

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

Alfred Fellingner, work@education

Berufsbild TrainerIn

Berufsbild TrainerIn

von Alfred Fellingner, work@education

Alfred Fellingner (2008): Berufsbild TrainerIn. 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. 14.068 Zeichen. Veröffentlicht Juni 2008.

Schlagworte: Berufsbild, Qualitätsstandards, Qualitätssicherung, Trainer, Trainerin, work@education, GPA

Abstract

In den letzten Jahren ist es verstärkt zu einer Diskussion der Qualität in der Erwachsenenbildung gekommen, gleichzeitig hat eine Professionalisierung stattgefunden, ersichtlich z. B. an der stetig steigenden Zahl der TrainerInnenausbildungen und an den Versuchen, Qualitätsstandards und Qualitätssicherungssysteme zu formulieren. Dieser Professionalisierungsprozess ist noch lange nicht abgeschlossen, gibt es doch nach wie vor keine allgemein anerkannten und verbindlichen Standards oder Zugangsbedingungen für die Ausübung der Tätigkeit als TrainerIn. Auch die Interessengemeinschaft work@education, eine Plattform für alle im Bildungs- und Beratungsbereich tätigen Personen, hat sich dieses Themas angenommen: Sie fordert u. a. die Etablierung eines verbindlichen Berufsbildes für TrainerInnen.

In diesem Artikel soll ein Berufsbild vorgeschlagen und sollen Qualitätskriterien sowie Möglichkeiten der Etablierung vorgestellt werden.

Berufsbild TrainerIn

von Alfred Fellingner, work@education

Seit einigen Jahren gibt es innerhalb der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier die Interessengemeinschaft work@education¹. Sie ist eine Plattform für alle im Bildungs- und Beratungsbereich tätigen Personen, unabhängig von Arbeitsbereich oder Vertragsart. Im Rahmen der Interessengemeinschaft wird das Thema „Qualität in der Erwachsenenbildung“ immer wieder mit besonderer Aufmerksamkeit diskutiert. Aus diversen Diskussionsrunden, Teilnahmen an Konferenzen, aus Erfahrungen der TrainerInnen und AuftraggeberInnen sowie aus zahlreichen Studien geht klar hervor, dass schon seit längerem für TrainerInnen, AuftraggeberInnen und KundInnen eine nicht immer zufriedenstellende Situation vorherrscht: Immer mehr neue AnbieterInnen und Angebote unter immer anderen Bezeichnungen werden beworben. Das Angebot wird so zunehmend – oft selbst für Fachleute – unübersichtlich. Diese Undurchschaubarkeit wird noch verschärft durch das Fehlen verbindlicher Qualitätskriterien – sei es für Produkte, AnbieterInnen oder TrainerInnen.

Der Beruf TrainerIn ist keinerlei Regelungen unterworfen: Es gibt kein klares und verbindliches Berufsbild, keine einheitlichen Qualitätsstandards und damit eine breite Palette an Möglichkeiten, was alles unter „Training“ verstanden werden kann, wer sich „TrainerIn“ nennen darf, welche Wege und Ausbildungen zur Ausübung des Berufes führen und vorausgesetzt werden. Auch die Entlohnung ist völlig unregelt.

Nun vertreten durchaus TrainerInnen selbst oft den Ansatz, dass der Markt sich ohnehin selbst reguliere, dass Qualität sich letztlich immer durchsetze und Honorare sich leistungsgerecht einpendeln würden. Doch wie ist es bei Fehlen klarer Standards möglich, als AuftraggeberIn oder Kunde/Kundin den Durchblick oder Überblick zu erlangen und zu bewahren?

In den letzten Jahren ist es trotz oder gerade wegen der bisherigen Entwicklungen zu einer Professionalisierung des Berufsfeldes gekommen. Ohne alle gesetzten Initiativen und Schritte erschöpfend aufzählen zu können, seien die Gründung der Weiterbildungsakademie (wba)², die Akkreditierung zum Wirtschaftstrainer/zur Wirtschaftstrainerin (vorausgesetzt wird der Besitz des „Gewerbeschein Unternehmensberatung“), universitäre und auch außeruniversitäre Masterlehrgänge im Bereich Training und Development (z. B. an der Salzburg Management GmbH – University of Salzburg Business School und an der Donau-Universität

¹ Nähere Informationen dazu auf: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.5

² Nähere Informationen dazu auf: <http://www.wba.or.at>

Krems), das über das Programm „Leonardo da Vinci“ geförderte Projekt „QUINORA“ für BerufsorientierungstrainerInnen, strenge (aus unserer Sicht manchmal auch zu strenge) formale Kriterien für TrainerInnen in AMS-Maßnahmen, aber auch Beiträge der work@education im Rahmen verschiedener Veranstaltungen genannt.

Auch dass Kunden und Kundinnen immer aufgeklärter, informierter und erfahrener werden, was sich u. a. an spezifischeren Ausschreibungen von Trainings erkennen lässt, zeigt eine Entwicklung in Richtung mehr Professionalisierung.

Definition von Training

Die Interessengemeinschaft work@education hat in einer Arbeitsgruppe, bestehend aus erfahrenen Trainern und Trainerinnen, folgende Definition für Training erarbeitet:

- Die Behandlung eines Themas bzw. von Inhalten (ob Themen aus dem Bereich der sozialen Kompetenzen wie etwa Konflikt oder Präsentationstechnik oder fachliche Themen wie EDV oder Marketing) – im Gegensatz zu therapeutischen oder reinen Selbsterfahrungsgruppen
- Die Bearbeitung dieses Themas in einem Gruppensetting (zumeist zwischen 6 und 18 Personen) – im Gegensatz zu etwa Einzelcoaching
- Eine Vielfalt von Methoden und Arbeitsformen (Die Einbeziehung von Einzel- und Kleingruppenübungen, Plenardiskussionen, Rollenspielen, kreativen Methoden etc. spricht unterschiedliche Lerntypen an.) – im Gegensatz zu Vorträgen oder Konferenzen
- Ausgeprägte Interaktivität und Prozessorientierung (Die Kommunikation findet zwischen allen Beteiligten statt, Gruppenprozesse sind Teil des Settings und eröffnen über Feedback etc. zusätzliche Lernmöglichkeiten.) – im Gegensatz zu einem klassischen Unterricht bzw. zu Vorträgen
- Kognitives Lernen und Erfahrungslernen werden miteinander kombiniert, es werden theoretische Hintergrundmodelle präsentiert und diskutiert, aber auch Erkenntnisse aus der Erprobung und Anwendung gezogen.
- Praxisorientierung: Es wird immer auch Augenmerk auf den Transfer in das Berufs- und/oder Privatleben der TeilnehmerInnen gelegt.
- Einbeziehung individueller Erfahrungen, Herangehensweisen, Verhaltensmuster etc.: Die Haltung und die persönlichen Erfahrungen der TeilnehmerInnen zu Themen wie „Konflikt“, „öffentliche Auftritte“, „Arbeitslosigkeit“ usf. haben einen wesentlichen Einfluss darauf, wie Themen diskutiert und bearbeitet werden.

Berufsbild TrainerIn

Abgeleitet aus dieser Definition wurde von der Interessengemeinschaft folgendes Berufsbild für TrainerInnen ausgearbeitet:

Training beschäftigt sich mit einer Vielfalt von Arbeits- und Themenbereichen, Zielgruppen und Potenzialen. Es dient der Reflexion, der (Weiter-)Entwicklung von Sicht- und Verhaltensweisen sowie dem Erwerb von Fachwissen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen.

TrainerInnen arbeiten mit Gruppen von Einzelpersonen oder mit Mitgliedern von Gruppen, Teams, Abteilungen, Organisationen und Unternehmen. In mehrstündigen bis mehrtägigen Seminaren werden Themenbereiche gemeinsam mit den TeilnehmerInnen erarbeitet. Die TrainerInnen stellen dabei ihre inhaltliche, methodisch-didaktische und Prozess-Expertise zur Verfügung, geben inhaltliche Impulse und ermöglichen den TeilnehmerInnen dadurch möglichst optimale Rahmenbedingungen für ihre Lernerfahrungen.

Aufgaben der TrainerInnen

Dass TrainerInnen nur für die Durchführung von „Trainings“ zuständig sind, ist eher selten. Das Aufgabenspektrum der TrainerInnen umfasst u. a.:

Organisatorische Aufgaben

Akquisition und damit verbunden das Marketing von Trainings; Bildungsplanung (inhaltlich, terminlich, finanziell, räumlich); Planung und Budgetierung von Ressourcen; Dokumentation von Trainings und Erfolgskontrolle

Pädagogische Aufgaben

Bildungsbedarfserhebungen; Entwicklung von Bildungsangeboten; Beratung zu Bildungsangeboten; Durchführung von Trainings; Erstellen/Entwickeln von didaktischen Materialien (Methoden, Präsentationen etc.); Verfassen von Skripten und Fachliteratur

Evaluierung von Bildungsmaßnahmen

Ressourcen-Einsatz (Sinnhaftigkeit, Ökonomie, Ziel- und Ergebnisorientierung); Lehr- und Lerninhalte, Lernzweck und Umsetzung; Rückmeldung und systematische Auswertung

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Teilnahme an Fortbildungen, Konferenzen, Supervision, Coaching etc. und Literaturstudium

Qualitätskriterien für TrainerInnen

Aus dem Berufsbild für TrainerInnen und aus den angeführten Aufgaben lassen sich folgende Qualitätskriterien für TrainerInnen ableiten:

Fachkompetenz

Fachwissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Methoden zum jeweiligen Trainingsgebiet sowie fachliche Kompetenzen aus den Bereichen Pädagogik/Didaktik, Psychologie, Sozialforschung etc.

Nachweis der Fachkompetenz: Aus- und Weiterbildungen, Trainingspraxis, Berufserfahrungen

Methodische Kompetenz

(Handlungs-)Kompetenzen zur situativ angepassten und zu einer den AdressatInnen gerechten Vermittlung von Lerninhalten

Nachweis der Methodischen Kompetenz: Aus- und Weiterbildungen (TrainerInnenausbildung, Moderationsausbildung usf.), Trainingspraxis, Erfahrung in der Arbeit und Leitung von Gruppen

Persönliche Kompetenz

Kompetenz der Selbstwahrnehmung, emotionales Bewusstsein und Selbstregulierung sowie eine ethische Grundhaltung

Nachweis der Persönlichen Kompetenz: Aus- und Weiterbildungen, Supervision/Intervision/Coaching, therapeutische Selbsterfahrung

Soziale Kompetenz

Kommunikative Kompetenz

Wissen um kommunikative Mechanismen und Prozesse, Kontaktfähigkeit, Ausdrucksfähigkeit, Fähigkeit zur Vermittlung auch komplexer Inhalte an unterschiedliche Zielgruppen/Personen

Gruppendynamische Kompetenz/Prozesssteuerungskompetenz

Kenntnisse in Gruppendynamik und Gruppenpsychologie, Fähigkeiten der Wahrnehmung, Diagnose und Steuerung von Mechanismen und Prozessen in Gruppen, Fähigkeiten im Umgang mit Widerständen

Führungskompetenz

Grundlegende Kenntnisse zu den Themen „Führen und Leiten“ sowie „Konfliktmanagement“, Erfahrungen im Leiten von Gruppen, Kompetenzen in der Gestaltung von Führungsbeziehungen und dem Leiten von Gruppen sowie dem konstruktiven Umgang mit Problemen und Konflikten, Organisationskompetenz

Emotionale Kompetenz

Grundlegende Kenntnisse im Bereich Persönlichkeitspsychologie und Persönlichkeitsentwicklung, Kompetenz im Umgang mit Stress, Frustration und Widerständen, Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbstmotivation

Nachweis der Sozialen Kompetenz: Aus- und Weiterbildungen (z. B. Gruppendynamik), Supervision/Intervision/Coaching, (therapeutische) Selbsterfahrung, evtl. Referenzen/Trainingspraxis, Gruppen- und Leitungserfahrung

Qualitätssicherung

Die Definition von Qualitätsstandards reicht aber nicht aus. Es bedarf auch einer Qualitätssicherung, die ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit bietet. Folgende Methoden der Qualitätssicherung im Training bzw. in verwandten Bereichen sind derzeit verbreitet: Checklisten, Entscheidungshilfen für KundInnen (z. B. Checklist Weiterbildung³), Gesetzliche Regelung (z. B. Psychotherapie), Gewerberechtliche Regelung (z. B. UnternehmensberaterInnen, Sozial- und LebensberaterInnen), Verbände (z. B. Supervision), Netzwerke (national, international), Fremd-/Selbstzertifizierung (z. B. akkreditierte WirtschaftstrainerInnen bei WKO, Weiterbildungsakademie), Gütesiegel, Prädikatisierung (z. B. ISO 9001), Freiwilliges „Bekenntnis“, Schnittstellen (z. B. Empfehlungen durch Beratungsstellen) und Berufsbild/Berufsschutz (z. B. Sozialbereich).

Maßnahmen wie Selbstzertifizierungen oder Checklisten sind zwar ein Schritt in die richtige Richtung, reichen aber nicht aus. Berufsverbände, wie sie derzeit z. B. im Bereich Supervision oder Coaching auftreten, konnten sich bis dato im Trainingsbereich nicht etablieren oder durchsetzen. Dies mag an der hohen Komplexität der Branche, am geringen Organisationsgrad der TrainerInnen, am EinzelunternehmerInnentum bzw. EinzelkämpferInnentum, aber auch am mangelnden Interesse, den Markt transparent zu machen oder zu regeln, liegen. Netzwerke können maximal eine Benchmarking-Funktion haben, eignen sich daher für eine Qualitätssteigerung, aber nicht für eine nachhaltige Qualitätssicherung. Gütesiegel und Prädikatisierungen (z. B. ISO 9001 oder Total Quality Management, kurz TQM) taugen für Bildungsinstitutionen, sind aber selten passend für Klein- und Kleinstunternehmen bzw. EinzelunternehmerInnen.

Aus Sicht der Interessengemeinschaft work@education würde eine gewerberechtliche Regelung (analog zur Lebens- und Sozialberatung oder zu den WirtschaftstrainerInnen) oder eine eigengesetzliche Regelung für eine Qualitätssicherung am meisten infrage kommen. Als Modell für diese gesetzliche Regelung könnte z. B. das Zivilrecht-Mediations-Gesetz oder das Bundesgesetz über die Ausübung der Psychotherapie fungieren. Während die gewerberechtliche Regelung den Nachteil besitzen würde, dass nur selbstständige TrainerInnen und Organisationen erfasst werden, indessen angestellte TrainerInnen nicht davon betroffen sind, würde die gesetzliche Regelung alle TrainerInnen, egal ob echter Dienstvertrag, freier Dienstvertrag oder Werkvertrag, einschließen.

³ Nähere Informationen dazu auf: <http://www.checklist-weiterbildung.at>.

Schlussfolgerungen

Es besteht der Bedarf nach Etablierung eines eindeutigen Berufsbildes für TrainerInnen. Die Interessengemeinschaft work@education versucht mit diesem Beitrag einen weiteren Schritt in diese Richtung zu setzen. Nun gilt es, zu einer nachhaltigen Positionierung und Etablierung dieses Berufsbildes mit klaren rechtlichen Konsequenzen zu gelangen.

Literatur

Weiterführende Links

work@education: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.5

Weiterbildungsakademie: <http://www.wba.or.at>

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



Foto: K. K.

Mag. Dr. Alfred Fellingner

Trainer, Supervisor, Coach, Organisationsberater und derzeitiger Bundesvorsitzender der Interessengemeinschaft work@education, einer Plattform für alle im Bildungs- und Beratungsbereich tätigen Personen im Rahmen der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier. Er hat Soziologie studiert, eine Trainer- sowie Supervisions-Coaching- und Organisationsentwicklungsausbildung absolviert, arbeitete einige Jahre als angestellter Trainer und Berater und ist mittlerweile als Ein-Personen-Unternehmen am Weiterbildungsmarkt tätig.

E-Mail: [office\(at\)alfredfellingner.at](mailto:office(at)alfredfellingner.at)
Internet: <http://www.alfredfellingner.at>
Telefon: +43 (0)699 19541395

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.