

Zum Thema: Professionalität in der Erwachsenenbildung

Die Frage nach der Professionalität des Personals in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung wird aktuell intensiv diskutiert. Dies belegen zahlreiche aktuelle Publikationen zum Thema. Zudem läuft derzeit eine hohe Anzahl an Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunkts InnovatWB. Aber auch die Bemühungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung zur Entwicklung um ein trägerübergreifendes Validierungsverfahren für Kompetenzen von Lehrenden in der Erwachsenenbildung belegen den hohen Fokus auf das Thema. Auch bildungspolitisch wird das Thema nicht übergangen. Das bayerische Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (EbFöG) formuliert in seinen aktuellen Nebenbestimmungen die Notwendigkeit eines Fortbildungsprogramms für das Personal in Einrichtungen, die eine Förderung nach dem EbFöG erhalten.

Heterogenität

Angesichts der Heterogenität des Feldes Erwachsenenbildung/Weiterbildung unterliegen alle Versuche zur übergreifenden Erfassung des Personals in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung oder der Identifizierung seiner Professionalität hohen Einschränkungen. Letztlich zeigen alle Studien jeweils nur einen Ausschnitt des Personals im breiten Feld der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Dies hat nicht nur mit Grenzen in den Feldzugängen zu tun, sondern auch damit, dass sich Beschäftigte nicht als Personal in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung verstehen. Angesichts der Heterogenität des Feldes müssen Daten sehr abstrakt erhoben werden und verfügen damit nur über eine begrenzte Aussagekraft.

Das betont auch der Beitrag von Martin zu den wbpersonalmonitor-Daten. So wichtig diese Daten für den Gesamtüberblick des Feldes sind, so

wichtig ist parallel der Fokus auf die unterschiedlichen Situationen des Personals in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Das KOPROF-Projekt (s. Breitschwerdt/Lechner/Egetenmeyer) identifiziert den Einfluss von Leitlinien, Prinzipien, Finanzierungskontexten und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Einrichtungen auf das professionelle Handeln des Personals. Gleichzeitig entwickeln sich in den verschiedenen Einrichtungen höchst unterschiedliche Tätigkeitsfelder und Formen der Zusammenarbeit, die zwischen den Einrichtungen nur sehr abstrakt miteinander zu vergleichen sind.

Der Beitrag von Schüsler/Simmendinger, aber auch die Praxisbeiträge der Bistümer Köln und Rottenburg-Stuttgart sowie das KEB-Projekt zeigen, wie sich in der Katholischen Erwachsenenbildung in Deutschland eigene Fortbildungen weiterentwickeln. In Niedersachsen fördert das Ministerium für Wissenschaft und Kultur ein trägerübergreifendes strukturiertes Traineeprogramm in der Erwachsenenbildung (siehe Kühn/Robak/Unruh/Dust).

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg bietet seit über 20 Jahren das Kontaktstudium Erwachsenenbildung an (siehe Holm). Schicke/Schäffter/Hartmann argumentieren in ihrem Beitrag, wie biografische Übergangszeiten als Anlass genutzt werden können, um Bildungsbedarfe zu identifizieren und neue Weiterbildungsangebote für Zielgruppen zu entwickeln.

Hoher Qualifizierungsbedarf

Angesichts der Fülle an Qualifizierungsinitiativen für das Personal in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung scheint der Qualifizierungsbedarf außer Frage. Die unterschiedlichen Ansätze zeigen aber auch die unterschiedlichen Bedarfe der verschiedenen Einrichtungs- und Trägerkontexte.

Dass es dem GRETA-Projekt gelungen ist, mit einer Vielzahl an Trägern eine Einigkeit über notwendige Kompetenzen von Lehrenden in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung zu identifizieren, kann als große Leistung gewertet werden. Gleichzeitig muss jedoch auch auf die Einschränkungen verwiesen werden: Fokussiert werden ausschließlich Lehrende, und das Modell stellt keine normative Zielvorgabe dar, sondern vielmehr einen reflexiven Bezugspunkt für die eigene Kompetenzentwicklung.

Hohe Dialogfähigkeit des Feldes

Dass verschiedene Akteure der Erwachsenenbildung hierzu Weiterentwicklungsinteressen äußern, zeugt von der hohen Dialogfähigkeit des Feldes. Gleichzeitig verweisen die Äußerungen aber auch auf die Grundstruktur von Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Deutschland, die vor allem durch eine hohe Heterogenität an Zielsetzungen, Trägern, Finanzierungen, Teilnehmenden und seines Personals gekennzeichnet ist. Diese Vielfalt gilt es angesichts der unterschiedlichen Bildungsaspirationen der Teilnehmenden zu wahren. Gleichzeitig lohnt es, den Dialog zu Akteuren/-innen des Feldes immer wieder neu zu suchen und Vernetzungsinitiativen zu starten. So können gemeinsame Bedarfe für die Professionalität des Feldes identifiziert und artikuliert werden – basierend auf der Expertise und Erfahrung der Träger(verbände) von Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Dies ist notwendig, um gemeinsam als Feld der Erwachsenenbildung/Weiterbildung hohe Professionalität in den Bildungsangeboten sicherzustellen.

Regina Egetenmeyer, Lisa Breitschwerdt, Reinhard Lechner