

Mario Rieder

Förderung der pädagogischen Qualität

Qualitätssicherung an der Volkshochschule Ottakring

 NAVIGAR

www.navigar.at

Mario Rieder:

Förderung der pädagogischen Qualität Qualitätssicherung an der Volkshochschule Ottakring

Die Entwicklung und Sicherung von Qualität hat in der Erwachsenenbildung ganz allgemein und gerade auch im Bereich der Volkshochschulen (sowohl in Deutschland als auch in Österreich) in den letzten Jahren wachsendes Augenmerk gefunden. Dies entwickelte sich vor dem Hintergrund eines verstärkten Konsumentenbewusstseins (und damit Qualitätsbewusstseins) bei den TeilnehmerInnen, einer steigenden Konkurrenzsituation am Anbietermarkt und entsprechenden (zu erwartenden bzw. bereits vorhandenen) Anforderungen durch Subventionsgeber und Auftraggeber¹. Nicht zuletzt aber ist diese Entwicklung Resultat eines gesteigerten Qualitätsbewusstseins in den Institutionen selbst.

Die vom Verband Österreichischer Volkshochschulen im Jahr 1997 herausgegebenen „Empfehlungen zur Qualitätssicherung an Österreichs Volkshochschulen“ bieten ein umfassendes Kriterienpaket zur Entwicklung und Sicherung von Qualität an. Ähnlich wie etwa auch die „Qualitäts-Checklists“ des niedersächsischen Volkshochschulverbandes gehen sie von einem sehr umfassenden Qualitätsbegriff aus und beschreiben die Felder „Programmqualität“, „Qualität der Infrastruktur“ und „Servicequalität“, aber auch „pädagogische Qualität“ und „Qualität der MitarbeiterInnen“. Und gerade dieser umfassende Blickwinkel ist wichtig: denn nur allzuleicht wird unter dem Einfluss eines Qualitätsbegriffes, der aus dem Industrie- und Produktionsbereich stammt, versucht, auch im Bildungsbereich Qualität auf Fragen der Infrastruktur und Organisation zu reduzieren.

Was nicht heißt, die Bedeutung der Rahmenbedingungen im Bildungsbereich zu unterschätzen - im Gegenteil: es ist wichtig, möglichst gute Bildungsprogramme und Lernumgebungen zur Verfügung zu stellen. Von der Ausstattung der Kursräume und dem Zugang zu Lernmitteln und Medien bis hin zu differenzierten und transparenten Kursausschreibungen: all diesen Rahmenbedingungen muss (mehr) Beachtung geschenkt werden. Aber diese organisatorischen Faktoren können immer nur eine notwendige (und wertvolle) Basis für effektives Lernen sein, niemals aber eine hinreichende Voraussetzung.

Qualität in Bildungsprozessen entsteht jedoch in ihrem Kern in der Interaktion von Menschen, von Lehrenden und Lernenden, bzw. von LernberaterInnen und Lernenden. Und damit sind die KursleiterInnen, die Qualität ihrer Arbeit und ihre Bereitschaft, ihren Unterricht zu reflektieren und weiterzuentwickeln, ein zentraler und nicht zu unterschätzender Faktor für den Erfolg unserer Bildungsarbeit - wie es auch in den Qualitätsempfehlungen des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen ausgedrückt wird: *„KursleiterInnen repräsentieren die*

¹ So gibt es z.B. seit diesem Jahr Qualitäts-Mindeststandards des Wiener Integrationsfonds für von ihm geförderte Deutschkurse, die Kriterien von der Qualifikation der KursleiterInnen und dem Angebot von Kursberatung bis hin zu Gruppengrößen und der Ausstattung der Kursräume reichen.

*Volkshochschule. Die pädagogische Qualität ihres Unterrichts entscheidet maßgeblich über die Qualität des Bildungsangebots und das Image der Volkshochschule.*²

KursleiterInnen sind also weitaus mehr als nur ein Mittel, ein „Werkzeug“ zur Umsetzung von Bildungsangeboten – sie sind ein wichtiger Teil der Institution, sie sind jene (wenn auch meist nur nebenberuflichen) MitarbeiterInnen von Volkshochschulen, die den direktesten und umfassendsten Kontakt zu den KundInnen haben und damit in erster Linie für Erfolg oder Misserfolg der Bildungsangebote verantwortlich sind. Eine wichtige Basis dafür ist eine enge und möglichst kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der Volkshochschule und ihren KursleiterInnen notwendig. Eine Selbstverständlichkeit? Einerseits ja, andererseits auch wiederum nicht – vor allem dann, wenn es um eine adäquate Anerkennung und Honorierung der dabei erbrachten Leistungen geht. Oft wird vorrangig die (an sich richtige) Notwendigkeit gesehen, in qualitätssichernde Maßnahmen im Bereich der Ausstattung, der Ablauforganisation und in Maßnahmen des Marketing zu investieren – und dabei manchmal übersehen, dass auch in die pädagogische Ebene der Qualitätsentwicklung und -sicherung Geld und Arbeitsressourcen investiert werden müssen. Demgegenüber sollte der nicht zu unterschätzenden Stellenwert von qualitativ hochwertiger Arbeit der Unterrichtenden und LernberaterInnen stärker beachtet und gewürdigt werden – im Interesse der Lernenden, also vor dem Hintergrund der vielzitierten Kundenorientierung.

So fordert auch Dieter Nittel, Mitarbeiter am „Deutschen Institut für Erwachsenenbildung“: *„Wer Kundenorientierung institutionell durchsetzen will, muß auch konkret etwas tun, und zwar zugunsten der Lage jener Menschen, die diese Maxime Tag für Tag realisieren sollen. Davon kann in der Erwachsenenbildung jedoch nicht im entferntesten die Rede sein. (...) Vor allem die bildungspolitische Abstinenz, die notorische Zurückhaltung gegenüber der am wenigsten abgesicherten Gruppe in der Erwachsenenbildung - den freischaffenden Kursleiter/innen und Dozent/innen - nährt den Verdacht, daß die Formel von der Kundenorientierung aus ihrem ursprünglichen Entstehungs- und Verwendungskontext gerissen worden ist.*³

Natürlich gibt es eine prinzipielle Bereitschaft, die Leistungen der KursleiterInnen angemessen zu honorieren und ihnen damit finanziell und sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse zu bieten. Dem stehen aber die knappen finanziellen Ressourcen der Volkshochschulen entgegen. Und so entsteht eine Situation, die in vielen Fällen dadurch charakterisiert ist, dass:

etliche KursleiterInnen von ihrer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung leben wollen, dies sich aber aufgrund der geringen und unsicheren finanziellen Absicherung nicht leisten können und daher nach einiger Zeit in andere Tätigkeitsfelder wechseln müssen, die ihnen diese Sicherheit bieten,

KursleiterInnen voll die finanziellen Risiken und Schwankungen tragen müssen, die sich durch Absage von Kursen sowie Ausfall durch Krankheit, Feiertage oder Ferien ergeben,

² Verband Österreichischer Volkshochschulen: „Empfehlungen zur Qualitätssicherung an Österreichs Volkshochschulen“. Wien 1997.

³ Dieter Nittel: Teilnehmerorientierung – Kundenorientierung – Desorientierung ...? – In: Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. Hg. Von Rolf Arnold. Opladen 1997, S.170.

viele „Zusatztätigkeiten“ wie z.B. Materialentwicklung, Hospitation, Erfahrungsaustausch oder Weiterbildung von den KursleiterInnen meistens unbezahlt und somit in ihrer Freizeit geleistet werden,
die KursleiterInnen oft nur eine lose Bindung zu „ihrer“ Volkshochschule haben – auch weil sie an mehreren verschiedenen Institutionen unterrichten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Dass Volkshochschularbeit dennoch so gut funktioniert, liegt oft am Idealismus und am persönlichen Engagement zahlreicher KursleiterInnen, die diese Arbeit tragen – und denen an dieser Stelle auch Dank und Anerkennung dafür ausgesprochen werden soll. Für professionelle Bildungsarbeit und die gewünschte Qualitätssicherung ist das aber keine besonders tragfähige Grundlage. Und so sind auch die Volkshochschulen, insbesondere deren pädagogische MitarbeiterInnen, aber natürlich auch die TeilnehmerInnen immer wieder mit ständiger Fluktuation unter den KursleiterInnen konfrontiert. Von einer kontinuierlichen und gemeinsamen Aufbau- und Weiterentwicklungsarbeit kann dabei nur beschränkt die Rede sein.

Neben der offensiven Forderung nach (öffentlicher) finanzieller Unterstützung der Erwachsenenbildung, die die Basis für sozial gerechte, gesicherte Arbeitsverhältnisse für Unterrichtende schafft, müssen daher auch unter den bestehenden Voraussetzungen kreativ Möglichkeiten gesucht werden, um Rahmenbedingungen zu schaffen, die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der Volkshochschule und ihren KursleiterInnen fördern. Wobei diese Lösungswege möglichst vielfältig und offen angelegt werden sollten, um unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen von KursleiterInnen gerecht zu werden.

Dabei erscheint mir der intensive Erfahrungsaustausch unter den Volkshochschulen (aber auch mit anderen Institutionen der Erwachsenenbildung) wichtig, um gemeinsam Ansätze und Modelle für eine stärkere Einbindung und Absicherung von KursleiterInnen zu entwickeln und umzusetzen. Denn gerade auch in diesem Bereich ist Kooperation wichtig und förderlich. Ich möchte daher einige Lösungsansätze präsentieren und zur Diskussion stellen, die wir an der Volkshochschule Ottakring – und hier vor allem im Bereich unseres „Sprachenzentrums“ und des Zweiten Bildungswegs – umzusetzen versuchen:

Bewährte und an Weiterbildung und Unterrichtsreflexion interessierte KursleiterInnen werden bei der Vergabe von Kursen verstärkt berücksichtigt. So können wir v.a. in größeren Bereichen wie Englisch und Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache mit einem relativ fixen, überschaubaren Kernteam von Unterrichtenden zusammenarbeiten, die entsprechend häufig an der Volkshochschule anwesend sind und möglichst weitgehend in interne Abläufe einbezogen sind.

Vor dem Hintergrund der neuen Werkvertragsregelung eröffnen wir auf diesem Weg jenen nebenberuflichen KursleiterInnen, die an einer sozialen Basisabsicherung interessiert sind und die durch ihre Tätigkeit bei uns mehr als 7.400 Schilling und weniger als 11.300 Schilling pro Monat einnehmen (und die mehr als 48 Unterrichtseinheiten pro Semester unterrichten), die Option auf eine relativ günstige freiwilligen Pensions- und Krankenversicherung. (Die Kosten für die Volkshochschule belaufen sich dabei pro Person auf einige Hundert Schilling pro Monat).

Für jene KursleiterInnen, für die der Unterricht an unserer Volkshochschule den Hauptberuf darstellt, die die Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 3.977,- ATS/Monat überschreiten und die ebenfalls mehr als 48 Unterrichtseinheiten pro Semester unterrichten, besteht ja ohnedies Sozialversicherungspflicht.

In jenen Bereichen, in denen es entsprechende Förderungen gibt (z.B. in einigen Projekten des Zweiten Bildungswegs), versuchen wir schon seit Jahren Anstellungen zu fördern, die vorwiegend Unterricht, Materialentwicklung, Lernbegleitung und Beratungstätigkeit umfassen. Auch dabei berücksichtigen wir vorrangig KursleiterInnen, die möglichst große Unterrichtserfahrung und Weiterbildungsbereitschaft aufweisen.

Leistungen, die über das eigentliche Unterrichten hinaus gehen, (also Vor- und Nachbereitungsarbeiten) sollen möglichst nicht unbezahlte Tätigkeiten sein. Da z.B. im Sprachunterricht immer öfter mit speziell ausgewählten, authentischen und entsprechend didaktisierten Materialien gearbeitet wird, bezahlen wir zusätzlich zum Grundhonorar eine Pauschalbeitrag für die Erstellung dieser Materialien (verstärkt im Bereich von Intensiv- und Wochenendkursen). Zudem versuchen wir über Förderungen und Projekte (sowohl auf regionaler als auch auf EU-Ebene) Finanzierungsmöglichkeiten für Unterrichtsreflexion und Hospitation zu organisieren.

Die mit diesen Maßnahmen verbunden finanziellen Aufwendungen für die Volkshochschule sind meines Erachtens eher gering im Vergleich zu dem daraus zu erwartenden (und teilweise auch schon zu beobachtenden) Qualitätsschub. Doch neben diesen Möglichkeiten der verbesserten finanziellen und sozialen Absicherung von KursleiterInnen gibt es noch andere Wege, die Einbindung in die Institution zu fördern. Nämlich jene Maßnahmen, die auf bessere Rahmenbedingungen für das Unterrichten und ein besseres Arbeitsklima zielen – und zwar durch:

- die Unterstützung von Weiterbildung – nicht nur auf der finanziellen Ebene durch die Förderung von Seminar- und Lehrgangskosten, sondern auch dadurch, dass die persönliche Weiterbildung von Unterrichtenden und die systematische Reflexion von Unterricht als wertvoll für die gesamte Institution angesehen wird

- die Einrichtung entsprechender Strukturen, die die Kommunikation sowohl unter den KursleiterInnen als auch zwischen KursleiterInnen und Volkshochschule fördern (wie Teamsitzungen, persönliches Feedback, Hospitationsmöglichkeiten)

- die Möglichkeit der Präsentation der eigenen Arbeit und damit der eigenen Profilierung – indem etwa in Weiterbildungsseminaren selbst erstellte Kursmaterialien oder Unterrichtskonzepte vorgestellt werden

- die Einbeziehung der konkreten Erfahrungen und der Überlegungen von KursleiterInnen bei der Weiterentwicklung des Kursangebots (in Bezug auf Kursinhalte, Arbeitsformen, Zielgruppen etc.) und die damit verbundene Abstimmung zwischen Kursausschreibung, Kursberatung und tatsächlichem Kursablauf

- den möglichst unkomplizierten Zugang zu Ressourcen, die die Vorbereitung und Durchführung von Unterricht unterstützen (Bereitstellen von Materialienpools, freie Kopiermöglichkeiten, Benutzung von Medien und Kommunikationstechnologien).

Als Ziel sollte bei all diesen Bestrebungen die Schaffung eines eigenständigen Berufsbildes nicht aus den Augen verloren werden: eines Berufsbildes von ExpertInnen, die über das eigentliche Unterrichten in Kursen hinaus kompetente Lernberatung und Förderung von Lernprozessen anbieten können; eines Berufsbildes das aber auch die vielfältigen Arbeitsformen und Zugänge des Unterrichtens in der Erwachsenenbildung berücksichtigt.

Die hier präsentierten Ansätze an der Volkshochschule Ottakring stellen sicherlich nur einen Ausschnitt aus einer Vielfalt von Möglichkeiten dar; ich hoffe aber, dass sie einige Leitlinien anbieten und damit als Ansatzpunkt für eine gemeinsame Auseinandersetzung mit der Frage dienen können, wie die Zusammenarbeit zwischen Volkshochschulen und KursleiterInnen auf eine kontinuierlichere und verbindlichere Basis gestellt werden können.