

Professionalität: Notwendig? Möglich?!

Die gesellschaftliche Bedeutung der Weiterbildung ist unbestritten. Zugleich ist die Professionalität in diesem Sektor keinesfalls gesichert. Auch müsste sie anders definiert werden, als dies für die „klassischen“ Professionen wie das Heilen oder Rechtsprechen erfolgt. In diesen Punkten stimmen die meisten, die zu diesem Heftschwerpunkt beitragen, überein. Dann gehen die Positionen auseinander:

Im Eingangsinterview mit der Deutschen Telekom, einem digitalen betrieblichen Umfeld, erscheinen hauptamtliche Trainerinnen und Trainer als erwachsenenpädagogisch kompetente Wissensvermittler und Wissensvermittlerinnen obsolet. An ihre Stelle träten Fachexperten und -expertinnen mit Blick auf das Lernen im Prozess der Arbeit selbst. Im „Return on Education (RoE)“ erweise sich die Qualität ihrer Vermittlungsarbeit. Demgegenüber plädieren die meisten anderen Beiträge für die Entwicklung einer erwachsenenbildnerischen Professionalität, als „Einheitsstiftendes“ oder „Identitätsstärkendes“ für die Menschen, die in diesem gesellschaftlichen Handlungsfeld arbeiten.

Allerdings stünden auf dem Weg der Professionalisierung einige Hürden: Antinomien, Widerspruchskonstellationen und Dilemmata, die durch die verschiedenen Akteure der Weiterbildung/Erwachsenenbildung gemeinsam in den Blick zu nehmen seien. Hinterfragt wird, welchen Sinn es macht, Professionalität individuell zu

vermessen sowie mittels ausdifferenzierter Kompetenzraster standardisieren und womöglich zertifizieren zu wollen. Forschungen, die hierbei eine Engführung vermeiden, stecken allerdings noch in den Anfängen.

Die fortschreitende Spaltung der in der Erwachsenenbildung Tätigen nach (sozialversicherungspflichtigem, unbefristetem) Kern und (schein-)selbstständigem Rand wird statistisch überzeugend belegt. Prekarisierung zeige sich etwa, wenn Honorarsätze am oder gar unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Kann angesichts dieser Entwicklung überhaupt an ein Fortschreiten der Professionalisierung gedacht werden?

Auf der methodischen Mikroebene lassen sich offenbar über das rekonstruktive Fallverstehen in der Beratung einige zentrale Merkmale erwachsenenbildnerischer Professionalität genauer bestimmen: Zum Beispiel gälte es, zwischen den pädagogischen Grundformen Lehre und Beratung hin und her zu wechseln, um Welt- und Selbstverständigungsprozesse zu initiieren. Die geforderte Grundhaltung verdichtet ein Aphorismus: „Wer im Verstehensprozess bewertet, hat schon verstanden und verlässt damit den Verstehensprozess.“ Vielleicht schließt Ihnen dies, geschätzte Leserin und geschätzter Leser, manch unermutete Perspektive in diesem Schwerpunkt auf.

Wolfgang Beywl/Ulla Klingovsky

Diese Ausgabe wurde in enger Zusammenarbeit mit Frau Prof. Ulla Klingovsky, Pädagogische Hochschule FHNW, Schweiz, geplant und konzipiert. Wir danken ihr ganz herzlich für ihre Mitarbeit!

Auszubildende motivieren, beurteilen und gezielt fördern

Liebe Leserin, lieber Leser,

in Kürze erscheint der Band „Der Ausbilder als Coach“ in seiner bereits sechsten, aktualisierten Auflage. Die Autoren Michael Kluge und Andreas Buckert zeigen Ihnen in diesem Buch, welche didaktischen Methoden und Kommunikationstechniken sich für die betriebliche Ausbildung anbieten und wie man sie gekonnt einsetzt. Zahlreiche Praxisbeispiele, Übungen und Checklisten unterstützen Sie dabei, Ihre Auszubildenden professionell als Coach zu begleiten und zu fördern.

Aus dem Inhalt:

Vom Ausbilder zum Coach; Auszubildende motivieren; Fachwissen anschaulich vermitteln; Lernblockaden abbauen; Leistungsbereitschaft wecken; Beurteilungen erstellen und besprechen; Kommunikation verbessern; Beraten und Konflikte managen; Extra: 20 Coaching-Tipps für Ausbilder

Weitere Infos finden Sie unter: www.personalwirtschaft.de/produkte/buecher/

