

Kreiml, Thomas

Professionalität von AMS-TrainerInnen: Bereichsspezifische Anforderungen und Spannungsfelder ihrer Umsetzung

Magazin erwachsenenbildung.at (2008) 4, 13 S.



Quellenangabe/ Reference:

Kreiml, Thomas: Professionalität von AMS-TrainerInnen: Bereichsspezifische Anforderungen und Spannungsfelder ihrer Umsetzung - In: Magazin erwachsenenbildung.at (2008) 4, 13 S. - URN: urn:nbn:de:0111-opus-76087 - DOI: 10.25656/01:7608

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-76087>

<https://doi.org/10.25656/01:7608>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



Magazin
erwachsenenbildung.at

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Licence:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Nr. 4, 2008

Qualifiziert für die Erwachsenenbildung? Professionalität in der Diskussion

Thomas Kreiml, abif (seit Mai 2008 GPA)

Professionalität von AMS-TrainerInnen: Bereichsspezifische Anforderungen und Spannungsfelder ihrer Umsetzung

Professionalität von AMS-TrainerInnen: Bereichsspezifische Anforderungen und Spannungsfelder ihrer Umsetzung

von Thomas Kreiml, abif (seit Mai 2008 GPA)

Thomas Kreiml (2008): Professionalität von AMS-TrainerInnen: Bereichsspezifische Anforderungen und Spannungsfelder ihrer Umsetzung. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 4/2008. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf>. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. 32.620 Zeichen. Veröffentlicht Juni 2008.

Schlagworte: TrainerInnen, Qualitätsstandards, Qualitätsentwicklung, Professionsentwicklung, Professionalität, arbeitsmarktnahe Weiterbildung, Trainingsfelder

Abstract

Professionalität und Qualität werden zwar zunehmend im gesamten Bereich der Weiterbildung als Notwendigkeit bei der Bereitstellung von Angeboten erachtet, einheitliche Regelungen fehlen aber. Dies trifft insbesondere auf die Frage der Qualifizierungsstandards für das Weiterbildungspersonal zu, der im Rahmen der Qualitätsentwicklung üblicherweise eine zentrale Rolle zugeschrieben wird. Wo keine einheitlichen Vorgaben existieren, werden bereichsspezifische bzw. segmentierte Lösungen sichtbar, so auch im Bereich von Weiterbildungsmaßnahmen, die durch das Arbeitsmarktservice (AMS) gefördert werden. Die in der gängigen Vergabepraxis angewandten Kriterien passen vielfach nicht zu den Bedingungen, unter denen TrainerInnen arbeiten. Professionelles Handeln, das zur Qualität der Maßnahmen beitragen soll, wird dadurch nicht selten blockiert. Erfahrungen betroffener TrainerInnen und VertreterInnen von BildungsträgerInnen geben diesbezüglich Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten: Aspekten der Zielgruppenorientierung, der Supervision und Weiterbildung sowie den vorhandenen TrainerInnenkompetenzen wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Vorschläge zur detaillierteren Bestimmung professionellen Handelns, abgestimmt auf das Praxisfeld der arbeitsmarktpolitisch organisierten Weiterbildung, liegen vor.

Professionalität von AMS-TrainerInnen: Bereichsspezifische Anforderungen und Spannungsfelder ihrer Umsetzung

von Thomas Kreiml, abif (seit Mai 2008 GPA)

Professionalität: zwischen Qualitätsansprüchen und Wettbewerb

Das Kostenargument: Einsparungen im Personalbereich

Gesteigerte Qualitätsanforderungen sind in der Weiterbildung, wie in anderen Bereichen auch, generell mit steigendem Aufwand und höheren Kosten verbunden. Die personalintensive Weiterbildung sieht sich hier einer widersprüchlichen Dynamik ausgesetzt. Der zunehmende Kostendruck aufgrund von „Ökonomisierung“ (siehe Vater 2007) und „Vermarktung“ (vgl. Gieseke 1996, S. 689) macht für Weiterbildungseinrichtungen in erster Linie Einsparungen im Personalbereich attraktiv. Dies zeichnet sich seit einiger Zeit verschärft auch im Bereich arbeitsmarktpolitisch organisierter Maßnahmen ab. In hohem Maße mitverantwortlich dafür ist das Bundesvergabegesetz, das die maßgebliche Grundlage für Ausschreibungen von Weiterbildungsmaßnahmen¹ in diesem Bereich ist. Es regelt die Vergabe öffentlicher Dienstleistungen und stellt die Umsetzung von EU-Recht dar², die u. a. dem Ziel Rechnung tragen soll, die Vergabe von sozialen Dienstleistungen ab einer bestimmten Auftragssumme nach Regeln des „freien und lautereren Wettbewerbs“ (AMS Österreich 2006, S. 5) durchzuführen. Da genauere Festlegungen der Kriterien für Ausschreibungen weitgehend fehlen, ist die Ausweitung freiberuflicher bzw. atypischer, nicht selten auch prekärer Beschäftigungsverhältnisse in diesem Trainingssektor (vgl. Kreiml 2007, S. 12) eine der Folgen der neuen Vergabepaxis. Zusätzlich zu den damit insgesamt schwieriger werdenden Rahmenbedingungen müssen TrainerInnen zum größten Teil selbst für wichtige Professionalisierungsmaßnahmen wie etwa die eigene Weiterbildung aufkommen, wobei sie ebenfalls im Spannungsfeld zwischen Ressourcenknappheit und Qualitätsansprüchen stehen.

„Strukturelle Gründe für die mangelnde Teilnahme an eigener Fortbildung liegen in der Zeitkonkurrenz zwischen existenzsichernder Lehrtätigkeit und Fortbildung. Zudem erscheint nur solche Fortbildung investitionsrelevant, die sich in einer verbesserten

¹ Gemeint sind hier sowohl fachbezogene Kurse und Schulungen als auch vermittlungsunterstützende Maßnahmen wie Aktivierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen.

² Die Notwendigkeit, soziale Dienstleistungen im Rahmen dieser Umsetzung mit zu erfassen, wird allerdings von einigen KommentatorInnen in Zweifel gezogen und als eine Entscheidung des österreichischen Gesetzgebers gewertet (siehe z. B. Moritz o.J.).

Auftragslage niederschlägt. Dabei zeigt sich auch das eher fachlich orientierte Selbstverständnis der Lehrenden“ (Grotlüschen/Rippien 2007, S. 48).

So sind nicht nur die TrainerInnen mit der Schwierigkeit konfrontiert, den (eigenen) Ansprüchen der Qualitätsentwicklung zu genügen, die bestehenden Rahmenbedingungen konterkarieren auch die Umsetzung bildungspolitischer Bemühungen um verbesserte Qualität in der Weiterbildung.

Das Qualitätsargument: Investition in MitarbeiterInnen

Steht das Problem der Kostenkontrolle auf der einen Seite der Qualitätsentwicklung, so steht auf der anderen Seite die Aussicht, sich im Wettbewerb am so genannten „Weiterbildungsmarkt“ gerade über Professionalität und Qualität – gleichbedeutend mit Investitionen in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Qualifizierung von MitarbeiterInnen – zu profilieren. Insgesamt ließe sich damit festhalten, dass nicht *„die Verstaatlichung, sondern die Vermarktung [...] der Professionalisierung einen neuen Progressionsschub gegeben“* (Gieseke 1996, S. 689) hätte. Dies trifft zumindest in dem Sinne zu, als die gegenwärtigen Entwicklungen die Herausforderungen für die anbietenden Institutionen steigern, eine effiziente Balance zwischen Qualität und Aufwand zu finden. *„Es ist relativ leicht, Personal beziehungsweise Geld einzusparen und damit letztlich der Qualität einer Institution Schaden zuzufügen, es ist schwerer Prozesse zu optimieren und neue Ideen durch Beratung freizusetzen“* (Gieseke 2004, S. 25f.).

Einheitliche Professionalitätsstandards als Lösung?

Eine mögliche Lösung, die facheinschlägig diskutiert wird, besteht in der Etablierung einheitlicher Qualitätskriterien und gemeinsamer Standards professionellen Handelns in der Weiterbildung, um Orientierung und Vergleichsmöglichkeiten für AnbieterInnen, NachfragerInnen und auch die Beschäftigten zu gewährleisten. Die erheblichen Schwierigkeiten, die damit verbunden sind, liegen u. a. in den sehr unterschiedlichen Kontexten begründet, in denen die Tätigkeit von WeiterbildnerInnen stattfindet. So sind etwa Versuche zur Etablierung eines Berufsbildes für WeiterbildnerInnen oder zur Klassifizierung von Weiterbildungsinhalten bisher gescheitert. Auch herrscht kaum Klarheit über das Professionsverständnis und die verschiedenen Professionalitätsniveaus der in der Weiterbildung tätigen Personen. Es mangelt u. a. an breit angelegten Untersuchungen, durch die ein genaueres, empirisch untermauertes bzw. systematisches (Gesamt-)Bild des Weiterbildungsbereiches erstellt werden könnte. Aus vorhandenen Studien, die entweder

Teilbereiche erheben³, oder die Analyse auf anderer Ebene des Weiterbildungsbereiches ansetzen⁴, können zumindest schätzungsweise Rückschlüsse auf die Beschäftigung von in der Weiterbildung tätigen Personen gewonnen werden.

Qualität und professionelles Handeln in der arbeitsmarktpolitisch organisierten Weiterbildung

Fragen zum Zusammenhang von Qualität und Professionalität bzw. Qualifizierung des Personals werden im Folgenden für die arbeitsmarktpolitisch organisierte, d. h. für die durch das Arbeitsmarktservice (AMS) geförderte Weiterbildung behandelt. Das AMS ist in Österreich der Hauptauftraggeber von Schulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose Personen sowie für Berufsorientierungs-, Aktivierungs- und Trainingsmaßnahmen für spezifische Problemgruppen am Arbeitsmarkt. So machte die Nachfrage des AMS an Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2004 ca. ein Viertel des Gesamtvolumens des österreichischen Weiterbildungsmarktes aus, berufsorientierende und aktivierende Maßnahmen nicht mitgerechnet (vgl. Markowitsch/Hefler 2006, S. 14.). Unter Berücksichtigung dieses Maßnahmenbereiches belief sich die Höhe der Ausgaben des AMS für die Qualifizierung von Arbeitslosen im Jahr 2006 auf € 380,06 Mio. Davon wurden € 58,73 Mio. für Kurse am freien Weiterbildungsmarkt aufgewendet (vgl. AMS Österreich 2007, S. 29).

Neben traditionellen Einrichtungen wie dem Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI), dem Berufsförderungsinstitut (bfi), den Volkshochschulen (VHS) u. ä. bietet mittlerweile eine Vielzahl kleiner privater TrägerInnen Dienstleistungen in diesem Bereich an. Zusätzlich zur AnbieterInnenstruktur haben sich die Ausschreibungsmodalitäten, Ausschreibungskriterien und auch die Situation der hier beschäftigten TrainerInnen verändert.

Um den Stellenwert von Fragen der Professionalität nicht alleine auf Ebene der tätigen Personen, sondern auf Ebene ihrer Einbettung in ein von AnbieterInnen- und AuftraggeberInnenstrukturen bestimmtes System entsprechend zu behandeln, wird im Folgenden auf Ergebnisse und Erfahrungen des über das EU-Programm Leonardo da Vinci finanzierten Pilotprojektes „QUINORA“ (Internationales Qualitätssicherungsprogramm für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitsuchende auf Systemebene) zurückgegriffen.⁵ Auf der

³ Zu solchen Studien zählen zum Beispiel die KEBÖ-Statistik und eine Studie im Rahmen des EQUAL-Projektes IMPROVE (siehe Schedlberger et al. 2007).

⁴ Dazu zählt beispielsweise die öibf-Erhebung bei Institutionen (siehe öibf 2004)

⁵ Nähere Informationen und ausführliche Materialien dazu auf: <http://www.quinora.com>.

konkreten Personalebene stellen sich in Hinblick auf die Qualitätsentwicklung Fragen nach der Funktion der in diesem Bereich tätigen Personen, Fragen nach spezifischen Kompetenzanforderungen und Fragen nach den Besonderheiten ihrer Arbeit. Hierzu werden Ergebnisse der qualitativen Studie „Erwerbsbiographien, Qualifikationsprofile und Beschäftigungssituation von WeiterbildnerInnen und TrainerInnen im arbeitsmarktnahen Bereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning“ im Auftrag des AMS Österreich herangezogen.⁶

Qualitätsentwicklung: Aufgabe aller maßgeblichen AkteurInnen

Üblicherweise setzen Qualitätsstandards entweder auf Managementebene, also bei der Organisation von Weiterbildung, oder auf der Dienstleistungsebene, d. h. auf Ebene des Weiterbildungspersonals an. Eine derartige Ausrichtung mag unter herkömmlichen Marktverhältnissen, bei denen eine Mehrzahl an AnbieterInnen einer Mehrzahl an NachfragerInnen gegenübersteht, zielführend sein. Die AnbieterInnen richten sich nach den Qualitätsbedürfnissen der NachfragerInnen und entwickeln demgemäß ihre Angebote. Beim arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungsbereich handelt es sich allerdings um einen staatlich finanzierten „Markt“, der sich durch die Stellung des AMS als Monopolnachfrager auszeichnet. Als Monopolnachfrager hat das AMS nicht nur erheblich mehr Einfluss auf die Preisgestaltung als unter üblichen Marktbedingungen, sondern spielt auch eine entscheidende Rolle bei der Qualitätssicherung von Maßnahmen, die für seine KlientInnen bestimmt sind.

Diese besondere Stellung des AMS eröffnet grundsätzlich Möglichkeiten zur Umsetzung eines umfassenden Qualitätssicherungsprogramms unter Einbeziehung aller maßgeblichen AkteurInnen, vor allem unter Einbeziehung des AMS, des Bundesministeriums für Wissenschaft und Arbeit (BMWA), der TrägerInnenorganisationen, der TrainerInnen, der arbeitsmarktpolitisch tätigen Unternehmensberatungen und der SozialpartnerInnen. Bisher wurde das Gesamtsystem der Berufsorientierungs-/Aktivierungs- und Schulungsmaßnahmen jedoch nur in geringem Maße als ein solches wahrgenommen (siehe Steiner/Weber 2006). Es liegt nahe, von einer ungleichen Verteilung der Verantwortlichkeiten für Qualitätssicherung auszugehen. Demzufolge wird auch die Frage, wie gute Qualität in der Weiterbildung erreicht werden kann, unterschiedlich gesehen. Dies betrifft den Bereich der Personalpolitik der TrägerInneneinrichtungen im Allgemeinen sowie den der Qualifikations- und Kompetenzanforderungen für TrainerInnen im Besonderen.

⁶ Von Mai bis Juli 2005 wurden Interviews mit sechzehn TrainerInnen und sechs ExpertInnen aus diesem Bereich geführt. Die im vorliegenden Beitrag ausgewählt zitierten Aussagen wurden dieser Studie entnommen. Für eine kurze Darstellung der angewandten Methoden, der Gruppe der befragten TrainerInnen sowie der Auswahl der ExpertInnen vgl. Kreiml (2007) S. 4f. Nähere Informationen dazu auf: <http://www.abif.at>.

Wesentlich ist, das Thema „Professionalität des Weiterbildungspersonals“ als einen Faktor der Qualitätsentwicklung in einer Reihe mehrerer Qualitätsdimensionen zu sehen (siehe Hausegger/Bohrn o.J.; Steiner/Angel 2007). Selbst hervorragend qualifiziertes und hoch motiviertes Personal kann nicht für gute Qualität garantieren, wenn die Rahmenbedingungen der Arbeit nicht entsprechend gestaltet sind bzw. mit professionellen Kriterien übereinstimmen. Gegenüber den seit langem diskutierten Möglichkeiten der Qualitätssicherung und Professionalisierung, die auch in den Strategien und Programmen zum lebenslangen Lernen eine wesentliche Rolle spielen, hinkt die Entwicklung der tatsächlichen Gegebenheiten bisher erheblich hinterher, ganz im Widerspruch zu deren Fortschrittsprogrammatik (siehe Kreiml 2007).

Die Personalkriterien in AMS-Weiterbildungsmaßnahmen

Die Frage, welche Kriterien im arbeitsmarktpolitisch organisierten Weiterbildungsbereich die Berufsausübung von TrainerInnen bestimmen und wie sie festgelegt werden, muss gesondert von anderen Weiterbildungssegmenten betrachtet werden. Die schon erwähnte Vielfalt der Praxisfelder, in denen Weiterbildung stattfindet, erschwerte bislang die Einführung von in allen Weiterbildungssegmenten geltenden Standards, die für die Ausübung des Berufs des Weiterbildungners/der Weiterbildungnerin vorausgesetzt werden. Während stark professionalisierte Berufsfelder u. a. das Merkmal der „*Autonomie der Kontrolle über Standards der Berufsausübung und Ausbildung*“ (Combe/Helsper 1996, S. 9) aufweisen, trifft dies auf den Weiterbildungsbereich nicht bzw. nicht einheitlich zu. Die Diskussionen um Qualität und Professionalität entspinnen sich gerade aus dem Umstand, dass nur segmentiert und kontextabhängig entschieden wird, was gute Qualität ist und welche Anforderungen diesbezüglich zu erfüllen sind. Das gilt auch für die wesentlichen Personalfragen, nämlich der Bestimmung professionellen Handelns und der dafür notwendigen Qualifikations- und Kompetenzanforderungen.

Im Bereich AMS-geförderter Weiterbildungsmaßnahmen werden die für die Ausübung der Trainingstätigkeit maßgeblichen Aspekte durch das Bundesvergabegesetz und die daran angepassten Richtlinien zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen des AMS geregelt. Die Qualität des eingesetzten Personals wird anhand der formalen Qualifikationen von TrainerInnen und BetreuerInnen bestimmt. Doch auch innerhalb des AMS-Maßnahmenbereiches ist der Umgang mit Personalfragen nicht einheitlich, da die Bundesrichtlinie des AMS weder Vorgaben zur Kontrolle der Qualität des Lehr- und Betreuungspersonals enthält noch voraussetzende Bildungsabschlüsse vorschreibt. Die Umsetzung von Ausschreibungen, die Definition von Kriterien sowie die Verfahren zur Qualitätskontrolle obliegen den Landesgeschäftsstellen. So stellt zum Beispiel ein akademischer Abschluss bei Ausschreibungen der Wiener AMS Landesgeschäftsstelle ein „MUSS“-Kriterium für das Erreichen der höchsten Punktebewertung im Rahmen des Qualitätssicherungssystems dar, eine Voraussetzung, die besonders für nicht-akademische TrainerInnen mit langjähriger Trainingserfahrung in diesem Bereich ein Problem ist und entsprechend kritisch gesehen wird.

„Also ich glaube nicht, dass es sinnvoll war, so wie das AMS das gemacht hat, [...] mit dieser Richtlinie, welche Qualifikationen die Trainer und Trainerinnen haben müssen. Einerseits finde ich es gut, weil damit ist zum ersten Mal klar gesagt worden, es braucht was dazu. Das hat es damals nicht gegeben, denn wir hatten Leute, die sind von der Uni gekommen, ohne jemals mit einer Gruppe gearbeitet zu haben, teilweise aus dem Beruf gekommen, ohne Kompetenzen als Trainer oder Trainerin. Also das war schon einmal gut, dass was festgelegt worden ist, aber die Art und Weise, wie es festgelegt worden ist und was festgelegt worden ist, war dann nicht unbedingt das, was zu einer Qualitätsveränderung führen würde.“ (TrainerIn)

Der Fokus auf die TrainerInnenqualifikationen, die anhand der formalen Ausbildung bewertet werden, wird auch von den ExpertInnen sehr kritisch betrachtet. Bemängelt wird, dass der Spielraum der TrägerInnenorganisationen geringer geworden ist. Aufgrund der Vereinfachung des Bewertungsverfahrens auf Seiten des AMS ist der Administrationsaufwand auf Seiten der TrägerInnenorganisationen größer geworden und die Qualität der Kurse stärker in den Hintergrund gerückt.

„Ich meine, ich verstehe schon, warum man zu solchen Kriterien kommt, wenn natürlich in der Qualitätsbewertung, also dann von Anträgen ist es ganz leicht, wenn ich sagen kann, mach dort ein Hakerl, dort ein Hakerl und dort ein Hakerl und das ergibt in Summe so und so viele Punkte. Nur die Wirklichkeit glaub ich, schaut das halt schon ganz anders aus. [...] Eigentlich müsste ich ja dort beginnen, wo ich sage, es geht um die Zielgruppe, das heißt welche Kompetenzen, was muss eine Person können, die diese Zielgruppe unterrichtet und dann müsste ich also von den Kompetenzen weg, müsste ich dann faktisch nach hinten gehen und müsste mir überlegen: Welche Ausbildungen sind notwendig? Ich glaube, man kann einen Mindeststandard definieren und das ist mit einem guten Ausbildner oder Maturaniveau meines Erachtens ausreichend und dann müsste es in einem durchaus qualitativen Verfahren noch einmal darum gehen festzulegen, wie belege ich jetzt die vorhandenen Kompetenzen?“ (ExpertIn, Trägerorganisation)

Weiterbildungsmaßnahmen im AMS-Bereich unterliegen damit zwar eigenen Regelungen und grenzen sich so von anderen Segmenten bzw. Praxisfeldern des Weiterbildungsbereiches ab. Damit ist aber nicht gesagt, dass die Spezifika der Tätigkeit in diesem Trainingssektor ausreichend berücksichtigt sind. Hier besteht erhebliches Verbesserungspotenzial. Eine Bestimmung der für die Tätigkeit mit speziellen Zielgruppen notwendigen Kompetenzen sollte im Sinne der Qualitätsentwicklung an die jeweiligen Praxisfelder anschließen, in denen WeiterbildnerInnen bereits Erfahrungen gesammelt haben und in denen mitunter auch Kompetenzprofile entwickelt wurden. *„Neben einer Trainer/-innen-Basisausbildung werden als wichtigste Kriterien für die Tätigkeit die Trainingserfahrungen und die informell erworbenen Kompetenzen gesehen (beides im Gegensatz zum formalen, z.B. akademischen Abschluß)“* (Steiner/Angel 2007 o. S.; vgl. dazu auch Sagebiel 1994, S. 248f.). Damit können zumindest bereichsgebundene Standards geschaffen werden, unabhängig von der für die Professionsentwicklung in der Weiterbildung nach wie vor wichtigen Frage,

welche Kompetenzen und Ausbildungsstandards für eine Profession „WeiterbildnerIn“ zugrunde gelegt werden könnten und ob bzw. in welcher Weise dies auch Sinn macht.⁷

Trainingsfelder in der arbeitsmarktpolitisch organisierten Weiterbildung

Im AMS-Maßnahmenbereich sind TrainerInnen in (Um-)Schulungen, Berufsorientierungskursen, Aktivierungsmaßnahmen, Jobcoachings und Arbeitsstiftungen tätig. Dabei geht es um die Vermittlung von Informationsmanagement im Zusammenhang mit Weiterbildung, Arbeitsmarkt-Know-how und „Networking“. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des AMS werden häufig durch eine sozial- bzw. berufspädagogische Begleitung ergänzt. Das Tätigkeitsprofil der TrainerInnen ist in diesem Feld stärker darauf ausgerichtet, Erwachsenen ihre vorhandenen Potenziale, Ressourcen und Stärken bewusst zu machen, und in geringerem Ausmaß darauf, Defizite ausgleichen zu wollen. Eine besondere Rolle spielen spezifische Maßnahmen für Personen mit besonderen Bedürfnissen bzw. „Problemlagen“ (berufliche Rehabilitationsmaßnahmen, Maßnahmen für Ältere, WiedereinsteigerInnen, MigrantInnen, für Jugendliche ohne Berufsausbildung).

Neuere Maßnahmen, in denen WeiterbildnerInnen beschäftigt sind, sind etwa auch sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsinitiativen. Es handelt sich dabei um interne Weiterbildungen, aber auch um Einzelcoaching und Bewerbungstrainings. Generell sind Maßnahmen, die Gruppentraining und Einzelcoaching in kombinierter Form beinhalten, ein weiteres Praxisfeld in der Weiterbildung. Grundsätzlich werden hierbei auch Konzepte des selbstgesteuerten Lernens unter professioneller Begleitung umgesetzt. Einzelcoaching ist daher ein Entwicklungsfeld für TrainerInnen, die in ihrer bisherigen Laufbahn hauptsächlich mit Gruppen gearbeitet haben.

TrainerInnen, die Berufsqualifikationen vermitteln, sind in stärkerem Maße damit beschäftigt, das Erlernen von Fähigkeiten zu ermöglichen. Dies betrifft zum einen die Vermittlung von sogenannten „Soft Skills“ wie Management- und Kommunikationsfähigkeiten – für TrainerInnen im AMS-nahen Bereich existieren hier Entwicklungsbereiche im Rahmen privat finanzierter Angebote (firmen- bzw. organisationsinterne Soft Skill-Trainings) bzw. öffentlich angebotener Kurse (z. B. WIFI, bfi). Zum anderen herrscht im gesamten Bereich der „Human Resources“ (Personalentwicklung, Coaching, Assessment-Center), d. h. in Personal-

⁷ Bedeutende Schritte in diese Richtung, die bei der Bestimmung von Kernkompetenzen ansetzen und auch ein wesentliches Augenmerk auf Konzepte der Kompetenzbilanzierung legen, um bereits vorhandene informelle Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen, wurden mittlerweile mit der „Weiterbildungsakademie“, einer Einrichtung im Rahmen des Kooperativen Systems der Erwachsenenbildung in Österreich, gesetzt. Siehe dazu den Beitrag von Anneliese Heilinger in der vorliegenden Ausgabe des MAGAZIN erwachsenenbildung.at auf: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4_05_heilinger.pdf.

beratungsunternehmen sowie im Personalleasing/in der Personalüberlassung ein ausgedehntes Praxisfeld für WeiterbildnerInnen. Da viele (AMS-)TrainerInnen auch als Coaches tätig sind, bietet sich ferner der Bereich der Aus- und Weiterbildungsberatung sowie der Laufbahnberatung als mögliches Tätigkeitsfeld an.

Hinsichtlich des Erlernens fachlicher Qualifikationen werden TrainerInnen in AMS-Maßnahmen bei der Vermittlung grundlegender Ausbildungsinhalte (EDV- und Englischkurse), in zwei- bis dreimonatigen Ausbildungscurricula (ECDL) oder auch im Rahmen von fachlich einschlägigen Ausbildungen (FacharbeiterInnenausbildungen) eingesetzt. Die TrainerInnen können hier auch für verschiedene BildungsträgerInnen (z. B. WIFI, bfi), in Schulen oder in privat finanzierten Kursen bzw. in unternehmens- oder organisationsinternen Trainings tätig sein.

Je nach Zielgruppe wären eigentlich unterschiedliche, spezialisierte TrainerInnen gefragt, worauf aber nur in den wenigsten Fällen eingegangen wird. Auch scheint die Definition der Qualifikation der TrainerInnen, wie sie von den TrägerInnen getroffen wird, nicht mit der Definition des AMS zusammenzupassen. Schließlich sind im anspruchsvollen und Burnout gefährdeten Bereich des Trainings mit Arbeitslosen für die TrägerInnen die Persönlichkeit und Erfahrung der TrainerInnen oft viel wichtiger als eine formale Ausbildung oder absolvierte Schulungen.

„Ich glaube, dass der Beruf TrainerIn in der Berufsorientierung bzw. im Aktivierungsbereich, in den seltensten Fällen wirklich gut über einen langen Zeitraum ausgeübt werden kann. Das sind die wenigsten Personen, die das schaffen. Die blühen auf in ihrem Beruf. Woher das kommt? Das liegt zu 95% in der Persönlichkeit und zu 5% in der Ausbildung [...] Man muss einfach die Liebe mitbringen, dass man sagt, okay, ich möchte mit Menschen zusammenarbeiten. Ich möchte hier etwas bewegen, möchte hier etwas verändern und ich habe auch die entsprechenden Voraussetzungen, wie eben, man muss schon ein bisschen was aushalten können, keine Frage, das heißt die Fähigkeit zu haben, hier zu trennen von der eigenen Person. In welchem Beruf ist es sonst so, dass man so stark an der Persönlichkeit gemessen wird?“ (ExpertIn, Trägerorganisation)

In der Gruppe der befragten TrainerInnen haben die meisten eine „Train-The-Trainer“-Ausbildung als spezielle Qualifizierung für den TrainerInnenberuf absolviert, jedoch von unterschiedlicher Dauer und Qualität der Inhalte. Teilweise wurden diese Inhalte vom AMS, zumeist aber selbst finanziert. Einige der Befragten arbeiten ohne spezielle TrainerInnenausbildung. Im informellen Kompetenzbereich betonen sie die Erfahrung im Umgang mit Gruppen und unterschiedlichen Zielgruppen sowie soziale Kompetenzen, die sie als unentbehrlich für ihre Tätigkeit erachten.

Ein wichtiger Bereich, der nicht außer Acht gelassen werden sollte, betrifft die Supervision der TrainerInnen. Ihre Zielgruppen besitzen oft spezifische soziale Probleme, was besondere

Belastungen einschließt. Die Reflexion der eigenen Rolle und Tätigkeit sowie der Problemlagen der Klientel und des eigenen (professionellen) Verhältnisses zu diesen ist daher eine notwendige Voraussetzung für die qualitätsvolle Arbeit.

Schlussbetrachtung

Ausgehend von einer insgesamt sehr lückenhaften Datenlage, können Erkenntnisse über das Zusammenspiel von Professionalitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der arbeitsmarktpolitischen Weiterbildung derzeit hauptsächlich anhand qualitativer Einblicke und der Erfahrungen einschlägiger Projekte (z. B. „IMPROVE“, „QUINORA“) gewonnen werden. Auf Basis dieser Erfahrungen lassen sich einige Rückschlüsse auf Kompetenzanforderungen ziehen, die für die Trainingstätigkeit mit Arbeitsuchenden, die sich in verschiedene Untergruppen mit spezifischen Bedürfnissen unterteilen, wichtig ist. Eine allgemeine, Detailfragen professionellen Handelns aufgreifende Systematisierung dieser Anforderungen wurde bisher nicht umgesetzt. Einerseits ist sie mit dem Aufwand verbunden, genauer hinter die Kulissen der Trainingstätigkeit in diesem Weiterbildungssegment zu schauen. Andererseits sind intensiverte Bemühungen in dieser Richtung seitens des AMS als maßgeblichem Akteur nicht erkennbar. Wesentlich ist jedoch, dass Maßnahmen im Rahmen der Professionsentwicklung letztlich nur im Zusammenspiel mit der Berücksichtigung anderer wichtiger Qualitätsdimensionen zur Verbesserung der Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen beitragen können. Eine Intensivierung der Bemühungen um Professionalität des Weiterbildungspersonals kann für dieses zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, sofern die TrainerInnen nicht mit der Verantwortung dafür alleine gelassen werden.

Allgemein bedeutet Professionalität, dass die professionell Handelnden gleichermaßen über wissenschaftliches Reflexions- und Gestaltungswissen verfügen, die Regeln der Praxis beherrschen bzw. berufskulturelle und gesellschaftliche Normen beachten und die Fähigkeit besitzen, autonom zu handeln, sich weiterzuentwickeln und den fachlichen Wandel der Profession aktiv mitzugestalten (vgl. Schwendenwein 2000, S. 442; Ehses/Zech 2003, S. 186). Solange keine allgemeinen (Ausbildungs-)Standards die Berufsausübung regeln, ist es sinnvoll, die Entwicklung bereichsspezifischer Standards nach Möglichkeit unter Beteiligung aller maßgeblichen AkteurlInnen voranzutreiben. Ansatzpunkte und Verbesserungsvorschläge für den Bereich arbeitsmarktpolitisch organisierter Weiterbildung sind u. a. (siehe Steiner/Angel 2007):

- Berücksichtigung von Trainingserfahrungen und informell erworbener Kompetenzen

- Berücksichtigung regionaler Verankerung bzw. regionalen Know-hows
- Unterstützung im Bereich von Weiterbildungs- und Supervisionsmaßnahmen des Trainingspersonals
- Festlegung zielgruppenspezifischer Kompetenzanforderungen (Berücksichtigung therapeutischer bzw. sozialarbeiterischer Aspekte der Tätigkeit)
- Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten sowie administrativen Tätigkeiten bei der finanziellen Abgeltung bereits in den Verträgen zwischen AMS und BildungsträgerInnen
- Gleiche monetäre Bewertung von Fach- und Berufsorientierungs-/Aktivierungs- trainings zur Stärkung des beruflichen Selbstverständnisses und des Selbstbewusstseins
- Anbindung der Entwicklung von Qualitäts- und Professionalitätsstandards an allgemeine Konzepte und Strategien im Bereich der Weiterbildung.

Literatur

Verwendete Literatur

AMS Österreich (2006): Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen, gültig ab 01.01.2007. Wien.

AMS Österreich (2007): Geschäftsbericht 2006. Wien.

Combe, Arno/Helsper, Werner (1996): Einleitung: Pädagogische Professionalität. Historische Hypothesen und aktuelle Entwicklungstendenzen. In: Dies.: Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main.

Ehse, Christiane/Zech, Rainer (2003): Professionalität als Qualität in der Erwachsenenbildung. Zur Organisationsentwicklung von Volkshochschulen im Spannungsfeld diversifizierter Lernmilieus und wirtschaftlicher Marktanforderungen. In: Gary, Christian/Schlögl, Peter (Hrsg.): Erwachsenenbildung im Wandel. Theoretische Aspekte und Praxiserfahrungen zu Individualisierung und Selbststeuerung. Wien, S. 184-213.

Gieseke, Wiltrud (1996): Der Habitus von Erwachsenenbildern. Pädagogische Professionalität oder plurale Beliebigkeit? In: Combe, Arno/Helsper, Werner: Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main, S. 678-713.

Gieseke, Wiltrud (2004): Professionalität – Paradoxien und Widersprüche in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Gutknecht-Gmeiner, Maria: Das Richtige richtig tun. Professionalität in der Erwachsenenbildung. Dokumentation der 47. Salzburger Gespräche für Leiterinnen und Leiter in der Erwachsenenbildung herausgegeben vom Verband Österreichischer Volkshochschulen. Wien, S. 12-34.

Grotluschen, Anke/Rippien, Horst (2007): Zur Rolle des pädagogischen Personals beim Systemumbau zu lebenslangem Lernen. Empirische Ergebnisse aus zwei Studien. In: Hessische Blätter für Volksbildung. Heft 1, S. 41-50.

Kreiml, Thomas (2007): Lernende zu begleiten, ist wichtig – die Rahmenbedingungen dafür sind es nicht? Neue Lernumgebungen versus der Arbeitsrealität von

ErwachsenenbildnerInnen im arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenbereich. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 2/2007. Wien. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/07-2/meb07-2_13_kreiml.pdf [Stand: 2008-03-06].

Markowitsch, Jörg/Hefler, Günter (2006): (K)ein Markt, viele Märkte? – Zur Marktsituation und Professionalisierung der Weiterbildung in Österreich. In: Mosberger, Brigitte/Sturm, René (Hrsg.): Zwischen Vermittlungsquote, Krisenintervention und Werkvertrag? Beiträge zur Fachtagung „Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen“ vom 5. Oktober 2005 in Wien. Wien (= AMS report) S. 9-27.

Sagebiel, Juliane Beate (1994): Persönlichkeit als pädagogische Kompetenz in der beruflichen Weiterbildung. Frankfurt am Main.

Steiner, Karin/Angel, Stefan (2007): Qualität in der Planung, Durchführung und Evaluierung von Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen. Ergebnisse aus den QUINORA-Praxisworkshops – www.quinora.com. Wien (= AMS info 103).

Schwendenwein, Werner (2000): Theorie des Unterrichtens und Prüfens. Wien.

Weiterführende Literatur

Hausegger, Gertrude/Bohrn, Alexandra (o. J.): Qualität bei arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen. Die Arbeitssituation von TrainerInnen als qualitätsrelevante Einflussgröße? Zwischenbericht. Online im Internet: <http://www.improve-info.at/download/IMPROVE%20Zwischenbericht%20Juni%2006.pdf> [Stand: 2008-03-07].

Heilinger, Anneliese (2008): Vom Zertifikat zur Zertifizierung. Überinstitutionelle Qualifizierungskonzepte für ErwachsenenbildnerInnen. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 4/2008. Wien. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4_05_heilinger.pdf

Moritz, Ingrid (o. J.): Ausschreibung von Kursmaßnahmen durch das AMS. Online im Internet: http://www.sozial-wirtschaft.at/_TCgi_Images/sozialwirtschaft/20041202102209_Moritz_Vergaberecht.pdf [Stand: 2008-03-07].

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (Hrsg.) (2004): Qualitätssicherung und -entwicklung in der österreichischen Erwachsenenbildung. Eine Studie im Rahmen des Projekts „Instrumente zur Sicherung der Qualität und Transparenz in der Erwachsenenbildung in Österreich“ (INSI-QUEB). Wien.

Schedlberger, Markus et al. (2007): Deskriptive Ergebnisse der Organisationsstudie „Arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen in Österreich 2006“. Forschungsbericht 01/2007 des Instituts für Sozialpolitik der Wirtschaftsuniversität Wien. Wien.

Steiner, Karin/Weber, Maria E. (2006): QUINORA, Internationales Qualitätssicherungsprogramm für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitsuchende auf Systemebene. Wien (= AMS info 86).

Vater, Stefan (2007): Lebenslanges Lernen und Ökonomisierung im Bildungsbereich. Gemeinnützige Erwachsenenbildung, Prekarisierung und Projektarbeit. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 0/2007. Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/07-0/meb-ausgabe07-0.pdf> [Stand: 2007-10-23].

Weiterführende Links

QUINORA: <http://www.quinora.com>.

abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung: <http://www.abif.at>.



Foto: K. K.

Mag. Thomas Kreiml

Studium der Soziologie an der Universität Wien mit Schwerpunkt Bildungssoziologie. Im Rahmen der anschließenden Forschungstätigkeit bei abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung (<http://www.abif.at>) beschäftigte er sich mit Fragen der Weiterbildungs-, Qualifikations- und Kompetenzforschung, mit der Situation verschiedener AbsolventInnen- und Berufsgruppen am Arbeitsmarkt sowie der Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Seit Mai 2008 ist er Mitarbeiter der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) im Bereich Grundlagen, Arbeit und Technik.

E-Mail: [thomas.kreiml\(at\)gpa-djp.at](mailto:thomas.kreiml(at)gpa-djp.at)

Internet: <http://www.gpa-djp.at>

Telefon: +43 (0)5 0301-21207

Impressum/Offenlegung

MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnig (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.