen“ zu erweitern. Zu diesem Zweck ist als nächstes eine Befragung betrieblicher Lehrkräfte in der beruflichen Erwachsenenbildung im Raum West-Berlin vorgesehen, um neben den Stellungnahmen von Unternehmen (als Trägern beruflicher Erwachsenenbildung) auch die eigentlich Betroffenen zu Worte kommen zu lassen.

In der zweiten Hälfte des Planungszeitraums 1976 soll eine neue Projektphase beginnen, die als Ziel die Entwicklung und Erprobung träger-unspezifischer Modelle der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung hat. Es geht dabei um die Entwicklung von Maßnahmen, die grundlegende andragogische Qualifikationen vermitteln und die dadurch die Mitarbeiter unterschiedlicher Träger als Adressaten ansprechen können. Die damit verbundenen curricularen Arbeiten sollen durch einen Fachbeirat unterstützt werden, dem Vertreter der Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Träger, Lehrkräfte und „Lehrer der Lehrkräfte“ angehören.

Es ist beabsichtigt, in einem ersten Arbeitsschritt eine Folge von Lerneinheiten unter Hinzuziehung von Fachwissenschaftlern aus den jeweiligen Fachgebieten (u. a. Erwachsenenpädagogik, Soziologie, Lernpsychologie) zu entwickeln. In einem zweiten Arbeitsschritt ist die erste Erprobung und Evaluation der Lerneinheiten in einer sogenannten Vorlaufphase vorgesehen. Diese Erprobung wird unter unterschiedlichen lehrgangsorganisatorischen Bedingungen (z. B. Teilzeitver-

staltung; Teilzeitveranstaltung + Wochenende) durchgeführt. Es ist vorgesehen, daß weitere Möglichkeiten (z. B. Vollzeitveranstaltungen; Selbststudium; Selbststudium + Wochenenden) erst in der eigentlichen Experimentalphase erprobt werden.

Nach Ablauf der Vorlaufphase und erfolgter Revision der Lerneinheiten soll die eigentliche Experimentalphase (zweite Erprobung) durchgeführt werden. In beiden Phasen ist an eine durchgehende wissenschaftliche Begleitung der Versuchsmaßnahmen gedacht. Als Ergebnis dieser Versuche werden praktikable Modelle zur Qualifizierung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung erwartet, deren Inhalte branchen- und trägerunspecifisch sind und die einen exemplarischen Charakter mit hohem Anwendungsgrad besitzen.

Die Notwendigkeit der andragogischen Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften im Zusammenhang der Professionalisierung des Weiterbildungsbereichs sollte im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung nicht zwangsläufig die Einrichtung starrer Laufbahnordnungen und die Festschreibung pädagogischer Berufsprofile zur Folge haben. Es geht um die Schaffung eines ausreichenden und qualitätsmäßig guten Lehrgangangebots — etwa im Baukastensystem, das die differenzierte Mitarbeiterstruktur im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Erwachsenenbildungsbereich berücksichtigt.

Langfristiges Ziel des vorgestellten Projekts wird es daher sein, hierzu wissenschaftlich abgesicherte, an der Praxis orientierte Beiträge zu erbringen. Die zu entwickelnden Konzeptionen sind als Angebot an die verschiedenen Träger beruflicher Erwachsenenbildung aufzufassen. Sie sollen einen Standard einhalten, unterhalb dessen die Qualifizierung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung langfristig gesehen weder ökonomisch sinnvoll noch bildungspolitisch vertretbar ist.

### Anmerkungen

- [1] Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970, S. 51
- [2] Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969, § 47 Abs. 3
- [3] Ausbildungsförderungsgesetz (AFG) vom 25. Juni 1969, § 34
- [4] Regierungsentwurf zum Berufsbildungsgesetz, Bonn 1975
- [5] Vgl. z. B. Golling, Ernst: Training für den Aufstieg. In: VDI-Nachrichten (1975), Heft 18; ferner: Gemeinsames Papier der großen Bundesorganisationen der Erwachsenenbildung anlässlich eines Treffens auf Einladung des Vorsitzenden des Bundesarbeitskreises für Erwachsenenbildung auf dem Lande am 9. 7. 1975 in Bonn-Bad Godesberg
- [6] Vgl. Mihm, Peter und Preuß, Volker: Literaturübersicht zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung, Berlin 1975, Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, als Manuskript vervielfältigt
- [7] Zielinski, Johannes: Ausbildung der Auszubildenden. Pädagogische Grundlagen der Berufsbildung von Erwachsenen. Ein Lehr- und Lernwerk für Dozenten von Auszubildenden in 5 Bänden. Hrsg. vom Berufsbildungswerk des DGB GmbH, 2. neu bearb. und erw. Auflage, Düsseldorf-Aachen: Berufsbildungswerk des DGB GmbH, 1972
- [8] Vgl. Siebert, Horst: Professionalisierung der Erwachsenenbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Jg. 23 (1973), Heft 3, S. 201–209
- [9] Daheim, Hansjürgen: Soziologie der Berufe. In: König, René (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 2, Stuttgart 1969, S. 385–407
- [10] Siebert, Horst: Curricula für die Erwachsenenbildung. Braunschweig 1974 (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung, Band 27)
- [11] Wema-Institut: Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften der beruflichen Erwachsenenbildung, Köln 1975. Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung