



Foto: izusek/E+ via Getty Images

Lehrende in der Weiterbildung

Anders als für den Bereich der allgemeinbildenden Schulen ist das Wissen um die berufliche und soziale Situation von Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung bislang gering. Deshalb untersucht das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) mit dem Projekt TAEPS (Teachers in Adult Education – A Panel Study) ihre Lebens- und Arbeitssituation sowie Möglichkeiten der Förderung von Kompetenzen.

In modernen Gesellschaften ist Bildung nicht nur ein wichtiger Faktor zur Sicherung individueller Zukunft- und Arbeitschancen, gesellschaftlicher Teilhabe und Integration, sondern Bildung hat sich auch von einem begrenzten Lebensabschnitt am Beginn einer jeden Biografie zu einem lebenslangen Prozess gewandelt. In einem lebenslangen Lernen kommt der kontinuierlichen Weiterbildung Erwachsener eine hohe Bedeutung zu – vor allem angesichts der gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen.

So wird auch die Erwachsenen- und Weiterbildung zur Bewältigung gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen wie der fortschreitenden Digitalisierung, dem demografischen Wandel und dem damit in Verbindung gebrachten Fachkräftemangel sowie der Integration von Migrantinnen und Migranten, Geflüchteten und Vertriebenen in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt in die Pflicht genommen (Autorengruppe wb-personalmonitor 2016).

Der Autor



Fabian Rüter

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
– Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
e. V. (DIE), Bonn
Referent des Wissenschaftlichen Direktors
Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt
„Teachers in Adult Education – A Panel
Study“ (TAEPS)
rueter@die-bonn.de

Für die Beantwortung der Frage, ob die Erwachsenen- und Weiterbildung diese Ziele durch bedarfsgerechte Weiterbildungen und wirksame Lehr-Lern-Interaktionen erreicht, kommt den Lehrenden eine zentrale Rolle zu (Martin & Schrader, 2021). So ist es ein gut gesicherter Befund, dass das lehrende Personal und dessen Professionalität zentrale Faktoren für die Wirksamkeit von Lehr-Lern-Prozessen und den Lernerfolg sind (Hattie 2009). Auch sind Lehrende aus Sicht der Teilnehmenden ein entscheidendes Qualitätskriterium für die Teilnahme und den Lernerfolg (Loibl 2003).

Berufliche Situation

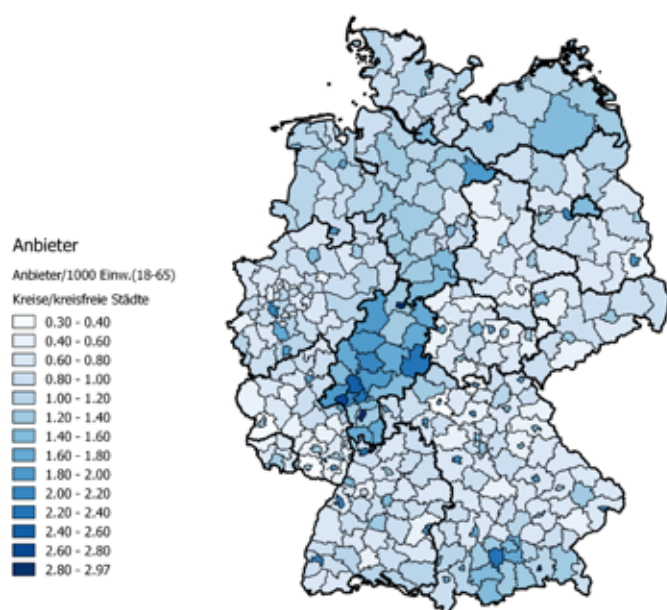
Das DIE-Weiterbildungskataster zeigt als derzeit vollständigste und aktuellste Erfassung der Weiterbildungsanbieter, dass es insgesamt rund 60.000 Anbieter wie Volkshochschulen, (Fach-)Hochschulen, Akademien, berufliche Schulen, Verbände,

Kammern, Einrichtungen von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen in Deutschland gibt (s. Abbildung). Hinsichtlich der Beschäftigungssituation in der Erwachsenen- und Weiterbildung geht das DIE derzeit von circa 3,6 Millionen Beschäftigungsverhältnissen aus (Schrader, Martin 2021).

Dabei zeigen sich für den Tätigkeitsbereich heterogene und nicht selten atypische Erwerbsformen (Martin, Schrader 2021): Insgesamt gibt es kaum feste Berufsverläufe oder standardisierte Karrieren. Auch der Grad der Verberuflichung ist gering. So existiert in Deutschland kein allgemeines, rechtlich verbindliches oder gar geschütztes Berufsprofil für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung; ein Berufsverband, der alle Beschäftigten umfasst, fehlt gleichermaßen. Zudem ist auch der Grad an gewerkschaftlicher Mobilisierung gering.

Die Daten des Mikrozensus 2018 ermöglichen einen Überblick zur beruflichen Situation der Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung (Martin, Schrader 2021): Demnach ist der Großteil der erwerbstätigen Lehrenden in einem Angestelltenverhältnis (47,8 Prozent) oder sie sind als Soloselbstständige (35,3 Prozent) tätig. Somit entfällt ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse auf Honorartätigkeiten durch Soloselbstständige, die im Schnitt zwischen zwei und 2,7 Erwerbstätigkeiten in unterschiedlichen Einrichtungen nachgehen.

Abbildung: Anbieterdichte nach Kreisen und kreisfreien Städten



Quelle: Schrader, Martin 2021, S.350

Etwas mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen gehen ihrer Tätigkeit in Teilzeit nach.

Hinsichtlich des Bildungsstands zeigt sich, dass der Großteil der Lehrenden eine Lehre (31,5 Prozent) abgeschlossen hat oder über einen Fachhochschul-/ Universitätsabschluss (43,9 Prozent) verfügt. Als ein zentraler Indikator für die individuelle Professionalisierung der Lehrenden kann das eigene Weiterbildungsverhalten gelten. So gilt es im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung, wie auch in anderen wissensintensiven Berufen, die Qualifikationen und Kompetenzen zu aktualisieren und zu erweitern. Die Daten des Mikrozensus zeigen, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung mit circa 24 Prozent eher hinter den Lehrenden in den schulischen Bildungsbereichen liegt.

Hohe Anforderungen

Trotz der Bedeutung der Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist das Wissen um die berufliche und soziale Situation der in diesem Feld Tätigen bislang gering. Aktuell ist diese Leerstelle umso bedeutender, zum Beispiel im Hinblick auf die Folgen der Corona-Pandemie, auf die Beschäftigungssituationen und Lehrtätigkeiten sowie die Begegnung der vielfältigen Anforderungen und Herausforderungen, die aus der voranschreitenden Digitalisierung resultieren. So zeigt sich, dass die Digitalisierung hohe Anforderungen an die Kompetenzen der Lehrenden vor allem in den Bereichen Didaktik, Methodik, Kommunikation, Interaktion und Organisation stellt (Koschorreck, Gundermann 2020).

Es ist derzeit kaum abzuschätzen, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Art und Weise Lehrende auf veränderte gesellschaftliche Bedingungen reagieren und welche Konsequenzen dies für die berufliche und soziale Situation sowie das professionelle Handeln hat und zukünftig noch haben wird. Gleichzeitig stellen die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse und die voranschreitende Digitalisierung auch die Praxis der Erwachsenenbildung vor die Herausforderung, ausreichend qualifiziertes Personal gewinnen zu können.

Ziele der TAEPS-Studie

Daher ist es das Ziel der TAEPS-Studie, mehr über die Arbeits- und Beschäftigungssituationen, die Ausbildung für und Berufserfahrung in der Weiter-



Flyer zur TAEPS-Studie

bildung, die professionellen Kompetenzen, die Gestaltung von Weiterbildungsveranstaltungen sowie die Überzeugungen in Bezug auf das Lehren und Lernen zu erfahren. Die Ergebnisse der TAEPS-Studie sollen dabei helfen, bildungspolitische Entscheidungen zu unterstützen und gezielt Möglichkeiten der Förderung von Kompetenzen der Lehrenden zu entwickeln.

Bundesweit werden dazu ab August 2022 mehrere Tausend Beschäftigte in allen Bereichen der Weiterbildung – von den Volkshochschulen über gemeinschaftsorientierte und kommerzielle Einrichtungen bis hin zu Betrieben – ausgewählt und über einen Zeitraum von zunächst fünf Jahren begleitet und mehrfach befragt. Darüber hinaus plant das DIE, gezielte Fortbildungen, zum Beispiel zur Nutzung digitaler Medien für zufällig ausgewählte Lehrkräfte, durchzuführen. So sollen zukünftig Wirkungen der Fortbildungen für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung auf die individuelle Kompetenzentwicklung, die Qualität der Lehr-

Lern-Prozesse oder die Beschäftigungsbedingungen untersucht werden können.

Die TAEPS-Studie ist die bisher größte Studie zu den Beschäftigungsbedingungen und Qualifikationen der Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für den Projektzeitraum von 2020 bis 2026 geförderte Studie wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Kooperation mit dem Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi) durchgeführt. Für die Befragung ist das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft zuständig. ■

Literatur

Autorengruppe wb-personalmonitor (2016): Das Personal in der Weiterbildung – Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld.

Hattie, J. A. (2009): Visible learning – A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. London, New York.

Koschorreck, J.; Gundermann, A. (2020): Die Implikationen der Digitalisierung für das Lehrpersonal in der Erwachsenen- und Weiterbildung: Ein Review ausgewählter empirischer Ergebnisse und weiterer theoriebildender Literatur. In: Wilmers, A.; Anda, C.; Keller, C.; Rittberger, M. (Hrsg.): Bildung im digitalen Wandel: Die Bedeutung für das pädagogische Personal und für die Aus- und Fortbildung. Münster, New York, S. 159–193.

Loibl, S. (2003): Zur Konstruktion von Qualität in Weiterbildungseinrichtungen am Beispiel der Kreisvolkshochschule Hochtaunus/Oberursel. Bielefeld.

Martin, A.; Schrader, J. (2021): Das Personal in der Weiterbildung. In: Widany, S.; Reichart, E.; Christ, J.; Echarti, N. (Hrsg.): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld, S. 179–208.

Schrader, J.; Martin, A. (2021): Weiterbildungsanbieter in Deutschland – Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 44, H. 3, S. 333–360.

Links

TAEPS-Studie zum Personal in der Weiterbildung: www.die-bonn.de/taeps