

Soft Skills wichtiger als formale pädagogische Qualifikationen

Anforderungskriterien beruflicher Weiterbildungsanbieter an Lehrende



STEFAN KOSCHECK

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
»Qualifikation, berufliche Integration und
Erwerbstätigkeit« im BIBB

In den vergangenen Jahren wurden Fragen der pädagogischen Professionalisierung des Weiterbildungspersonals vielfach diskutiert. Auf der Basis aktueller Ergebnisse des wbmonitor geht der Beitrag der Frage nach, welche Anforderungskriterien Weiterbildungsanbieter aktuell bei der Auswahl von Lehrenden als besonders relevant einstufen. Im Ergebnis zeigt sich, dass zertifizierten pädagogischen Qualifikationen eine eher nachrangige Bedeutung zukommt. Vor allem bedingt durch die strukturelle Heterogenität der Weiterbildungsbranche scheint eine Verständigung auf einheitliche Zugangsvoraussetzungen zu Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung kaum realisierbar.

Offener Zugang zu Lehrtätigkeiten in der beruflichen Weiterbildung

Im Unterschied zu den vorgelagerten Bereichen der primären bis tertiären Bildung ist der Zugang zu Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung nicht systematisch und in manchen Bereichen sogar überhaupt nicht reglementiert (vgl. NUSSL 2005). Zurückzuführen ist dies vor allem auf die historisch gewachsene strukturelle Heterogenität dieses Bildungsbereichs, der zwar bereits in den 1970er-Jahren als »vierte Säule« des Bildungswesens etabliert werden sollte (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970), nach wie vor jedoch in Anknüpfung an unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche verschiedenste Funktionen erfüllt. Aufgrund dessen könne allenfalls von einer »mittleren Systematisierung« (FAULSTICH u. a. 1991, S. 84) der Weiterbildung gesprochen werden. Im Zuge des Bedeutungsgewinns lebenslangen Lernens wird seit einigen Jahren verstärkt ein Diskurs um Professionalisierung des Personals in der Weiterbildung geführt. Dabei konzentriert sich die Diskussion vorrangig auf das individuelle professionelle Handeln, d. h. auf Kompetenzen, die für die professionelle Ausübung einer Weiterbildungstätigkeit als erforderlich erachtet werden (vgl. ROSENDAHL 2014, S. 94). Strukturelle Merkmale von Professionen, insbesondere der über formale Berufsabschlüsse einheitlich reglementierte Zugang, werden bei der Forderung nach Professionalisierung in der Weiterbildung jedoch vielfach ausgeblendet (vgl. ebd., S. 93). Die Professionalisierung werde so ohne die Profession gedacht (vgl. FISCHHELL 2014, S. 78), was die Herausbildung eines übergreifenden Elements des nicht homogenen Berufs-

wbmonitor

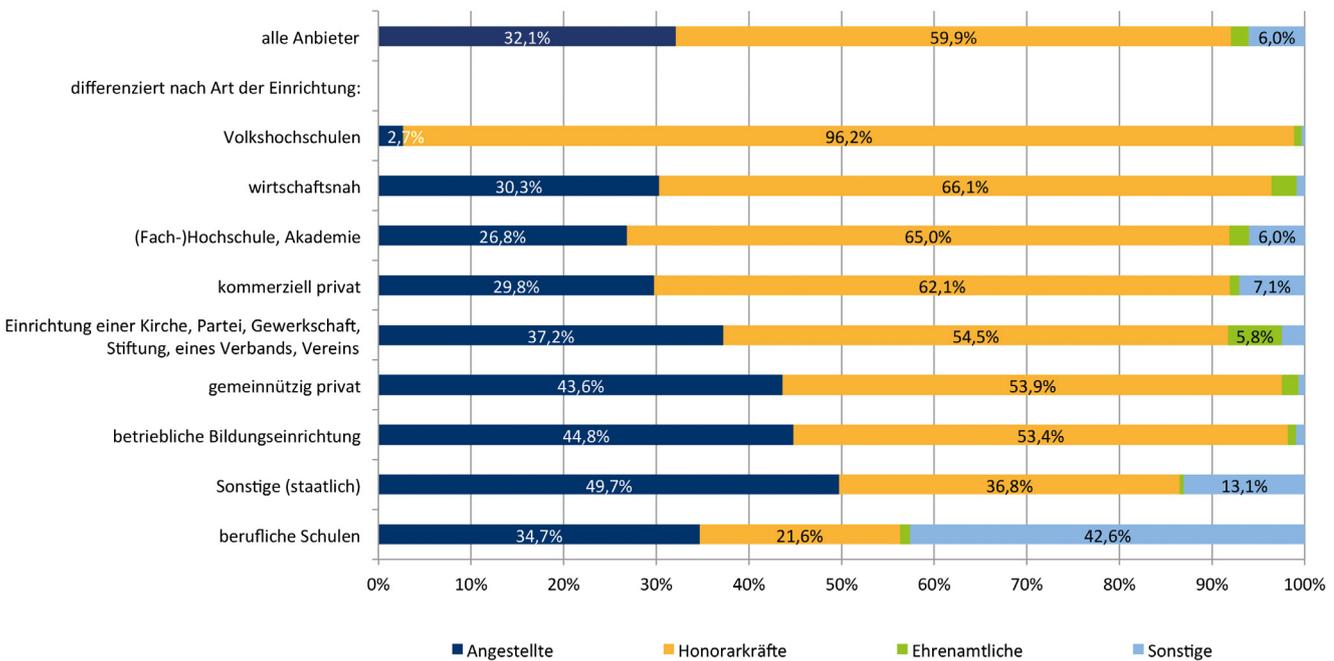
wbmonitor ist eine gemeinsam vom BIBB und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) bundesweit durchgeführte Online-Umfrage unter Weiterbildungsanbietern, die jährlich im Mai stattfindet. 2014 nahmen 2.040 Weiterbildungseinrichtungen am wbmonitor teil (Rücklaufquote 9,8 %). Die i. d. R. von Leitungspersonen getätigten Angaben wurden auf die zur Umfrage 2014 aktualisierte Gesamtheit aller bekannten Anbieter (vgl. KOSCHECK/OHLY 2014) gewichtet und hochgerechnet. Zum Zeitpunkt des Umfragebeginns waren dies rund 21.700 Einrichtungen.

bilds »Weiterbildner« erschwert. Im Folgenden wird daher untersucht, als wie bedeutsam zertifizierte (erwachsenen-)pädagogische Qualifikationen von Weiterbildungsanbietern bei der Auswahl von Lehrkräften im Vergleich zu anderen, nicht originär dem Bildungssektor zuzuordnenden Auswahlkriterien wie z. B. Soft Skills und fachlichen Kenntnissen im Themenbereich der Weiterbildungsveranstaltung bewertet werden. Die Einschätzungen wurden im Themenschwerpunkt »Personalgewinnung« der wbmonitor Umfrage 2014 erhoben.

Im Folgenden werden die Ergebnisse für diejenigen Anbieter dargestellt, die entweder ausschließlich berufliche Weiterbildung durchführen oder bei denen berufliche Weiterbildung eine Hauptaufgabe der Einrichtung ist. Dies sind insgesamt rund 15.000 Einrichtungen unterschiedlicher Art. Neben kommerziell (36,9 %) oder gemeinnützig (17,6 %) tätigen privatwirtschaftlichen Anbietern sind Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen wie z. B. Gewerkschaften, Verbände, Vereine, Kirchen oder

Abbildung 1

Durchschnittliche Verteilung der Lehrenden auf verschiedene Formen der Erwerbstätigkeit bei beruflichen Weiterbildungsanbietern, differenziert nach Art der Einrichtung



Quelle: BiBB/DIE wbmonitor Umfrage 2014. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.202 Angaben

Parteien (12,1 %), wirtschaftsnahe Bildungszentren von Kammern, Innungen, Berufsverbänden o.Ä. (8,5 %), berufliche Schulen (5,7 %) und betriebliche Bildungseinrichtungen, die ihre Leistungen auch offen zugänglich anbieten (4,9 %), vertreten. Auch Volkshochschulen, die gemeinhin als Einrichtungen der allgemeinen Erwachsenenbildung wahrgenommen werden, haben häufig einen Angebotschwerpunkt im beruflichen Bereich (7,9 %). Weitere 1,2 Prozent entfallen auf sonstige Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft.

Lehrende werden überwiegend auf Honorarbasis beschäftigt

Im Durchschnitt aller Anbieter mit beruflicher Weiterbildung als (einer) Hauptaufgabe werden sechs von zehn Lehrenden auf Honorarbasis beschäftigt, und nur drei von zehn Lehrenden sind bei der Einrichtung angestellt (vgl. Abb. 1). Knapp zehn Prozent sind entweder ehrenamtlich oder in sonstiger Beschäftigungsform (i. d. R. verbeamtet) lehrfähig. Damit bestätigt der wbmonitor 2014 den bekannten Befund, wonach die Lehre in der Weiterbildung überwiegend durch Personen ohne formale Organisationsmitgliedschaft geleistet wird (vgl. WSF 2005; LANGEMEYER/MARTIN 2014).

Differenziert nach der Art der Einrichtung bestehen z. T. erhebliche Unterschiede in den Personalstrukturen der Lehrenden. Während Volkshochschulen fast ausschließ-

lich Honorarkräfte einsetzen (96,2 %), wird an beruflichen Schulen nur jede fünfte Lehrkraft (21,6 %) im Bereich der Weiterbildung per Honorarvertrag beschäftigt. Weiterbildungsangebote der beruflichen Schulen werden offensichtlich überwiegend durch deren eigene Lehrerschaft realisiert (34,7% Angestellte und 42,6% in sonstiger Beschäftigungsform, i. d. R. Beamte). Die anderen Anbietertypen sind in ihrem Honorarkräfteanteil zwischen den beiden Extremen der Volkshochschulen einerseits und den beruflichen Schulen andererseits angesiedelt (von 36,8 % bei sonstigen staatlichen Einrichtungen bis 66,1 % bei wirtschaftsnahen Anbietern). Ehrenamtliche werden in nennenswertem Umfang nur von Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen in der Lehre eingesetzt (5,8 %). Von Interesse ist es nun herauszufinden, inwiefern sich die in ihrer Personalstruktur variierenden Einrichtungstypen auch in ihren Ansprüchen an die Qualifikationen des Lehrpersonals unterscheiden.

Soft Skills und Passung zur Einrichtung wichtiger als formale Qualifikationen

wbmonitor bat in der Umfrage 2014 die Anbieter, die Bedeutsamkeit von 20 für die Auswahl von Lehrenden möglicherweise relevanten Kriterien zu beurteilen. Mit Ausnahme einer vorherigen Tätigkeit für die Einrichtung werden alle abgefragten Auswahlkriterien mehrheitlich als wichtig oder sehr wichtig für die Auswahl von Lehrenden einge-

schätzt (vgl. Abb. 2). Dies erweckt den Eindruck einer hohen Erwartungshaltung an potenzielle Lehrende, und zwar sowohl in Bezug auf die pädagogischen Qualifikationen als auch auf fachliche Kompetenzen im Themenbereich der Veranstaltung und in Bezug auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale. Das Bild relativiert sich jedoch bei ausschließlicher Betrachtung der Anteilswerte der Einstufungen als »sehr wichtig«. Lediglich zwei Auswahlkriterien (Sozialkompetenz und Loyalität gegenüber der Einrichtung) werden mehrheitlich als sehr wichtig erachtet.

Der Sozialkompetenz, die am häufigsten genannt wurde (60,3%), kommt angesichts der ausgeprägten Interaktionen in den Weiterbildungsveranstaltungen eine zentrale Aufgabe zu. Als weiteres Kriterium der Soft Skills nimmt Flexibilität ebenfalls einen oberen Platz in der Rangfolge der Auswahlkriterien ein (45,7%). Offensichtlich ist es eine wichtige Anforderung an Lehrende, kurzfristig für die Durchführung einer Veranstaltung zur Verfügung zu stehen, beispielsweise wenn erst unmittelbar vor dem Starttermin eine ausreichende Anzahl an Anmeldungen eingegangen ist. Auch Aspekte, die die Haltung gegenüber der Einrichtung thematisieren, erreichen hohe Anteilswerte bei der Antwortvorgabe »sehr wichtig«. Dass 50,6 Prozent der Anbieter Loyalität und 44,1 Prozent beiderseits übereinstimmende Grundwerte so einstufen, dürfte dem Umstand Rechnung tragen, dass die meisten Lehrenden zwar auf Honorarbasis beschäftigt werden (s. o.), von den Teilnehmenden jedoch als Repräsentanten der Einrichtung wahrgenommen werden (vgl. VON HIPPEL/REICH-CLAASSEN/TIPPELT 2008) und insofern den Ruf der Einrichtung mit prägen.

Bedeutsam ist vor dem Hintergrund der Debatte um die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals das Ergebnis, dass fachlichen Qualifikationen und Erfahrungen in den Themenbereichen der durchzuführenden Veranstaltungen ein höherer Stellenwert beigemessen wird als einer formalen pädagogischen Qualifikation. Während die formale fachliche Qualifikation, z. B. ein Berufs- oder Hochschulabschluss im Fachbereich des Lehrangebots, von 41,9 Prozent als sehr wichtig und weiteren 43,2 Prozent als wichtig erachtet wird, erreicht die formale pädagogische Qualifikation etwas niedrigere Werte (37,2 % bzw. 36,9 %). Dass nur etwas mehr als ein Drittel der Anbieter die formale pädagogische Qualifikation als sehr wichtig einstuft, dürfte auch der Tatsache geschuldet sein, dass lediglich 27 Prozent der hauptberuflich Lehrenden über einen solchen Abschluss verfügen (vgl. LANGEMEYER/MARTIN 2014) und nebenberuflich Tätige vor allem wegen ihrer fachlichen Expertise zu bestimmten Themen gefragt sein dürften. Insofern ist davon auszugehen, dass die Einrichtungen ihre Erwartungshaltung an die Marktsituation anpassen. Bei der praktischen Berufserfahrung ist der Unterschied bezogen auf die Anteilswerte der »sehr

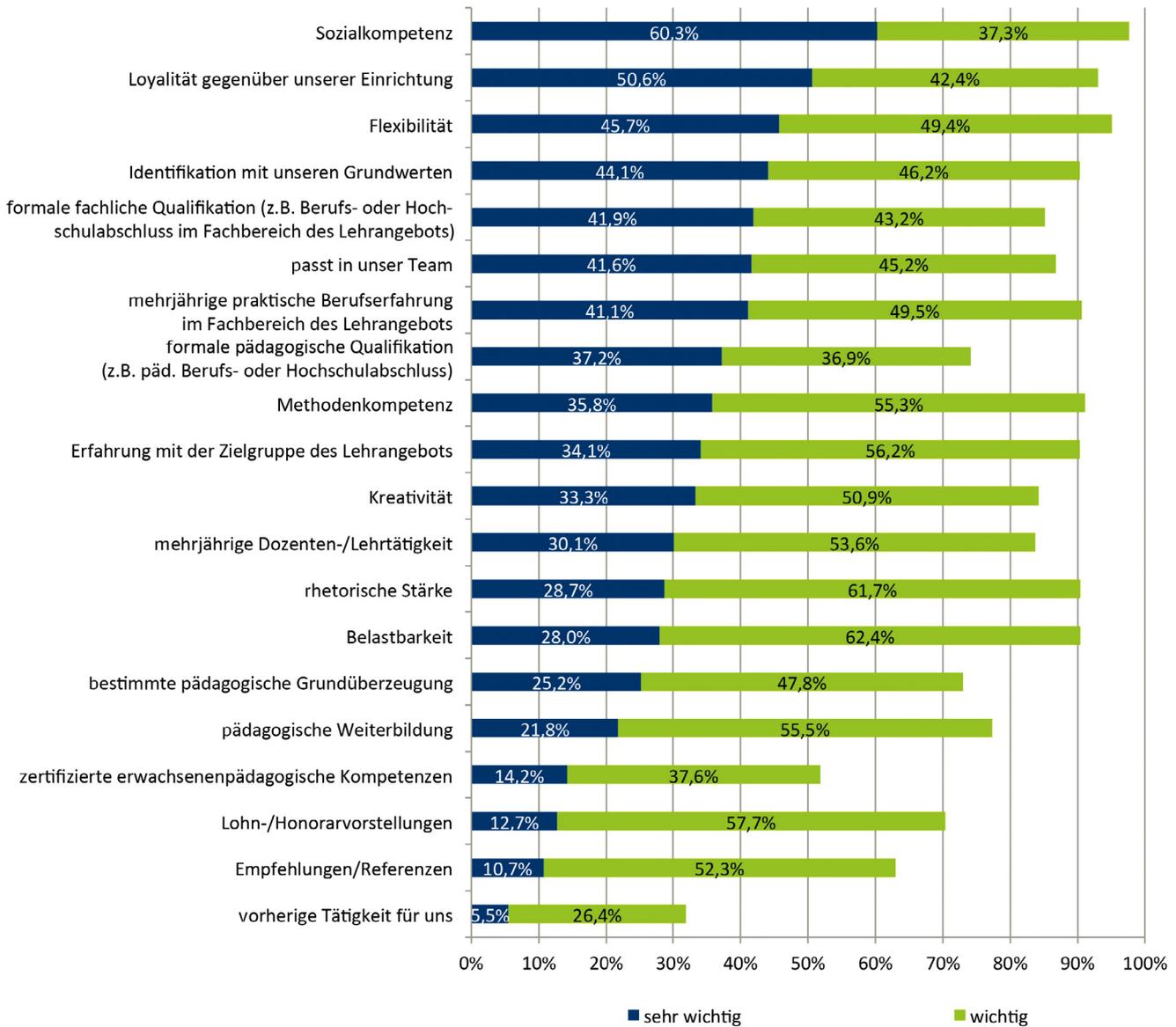
wichtig«-Einstufungen noch größer: 41,1 Prozent messen mehrjähriger praktischer Berufserfahrung im Fachbereich des Lehrangebots eine sehr hohe Bedeutung bei, dagegen nur 30,1 Prozent einer mehrjährigen Erfahrung als Dozent/-in in der Weiterbildung. Offensichtlich wird es für viele Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung als vorteilhaft angesehen, wenn Lehrende eigenes anwendungsbezogenes Erfahrungswissen in die Vermittlung der Lehrinhalte einfließen lassen können und nicht ausschließlich über theoretische Kenntnisse verfügen.

Eine Weiterbildung im pädagogischen Bereich oder sogar zertifizierte erwachsenenpädagogische Kompetenzen werden von lediglich 21,8 Prozent bzw. 14,2 Prozent der Anbieter als sehr wichtig eingestuft. Darunter sind z. B. die IHK-zertifizierte Aufstiegsfortbildung zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen zu verstehen, aber auch unterschiedliche Trainerausbildungen, die mit anbieter-eigenen Zertifikaten unterschiedlichen Marktwertes abgeschlossen werden können. Das Fehlen einheitlicher Bewertungsmaßstäbe für diese Zertifikate ist als problematisch anzusehen (vgl. KRAFT/SEITTER/KOLLEWE 2009, S. 10). Methodenkompetenz und eine bestimmte pädagogische Grundüberzeugung erreichen als weitere der pädagogischen Professionalität zuzuordnende Aspekte immerhin 35,8 Prozent bzw. 25,2 Prozent Zustimmung als »sehr wichtig«.

Die aufgeführten Ergebnisse deuten darauf hin, dass – insgesamt betrachtet – pädagogische Qualifikationen zwar durchaus als wichtig, im Vergleich zu den spezifischen fachlichen Kompetenzen jedoch als untergeordnet und insofern eher als wünschenswerte Ergänzung denn als zwingende Voraussetzung erachtet werden.

Dass der offene Zugang zu Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung vermutlich auch der weit verbreiteten Beschäftigung von Lehrenden als Honorarkräfte geschuldet ist, die zudem häufig nebenberuflich tätig sind (vgl. WSF 2004), zeigt sich bei Differenzierung nach Art der Einrichtung unter Berücksichtigung der oben dargestellten unterschiedlichen Personalstrukturen. Während in Stellenbesetzungsverfahren in der Regel bestimmte formale Abschlüsse vorausgesetzt werden, kann die Vergabe von Honorar- bzw. Werkverträgen an Dritte meist mit höheren Freiheitsgraden vorgenommen werden. Volkshochschulen mit beruflicher Weiterbildung als einer Hauptaufgabe, die in der Lehre fast ausschließlich Honorarkräfte beschäftigen, legen auf formale fachliche Qualifikationen nur zu 30,6 Prozent und auf formale pädagogische Qualifikationen sogar nur zu 25,7 Prozent sehr großen Wert (ohne Abbildung). Auch bezogen auf alle weiteren abgefragten Anforderungskriterien ist bemerkenswert, dass Volkshochschulen bis auf wenige Ausnahmen durchgängig unterdurchschnittliche Anteilswerte der Einstufungen »sehr wichtig« aufweisen, was eine vergleichsweise geringe Anspruchshaltung aus-

Abbildung 2
 Relevanz von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Lehrenden
 im Bereich der Weiterbildung



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2014. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.305 (Lohn-/Honorarvorstellungen) bis n=1.362 (Sozialkompetenz) Anbietern.

drückt. Unter den beruflichen Schulen als staatlichen Einrichtungen mit geregelten Einstellungsverfahren und einer niedrigen Honorarkräftequote sind die Anteilswerte der Anbieter mit als »sehr wichtig« erachteten formalen fachlichen bzw. formalen pädagogischen Qualifikationen dagegen mit 74,9 Prozent bzw. 60,7 Prozent mehr als doppelt so hoch. Auch gemeinnützig arbeitende private Einrichtungen, deren Angestelltenanteil unter den Lehrenden mit 43,6 Prozent überdurchschnittlich hoch ist (s. o.), erachten formale Qualifikationen häufiger als alle Anbieter als »sehr wichtig« (fachliche: 52,0 %; pädagogische: 55,3 %). Die-

se Anbieter sind häufig für die Arbeitsagenturen und Jobcenter tätig und tragen mit dem Einsatz von Angestellten in der Lehre dem in den Vergabeunterlagen für Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) geforderten Grundsatz der Personalkontinuität Rechnung. Geht man davon aus, dass sich standardisierte Zugangsvoraussetzungen vor allem bei Stellenbesetzungen etablieren lassen, kann die Forderung der BA nach angestelltem Personal in der Lehre als eine Maßnahme zur Professionalisierung der Weiterbildung angesehen werden.

Strukturelle Heterogenität erschwert die Verständigung auf einheitliche Qualifikationsstandards

Die Ergebnisse deuten auf eine starke Interdependenz der Erwartungshaltung der Einrichtungen mit dem verfügbaren Personalangebot hin. Da es keine verbindlichen pädagogischen Standards als einheitliche Zugangsvoraussetzungen zu Lehrtätigkeiten gibt und sich insofern am Markt Personen mit den unterschiedlichsten Qualifikationsprofilen befinden (vgl. LANGEMEYER/MARTIN 2014), können die Einrichtungen auch nicht zwangsläufig formale pädagogische Qualifikationen voraussetzen, wenn sie Lehrende für ihre Kurse auswählen. Vor dem Hintergrund sowohl der Personalstrukturen in der beruflichen Weiterbildung, die mehrheitlich auf freie Tätigkeiten ausgerichtet sind und damit die Durchsetzung verbindlicher Standards erschweren, als auch der verschiedenen Funktionen der Weiterbildung dürfte es noch ein weiter Weg zur Etablierung verbindlicher pädagogischer Standards in der Weiterbildung sein. Als maßgebliche Voraussetzung hierfür kann die Erhöhung der Angestelltenquote unter Berücksichtigung formaler Qualifikationskriterien angesehen werden. Die Rahmenbedingungen hierfür können Akkreditierungs- und Zulassungsverordnungen wie die AZAV setzen, die jedoch nur für Teilsegmente der Weiterbildungsbranche Gültigkeit besitzen. ◀

Literatur

- DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970
- FAULTSCH, P. u. a.: Bestand und Perspektiven der Weiterbildung: das Beispiel Hessen. Weinheim 1991
- FISCHELL, M.: Der gesetzliche Rahmen einer Professionalitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: DOBISCHAT, R.; HUFER, K.-P. (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profittkurs. Schwalbach 2014, S. 65–81
- KOSCHECK, S.; OHLY, H.: 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung. In: BWP 43 (2014) 2, S. 4–5 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7222 (Stand: 11.06.2015)
- KRAFT, S.; SEITTER, W.; KOLLEWE, L. (Hrsg.): Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld 2009
- LANGEMEYER, I.; MARTIN, A.: Das Personal in der Erwachsenenbildung. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Bildungs- und Dienstleistungssektor. In: Hessische Blätter für Volksbildung (2014) 1, S. 17–28
- NUISSI, E.: Professionalisierung in Europa. In: Report. Forschungs- und Literaturreport Weiterbildung 28 (2005) 4, S. 47–56 – URL: www.die-bonn.de/doks/nuissi0502.pdf (Stand: 18.3.2015)
- ROSENDAHL, A.: Beschäftigung in der Weiterbildung. Pädagogisches Handeln unter der Perspektive von Professionalität und Qualität. In: DOBISCHAT, R.; HUFER, K.-P. (Hrsg.): Weiterbildung im Wandel. Profession und Profil auf Profittkurs. Schwalbach 2014, S. 83–100
- VON HIPPEL, A.; REICH-CLAASEN, J.; TIPPELT, R.: Dozenten sichern Qualität. Teilnehmer- und adressatenorientierte Perspektiven auf Kursleitende und Mitarbeiter. In: Hessische Blätter für Volksbildung (2008) 2, S. 145–155
- WSF – WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFORSCHUNG: Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Kerpen 2005

Anzeige



Ambos, Ingrid; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas:

Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern

Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, 24 Seiten, Bonn 2015
ISBN 978-3-88555-981-8
Bestellnr. 09-230

Personalgewinnung in der Weiterbildung Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2014

Themenschwerpunkt der wbmonitor Umfrage 2014 war die Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Für Weiterbildungsangebote in hoher Qualität braucht es entsprechend qualifizierte Lehrkräfte. Trotz der Bedeutung des Faktors Personal ist der Zugang zu Lehrtätigkeiten im Bereich der Weiterbildung nicht systematisch reglementiert. wbmonitor fragte die Anbieter daher u. a., welche Kompetenzen sie bei der Auswahl von Lehrenden als besonders wichtig erachten.

Kostenloser Download:
www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7599