



BASISBILDUNGSTRAINERINNEN IM BLICKPUNKT

**Werkstattbericht – Eine Kurzstudie im Rahmen des Projektes
In.Bewegung II**

Peter Stoppacher, Silvia Paierl

Graz, Juni 2009



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

Pflanzengasse 16/II
A-8020 G r a z
T e l.: 0316/724 766
F a x: DW 4
E-mail:
office@ifa-steiermark.at

INHALT

1	ZIELSETZUNGEN DER KURZSTUDIE	3
1.1	Arbeitsschritte	3
2	ERGEBNISSE DER BASISBILDUNGSTRAINERINNENBEFRAGUNG	4
2.1	Herkunftsqualifikationen, Anstellungsverhältnis und Motivation	4
2.2	Ausbildungen für BasisbildungstrainerInnen	9
2.3	Arbeitssituation – Tätigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen	12
2.4	Arbeitszufriedenheit – Rahmenbedingungen, Arbeitsklima und Aspekte der Lehrtätigkeit	15
2.5	Erfahrungen aus der Arbeit als BasisbildungstrainerIn	17
2.6	Optimierung und Verbesserungsanregungen	19

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	BasisbildungstrainerInnen nach soziodemografischen Merkmalen.....	5
Tabelle 2:	Berufliche Merkmale von BasisbildungstrainerInnen	7
Abbildung 1:	Letzte berufliche Tätigkeit vor der Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn	6
Abbildung 2:	Derzeitiges Anstellungsverhältnis der BasisbildungstrainerInnen	8
Abbildung 3:	Anstellungsverhältnis und Neben- oder Hauptberufstätigkeit	8
Abbildung 4:	Zustimmung zu Motiven, eine Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn aufzunehmen .	9
Abbildung 5:	Zufriedenheit mit Aspekten der Aus- und Weiterbildungen	11
Abbildung 6:	Tätigkeitsbereiche neben der Lehre	13
Abbildung 7:	Bewertung der Wichtigkeit von Kompetenzen als BasisbildungstrainerIn.....	14
Abbildung 8:	Bewertung der Rahmenbedingungen.....	16
Abbildung 9:	Bewertung von Rahmenbedingungen der Lehrtätigkeit	17

1 ZIELSETZUNGEN DER KURZSTUDIE

BasisbildungstrainerInnen arbeiten in einem speziellen Bereich der Erwachsenenbildung und ihre Arbeit ist – mehr als in anderen Bereichen – ein zentraler Faktor für den Maßnahmenerfolg. Prägend für ihre Arbeitssituation ist einerseits, dass sie es - von wenigen Ausnahmen vor allem im Bereich von AMS-geförderten Maßnahmen für Jugendliche abgesehen - mit hoch motivierten TeilnehmerInnen zu tun haben. Andererseits kommt hinzu, dass viele der TeilnehmerInnen negative Lern- und/oder Schulerfahrungen mitbringen und ihr bisheriger Bildungsweg zumeist nicht von Erfolg gekrönt war. Die Erreichung der Lernziele wird oft durch vielfältige und komplexe Problemstellungen der Zielgruppe wie geringe berufliche Stabilität, Schulden, Armutsgefährdung, Mangel an Selbstvertrauen, soziale Isolation u.a.m. erschwert. Vor allem diese Faktoren machen ein spezielles Lernsetting notwendig, das in hohem Ausmaß auf die jeweiligen individuellen Ziele, Hürden und Potenziale Bezug nimmt.

In der Basisbildungslandschaft Österreichs – und wie die Ergebnisse der Tagung über die Qualität der Aus- und Weiterbildung von TrainerInnen in der Basisbildung und Alphabetisierung im Mai 2009 am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl gezeigt hat auch in anderen europäischen Ländern – ist der öffentliche Diskurs über Qualitätsstandards und Qualitätssicherung eng mit der Diskussion über Berufsbilder, Rollenverständnis und Qualifikationsvoraussetzungen der TrainerInnen verbunden. Dies bildet auch den Hintergrund der gegenständlichen Befragung von TrainerInnen, die vom Teilprojekt 10 der Entwicklungspartnerschaft In.Bewegung II¹ - gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur - initiiert wurde.

Aufgabe der Erhebung war es, einen ersten Überblick über die Situation von BasisbildungstrainerInnen zu gewinnen. Das betrifft ihre Formalqualifikationen, Grundberufe und fachspezifischen Erfahrungen, ihre spezielle zielgruppenspezifische Vorbereitung, die Motivation, diese Tätigkeit aufzunehmen, ihre beruflichen Erwartungen, ihre Arbeitsbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten, ihr Rollenverständnis und ihr Bild von den Bedürfnissen ihrer Klientel und notwendigen Unterstützungen. Dieses Wissen soll eine gesicherte Basis für die Weiterführung des Diskurses um Berufsbild, Qualitätsstandards und Qualifikationsvoraussetzungen bieten.

1.1 Arbeitsschritte

Die Online-Erhebung wurde in kurzer zur Verfügung stehender Zeit durchgeführt. Möglich war das einerseits über die gute Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer, andererseits durch das vorhandene Know-how und ein zur Verfügung stehendes Instrumentenset zur Gestaltung und Adaptierung von Online-Fragebögen, das im Rahmen einer anderen Studie des IFA in Zusammenarbeit mit der ArgeData Graz entwickelt wurde und eine rasche Fragebogenumsetzung ermöglichte.

Ein erster Fragebogenentwurf wurde vom Auftragnehmer nach einer intensiven Abklärung der Leitfragen mit dem Auftraggeber operationalisiert, dieser Entwurf wurde von

¹ Vgl. dazu: www.in.bewegung.at

drei BasisbildungstrainerInnen einem Pretest unterzogen. Ihre Stellungnahmen und Anregungen wurden in den internetbasierten Fragebogen eingearbeitet. Die zu befragenden TrainerInnen wurden schließlich von den jeweiligen Basisbildungsträgerorganisationen über die Untersuchung vorinformiert und erhielten letztendlich vom Auftragnehmer über E-Mail einen individuellen Zugangscode.

Das Adressmaterial wurde vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt, wobei vor allem auf die bestehenden Kontakte im Rahmen von In.Bewegung aufgebaut wurde. Im Adressverteiler waren die Kontakte aller direkten Partnerorganisationen von In.Bewegung sowie auch Basisbildungsträger aus den Bundesländern Tirol, Vorarlberg und Burgenland, die nicht unmittelbar bei In.Bewegung partizipieren, enthalten. Da Basisbildungsmaßnahmen in Österreich bislang von nur wenigen Trägern – zumeist mit regionaler Monopolstellung – angeboten werden und diese in irgendeiner Form in unterschiedlichen Netzwerken mitarbeiten, kann letztlich davon ausgegangen werden, dass mit den 76 Adressen fast alle im engeren Basisbildungsbereich tätigen TrainerInnen in Österreich erfasst werden konnten. Würden auch jene TrainerInnen in Maßnahmen hinzugezählt werden, die zwar nicht vorrangig, sondern „nebenbei“ Basisbildungsarbeit leisten, so wird die Anzahl der eingesetzten TrainerInnen auf das Doppelte geschätzt.

Von den 71 Personen, denen ein Zugang übermittelt werden konnte², beteiligten sich insgesamt 44 TrainerInnen oder 62% an der Erhebung. Mit dieser hohen Rücksendequote kann erstmals ein aussagekräftiges Bild über BasisbildungstrainerInnen in Österreich gezeichnet werden. Hinzuzufügen ist allerdings, dass die Gruppe insgesamt bzw. die Stichprobe zu klein ist, um sinnvolle detaillierte statistische Verknüpfungen berechnen zu können. Rückmeldungen von TrainerInnen und AnbieterInnen bei der Präsentation in Strobl lassen darauf schließen, dass die Ergebnisse weit gehend die Realität in Österreich widerspiegeln.

2 ERGEBNISSE DER BASISBILDUNGSTRAINERINNENBEFRAGUNG

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der BasisbildungstrainerInnenbefragung dargestellt. Dabei fließen zum Teil auch Diskussionsergebnisse der Tagung in Strobl ein. Abschließend werden die wichtigsten Erfahrungen der BasisbildungstrainerInnen aufgelistet und ihre Verbesserungsanregungen und –wünsche dargestellt.

2.1 Herkunftsqualifikationen, Anstellungsverhältnis und Motivation

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in der Basisbildung – wie in anderen pädagogischen Bereichen auch – hauptsächlich Frauen (87%) arbeiten.

Alle als TrainerInnen tätigen Personen verfügen zumindest über einen Maturaabschluss, 49% absolvierten eine Akademie (Pädak) und ähnliches, 38% haben ein Studium abgeschlossen (vermehrt Lehramtsfächer, aber auch Soziologie, Politikwissenschaft, Kommunikationswissenschaft etc.). Für ein immer wieder diskutiertes Masterstudium „Basisbil-

² Zwei der angeschriebenen Personen waren nicht mehr als TrainerInnen tätig, drei Adressen haben nicht (mehr) funktioniert. Zwei TrainerInnen haben den Fragebogen erst lange nach der vorgesehene Frist, nachdem die statistische Aufbereitung abgeschlossen war, zurück gesandt.

„dungstrainerIn“ würden somit lediglich 13% die Zugangsvoraussetzungen nicht erfüllen. Zweifel an der Sinnhaftigkeit einer „Akademisierung“ des Berufsbilds betreffen neben diesem möglichen Ausschlusskriterium vor allem die beruflichen Perspektiven, die derzeit – von der Bezahlung bis hin zu den Karrieremöglichkeiten – kaum mit einer formal hochwertigen Ausbildung in Relation stehen.

Nur eine der befragten TrainerInnen hat einen Migrationshintergrund mit nicht deutscher Muttersprache, aber häufig gehören Personen mit nicht deutscher Muttersprache zu den Zielgruppen. Hier liegt sicherlich ein Entwicklungsbedarf, um Basisbildung zu erleichtern, wenn TeilnehmerInnen kaum Deutsch oder Englisch beherrschen. Tendenziell allerdings bieten in Österreich Einrichtungen entweder Basisbildung und Alphabetisierung für Menschen mit Deutsch als Erstsprache oder Deutsch als Zweitsprache an. Bei In.Bewegung liegt der Schwerpunkt auf Anbieter für Deutsch als Erstsprache, TrainerInnen von Anbietern, die ausschließlich Angebote für Deutsch als Zweitsprache haben, waren in der Befragung nicht aufgenommen.

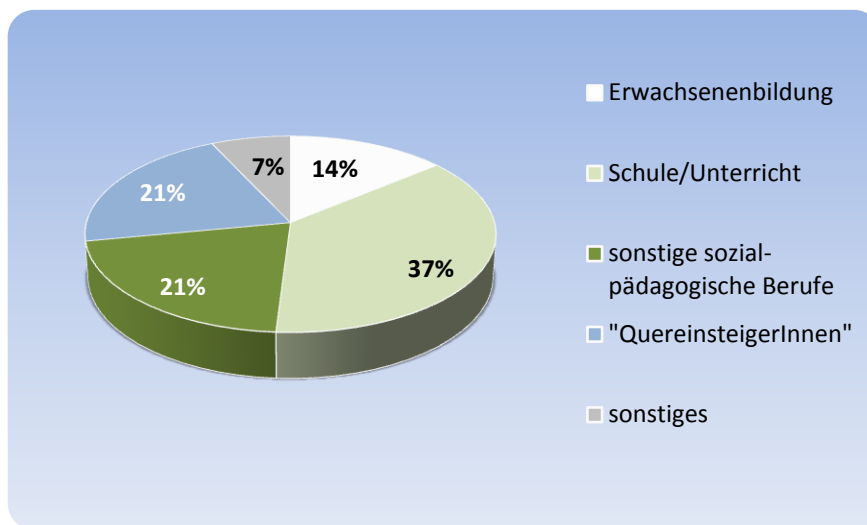
Tabelle 1: BasisbildungstrainerInnen nach soziodemografischen Merkmalen

Geschlecht (N=37)			
Frauen: 32 (87%)		Männer: 5 (13%)	
Alter (N=37)			
25-35 J.: 14 (38%)	36-45 J.: 10 (27%)	46-55 J.: 10 (27%)	55+: 3 (8%)
Höchste abgeschlossene Ausbildung (N=39)			
AHS/BHS: 5 (13%)	Akademie/FH: 19 (49%)	Universität: 15 (38%)	

Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

In Verbindung mit ihrer „Erstausbildung“ bringen BasisbildungstrainerInnen auch vielfältige berufliche Erfahrungen mit, wobei ihre letzte berufliche Tätigkeit vor dem Einstieg in die Basisbildung größtenteils auch im Bildungsbereich im weiteren Sinne liegt: 37% waren LehrerInnen in Schulen, 14% waren TrainerInnen in sonstigen Erwachsenenbildungsbereichen und 21% kamen aus sozialpädagogischen Berufsfeldern wie z.B. BetreuerIn in AMS-Maßnahmen etc. Knapp ein Fünftel der BasisbildungstrainerInnen sind „QuereinsteigerInnen“ aus sonstigen Berufen (Buchhandel, Bürotätigkeit, Kinderbetreuung etc.), einige wenige beginnen direkt nach dem Studium ohne Berufserfahrung mit der Basisbildungstätigkeit.

Abbildung 1: Letzte berufliche Tätigkeit vor der Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn (N=43)



Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Unter den BasisbildungstrainerInnen ist in Bezug auf ihre Berufserfahrung eine Polarisierung zu beobachten: Auf der einen Seite stehen solche, die schon sechs Jahre und länger (ca. ein Drittel) in dem Bereich tätig sind, auf der anderen Seite jene, die erst in den letzten beiden Jahren eingestiegen sind (ca. die Hälfte). Diese „Neueinsteiger“ sind höchstwahrscheinlich der vermehrten gesellschaftlichen Aufmerksamkeit für Basisbildung zuzuschreiben, die zum Ausbau der Angebote in diesen Bildungssektor geführt hat. Der Großteil der „NeueinsteigerInnen“ arbeitet als Honorarkraft. Auffällig ist eine hohe „Betriebstreue“, die mit großer Wahrscheinlichkeit mit den kaum vorhandenen Wahlmöglichkeiten in den Bundesländern zu tun hat. Der Großteil (drei Viertel) ist bisher noch immer für jenen Träger tätig, bei denen sie mit ihrer Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn begonnen haben.

Über die Mehrheit der Befragten (56%) geht aktuell neben der Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn einer weiteren beruflichen Tätigkeit nach, der Großteil wiederum im Bereich Schule/Unterricht, in anderen Erwachsenenbildungszweigen oder in diversen sozialpädagogischen Feldern. Besonders die bei etlichen Honorarkräften vorhandene Gleichzeitigkeit der Tätigkeit als LehrerIn in der Schule und als BasisbildungstrainerIn wird zum Teil in der fachspezifischen Öffentlichkeit auch als problematisch angesehen. Zwar brächten die TrainerInnen methodisch-didaktisch ein wertvolles Vorwissen mit, bezweifelt wird aber gelegentlich, ob der Umstieg vom Unterricht von Kindern und Jugendlichen am Vormittag auf eine erwachsenen- und zielgruppengerechte Lernprozessmoderation, Unterrichtsgestaltung und Basisbildungsvermittlung am Nachmittag oder Abend gelingen könne. Für 44% ist die Basisbildungstätigkeit der Hauptberuf.

Arbeitsrechtlich arbeitet fast die Hälfte (46%) der TrainerInnen auf Honorarbasis (freies Dienstverhältnis), 41 % sind unbefristet Vollzeit oder Teilzeit angestellt, 12 % gehen einer befristeten Anstellung nach.

Tabelle 2: Berufliche Merkmale von BasisbildungstrainerInnen

Dauer der Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn (N=41)			
bis zu einem Jahr:	1-2 Jahre	3-5 Jahre	6 Jahre und länger
8 (20%)	12 (29%)	9 (22%)	12 (29%)
Berufliche Tätigkeit neben Basisbildungsarbeit (N=41)			
ja: 23 (56%)		nein: 18 (44%)	
Letzte berufliche Tätigkeit vor Basisbildungsarbeit (N= 43)			
Erwachsenenbildung:	6 (14%)		
Schule/Unterricht:	16 (37%)		
Sonstige sozialpädagogische Berufe:	9 (21%)		
„QuereinsteigerInnen“:	9 (21%)		
Sonstiges (z.B. Studium)	3 (7%)		

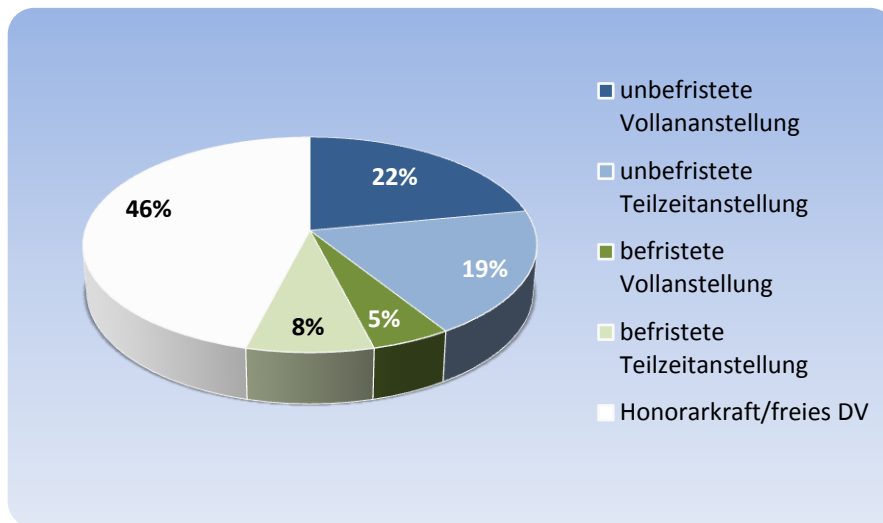
Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Bei einer Kombination zwischen der Art des Dienstverhältnisses und einer zusätzlichen beruflichen Tätigkeit neben dem Basisbildungsunterricht ergeben sich unterschiedliche Berufsmuster mit vielerlei Auswirkungen auf die Erwerbsnotwendigkeit oder die Arbeitszufriedenheit. 55% sind auf Anstellungsbasis haupt- oder nebenberuflich als BasisbildungstrainerIn tätig. Die angestellten nebenberuflichen TrainerInnen arbeiten zumeist auch noch in anderen Funktionen oder Feldern (Projektleitung, sonstige Projektaktivitäten, andere Unterrichtsfelder) für den gleichen Anstellungsträger. Die vielfältigen Kompetenzen können für die Unterrichteten Vorteile mit sich bringen, sofern ein guter Austausch und Synergien organisatorisch ermöglicht werden. Besonders für die Angestellten sind die Arbeits- und Rahmenbedingungen beim Träger von Interesse.

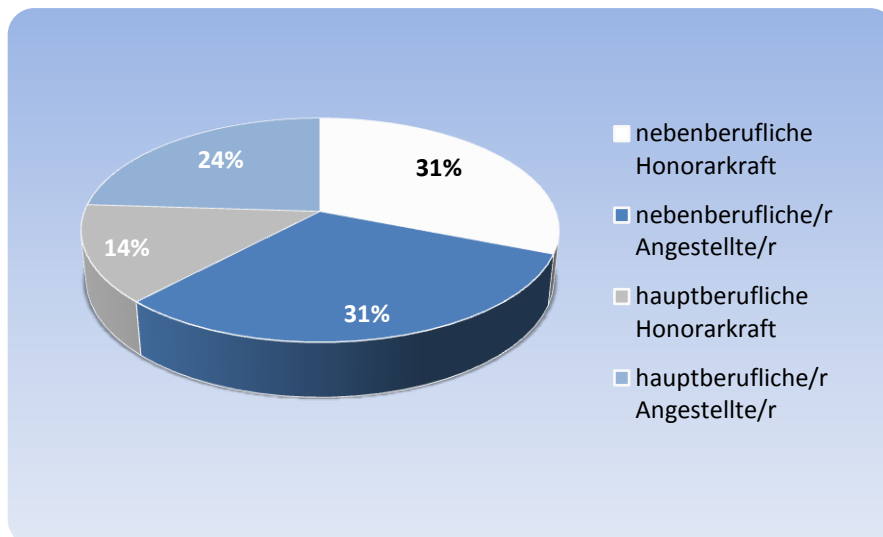
Bei den Honorarkräften hat die Mehrheit (zwei Drittel) einen sonstigen Hauptberuf. Sie können über die Basisbildung oft einen Zuverdienst – in einem, nach eigenen Angaben, häufig spannenden Tätigkeitsbereich - lukrieren. Überwiegend handelt es sich dabei um LehrerInnen in Pflicht- bzw. weiterführenden Schulen (9), weitere sind in diversen Betreuungseinrichtungen wie Hort, sozialpädagogischer Wohngemeinschaft für Frauen, Jugendeinrichtung (4), im Bürobereich (2), im Buchhandel (1) oder in der Erziehungsberatung (1) tätig. Aus der Praxis ist allerdings bekannt, dass gerade Honorarkräfte bzw. freie DienstnehmerInnen nur selten in fachspezifische Weiterbildungen oder innerbetrieblichen Austausch bzw. Supervision einbezogen werden³.

Die „schlechtesten Karten“ haben jene Honorarkräfte (ein Drittel), die als „Hauptberufliche“ ohne Zuverdienst von der Basisbildungstätigkeit abhängig sind und oft mit wenigen Wochenstunden kaum das „existenzielle Auslangen“ finden.

³ Ein Beispiel ist auch die Konferenz in Strobl, bei der eine Honorarkraft teilnahm.

Abbildung 2: Derzeitiges Anstellungsverhältnis der BasisbildungstrainerInnen (N=37)

Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Abbildung 3: Anstellungsverhältnis und Neben- oder Hauptberufstätigkeit (N=36)

Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Die Motive für die Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn sind unterschiedlichster Art. Insgesamt wird dem „Zufall“ die größte Wichtigkeit (75%) beigemessen, besonders bei QueereinsteigerInnen spielt er eine wichtige Rolle (87%). „BasisbildungstrainerIn“ hat sich noch nicht als solch eigenständiges Berufsbild⁴ etabliert, dass in der Phase der Berufsweg- und Ausbildungsplanung vor allem vor und während des Studiums eine bewusste Entscheidung dafür getroffen würde. Pädagogische und sonstige Studien lassen oft ein breites Spektrum an Tätigkeiten zu, die tatsächliche Arbeit in dem schmalen Segment der Basisbildung oder Alphabetisierung ist dann oft von vorhandenen beruflichen und privaten informellen Kontakten während und nach der Ausbildung oder sonstigen beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten abhängig. Daraus entstehen in weiterer Folge „zufällig“ Arbeitsangebote.

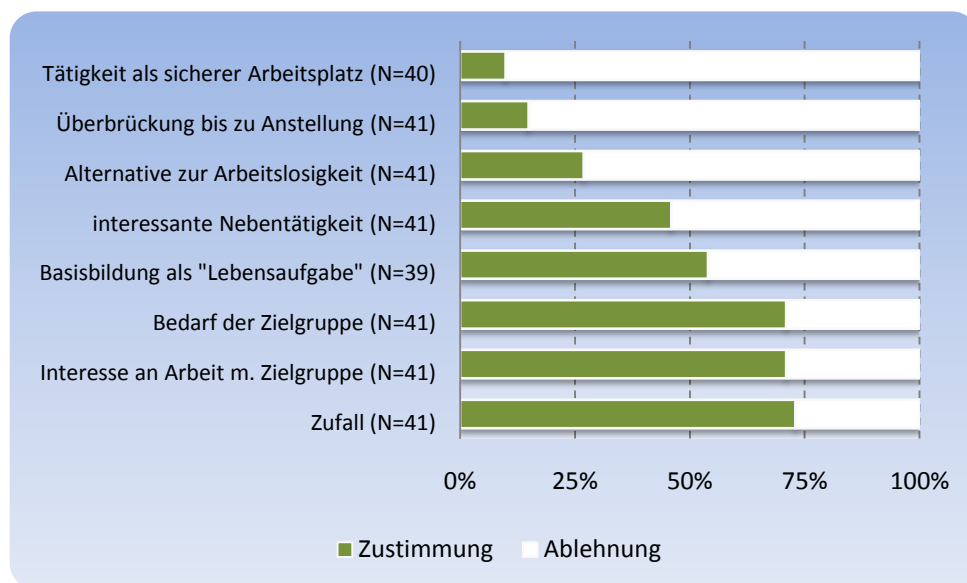
⁴ Das zeigt sich auch noch daran, dass synonym zur Basisbildung auch Begriffe wie Grundbildung, Alphabetisierung etc. verwendet werden.

Besonders auffällig ist dieses Phänomen bei den QuereinsteigerInnen, die noch häufiger „durch Zufall“ zur Basisbildung kommen, aber sich so weit mit der Tätigkeit identifizieren, dass sie diese auch sehr häufig als „Lebensaufgabe“ betrachten.

Als nächstwichtigste Motive werden sogenannte intrinsische bzw. altruistische Faktoren genannt: das „schon lange vorhandene Interesse für die Arbeit mit der Zielgruppe“ sowie „der hohe Bedarf dieser Gruppe an Unterstützung, um gesellschaftlich nicht ausgeschlossen zu werden“ ist für drei Viertel wichtig. Mehr als die Hälfte der Befragten sah in der Basisbildung „eine Lebensaufgabe“. Dieses Motiv ist wiederum für QuereinsteigerInnen mit 75% Zustimmung sehr wichtig.

Eine „interessante Nebentätigkeit“ als Motiv ist vor allem für Honorarkräfte, die hauptberuflich in der Schule oder in sonstigen pädagogischen Bereichen arbeiten, von Bedeutung. Eine „Alternative zur Arbeitslosigkeit“ stellt die Basisbildung immerhin noch für etwas mehr als ein Viertel dar. Extrinsische Motive wie die „Überbrückung bis zu einer Anstellung im Hauptberuf“ oder ein „sicherer Arbeitsplatz“ sind hingegen weniger von Bedeutung und würden auch kaum der tatsächlichen Arbeitsrealität mit unsicheren und teils prekären Beschäftigungsverhältnissen entsprechen.

Abbildung 4: Zustimmung zu Motiven, eine Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn aufzunehmen



Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

2.2 Ausbildungen für BasisbildungstrainerInnen

Die spezielle „Grundausbildung“ für die Tätigkeit als Basisbildungstrainerin differiert beträchtlich und umfasste nach den Angaben der Befragten zwischen 30 Stunden und 450 Stunden. Häufig handelte es sich dabei um den Lehrgang in Strobl bzw. einzelne Module daraus (10 Fälle) oder die Ausbildung zur Alphabetisierungs- und GrundbildungstrainerIn an der VHS Linz (5) oder die Ausbildung Alphabetisierung und Deutsch für MigrantInnen in Ottakring (3). Weiters erwähnt wurden sonstige kürzere Kurse an anderen VHS, die Ausbildung „Deutsch als Fremdsprache“ oder Ausbildungen im benachbarten Deutschland. Überwiegend erfolgten diese „Grundausbildungen“ berufsbegleitend.

Nur einige wenige Befragte absolvierten keine spezielle Grundausbildung (oder führten sie nicht an), sondern erwarben die benötigten Kompetenzen durch die praktische Arbeit in Verbindung mit Hospitationen und eine „laufende qualifizierte Beratung“ bzw. interne Wissensweitergabe durch erfahrene TrainerInnen, ergänzt um unterschiedliche spezifische Weiterbildungsangebote. Ein vorwiegend an interner Kompetenzvermittlung ansetzender „Berufseinstieg“ erfordert allerdings eine Trägerorganisation, die auch die personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen dafür bereitstellt. Problematisch erscheint dieser Zugang, wenn neu angestellte Honorarkräfte kaum in die Trägerorganisation eingebunden werden und damit nur in geringem Ausmaß vom informellen Wissensaustausch oder betrieblichen Weiterbildungen profitieren.

Eine große Mehrheit der Befragten hat in den letzten drei Jahren auch mehrmals spezielle berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen absolviert. Fast die Hälfte (49%) nutzten in diesem Zeitraum zwischen 3 bis 5 Angebote, 38% nahmen 1 bis 2 Angebote in Anspruch, 13% waren (noch) bei keiner Weiterbildung⁵.

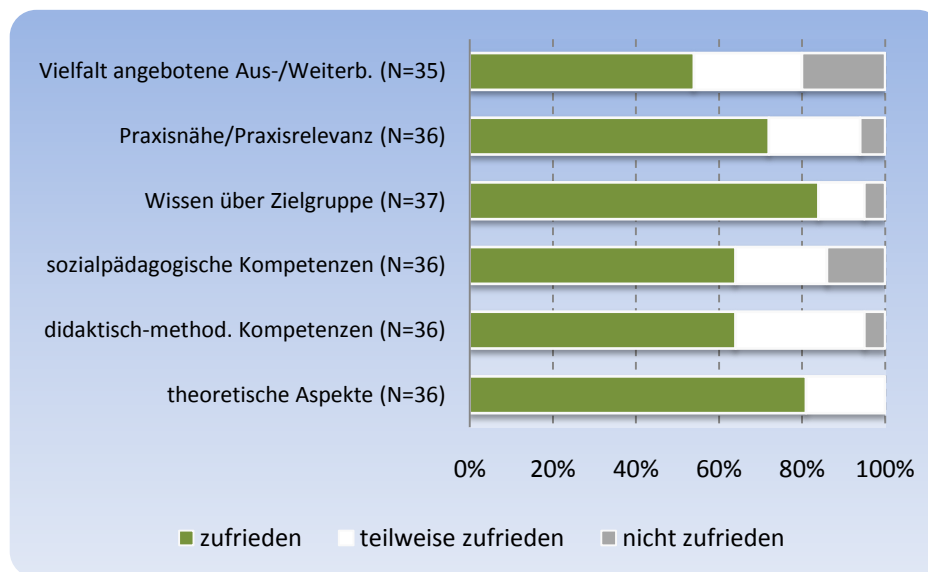
Die Aus- und Weiterbildungen wurden generell sehr positiv, im Einzelnen aber unterschiedlich bewertet, wobei die Erwartungen und Anforderungen jeweils von der konkreten Arbeitssituation und den bereits vorhandenen Kompetenzen abhängig sind. Beispielsweise „brauchen“ QuereinsteigerInnen etwas anderes als Unterrichtende in Schulen oder in Erwachsenenbildungseinrichtungen. Die geforderten Ausbildungsinhalte hängen deshalb stark von dem ab, was die TeilnehmerInnen „bereits mitbringen“ oder mit welchen „Zielgruppen“ sie arbeiten. Ein zukünftiges Ausbildungsangebot sollte besonders – auch bei einer intendierten Standardisierung – differenzierte und modulare Maßnahmen anbieten.

Im Allgemeinen besteht bei den Aus- und Weiterbildungen eine hohe Zufriedenheit besonders mit der „Vermittlung eines speziellen Wissens über die Zielgruppe“ bzw. der „Vermittlung von theoretischen Aspekten“ (jeweils 80% und mehr). Auch die „Praxisnähe und Praxisrelevanz“ wird sehr gut bewertet. Die Vermittlung methodisch-didaktischer sowie sozialpädagogischer Kompetenzen war für knapp zwei Drittel zufrieden stellend.

Eine teilweise vorhandene Unzufriedenheit betrifft vor allem das „Spektrum bzw. die Vielfalt der angebotenen Aus- und Weiterbildungen“ sowie die „Vermittlung von sozialpädagogischen Kompetenzen“. Letztere wären zum Teil notwendig, um über die Verringerung existenzieller Problemstellungen erst ein günstiges Lernumfeld zu schaffen bzw. eine positive Lernsituation zu ermöglichen.

⁵ Dabei ist der große Anteil der EinsteigerInnen in dieses Berufsfeld in den letzten 2 Jahren zu berücksichtigen.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit Aspekten der Aus- und Weiterbildungen



Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Kurz zusammengefasst wurden im Einzelnen folgende Stärken und Schwächen der Ausbildungen genannt:

- 👍 die Qualität der TrainerInnen in unterschiedlichen Ausbildungen mit detailliertem Hintergrundwissen, hoher Vermittlungsfähigkeit und soziale Kompetenz
- 👍 der ermöglichte Erfahrungsaustausch und die Vernetzung mit ExpertInnen und anderen, die im Basisbildungsbereich arbeiten
- 👍 die Praxisnähe und der Praxisbezug
- 👍 die Vermittlung von Wissen über die Zielgruppe und zielgruppenspezifisches Arbeiten
- 👍 das Kennenlernen von vielfältigen didaktischen Möglichkeiten zur Unterrichtsgestaltung bzw. das Kennenlernen von verschiedenen Unterrichtsstilen
- 👎 teilweise fehlende Praxisnähe – eine Vorgehensweise, die zuerst auf praktischen Erfahrungen basiert und diese dann in Bezug zur Theorie setzt, wäre besser
- 👎 „mehr Handwerkszeug“ erlernen, z.B. grundlegende Theorien über den Schriftspracherwerb, Diagnostik, Möglichkeiten der Vermittlung von selbstständigem Lernen und der Binnendifferenzierung, Unterrichtsplanung für Personen, die weder Lesen noch Schreiben können
- 👎 zu geringer Einbezug von externen ExpertInnen in die Ausbildung – auch Kennenlernen anderer Ansätze durch ExpertInnen aus dem Ausland und mehr Abgrenzung zu „Psychotherapeutischem“
- 👎 die angebotenen Ausbildungsmodule sind häufig zu kurz – zeitliche Verlängerung und Vertiefung wäre wünschenswert
- 👎 mehr angebotene Module zur Materialerstellung

- ☞ besseres Eingehen auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen in der Basisbildung: „Arbeiten mit Fortgeschrittenen und Arbeiten mit AnfängerInnen – dazwischen gibt es noch viele weitere Gruppen“
- ☞ Thematisierung und Hilfestellung im Umgang mit Menschen, die Basisbildungsangebote „nicht immer ganz freiwillig“ absolvieren
- ☞ mehr Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten, Kurzlehrgänge etc.

2.3 Arbeitssituation – Tätigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen

Wichtige Faktoren der Arbeitssituation bzw. Arbeitszufriedenheit sind neben dem Beschäftigungsverhältnis, die Unterrichtsbereiche und die Unterrichtssituation (Einzel- oder Gruppentraining), die unterrichtete Zielgruppe selbst, die neben dem Unterricht zu erbringenden Aufgaben, die vorhandenen individuellen Kompetenzen sowie externe Rahmenbedingungen wie die Entlohnung.

Grundsätzlich belegen die Rückmeldungen der TrainerInnen die Notwendigkeit einer hohen Flexibilität und damit verbunden eines breiten Repertoires an Fertigkeiten und Unterrichtsmethoden. Dafür sprechen zunächst die Erfahrungen mit unterschiedlichen Lernsituationen und zielgruppenspezifischen Lernsettings. Der Großteil der Befragten hat sowohl Erfahrungen mit Einzeltrainings (47%) als auch mit Unterricht in Kleingruppen bis zu 5 Personen (66%) sowie auch mit größeren Gruppen (40%). Das Einzeltraining wird aus Erfahrung als effizienteste Form bezeichnet, gleichsam aber auch als ressourcenaufwendigste. Die Zielgruppen sind breit gefächert, zu den am häufigsten genannten Gruppen zählen Arbeitslose, Jugendliche (z.B. in Beschäftigungsprojekten oder JASG-Maßnahmen, BerufsschülerInnen), Frauen (Mütter, Wiedereinsteigerinnen, Frauen in Teilzeitanstellungen) und Personen mit Migrationshintergrund. Berufstätige, Menschen mit psychischen Erkrankungen, Ältere Personen (45+), Straffällige, ausländische Untersuchungshäftlinge etc. runden das Spektrum an Zielgruppen ab.

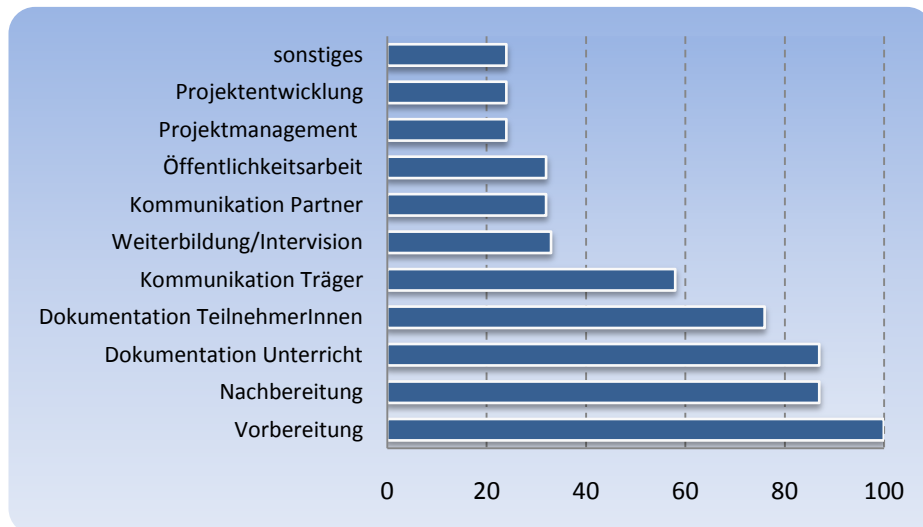
Die häufigsten Unterrichtsbereiche stellen „Lesen und Schreiben“ (fast 80%) und Mathematik (60%) dar. „Lernen lernen“, „PC-Grundkenntnisse“ und Sonstiges (etwa Prüfungsvorbereitungen für den Führerschein, Staplerschein, den Hauptschulabschluss etc.) sind weitere notwendige bzw. erwartete Basisbildungsfelder.

Neben dem unmittelbaren Unterricht gehen BasisbildungstrainerInnen zahlreichen anderen Aufgaben nach. Dazu gehören unmittelbar angrenzende Felder wie die Vor- und Nachbereitung, die Dokumentation des Unterrichts und der TeilnehmerInnen, die von der überwiegenden Mehrheit (80 – 100%) geleistet werden. Hinzu kommen weitere Aufgaben wie die Kommunikation mit dem Träger, Weiterbildung und Intervision, die Kommunikation mit Partnerorganisationen und MultiplikatorInnen, Öffentlichkeitsarbeit, inhaltliche und strategische Projektentwicklungen, Projektmanagement und Sonstiges wie Qualitätsmanagement, Berichtswesen u.v.m. Die letzt genannten Tätigkeitsfelder betreffen vor allem jene TrainerInnen, die beim Träger neben dem Unterricht auch für andere Agenden angestellt sind. Das durchschnittlich aufgewandte Stundenausmaß für diese Aufgaben ist teils beträchtlich. Am meisten Zeit wird mit durchschnittlich⁶ 5 Wochenstunden für die Vorbereitung aufgewandt, gefolgt von der Unterrichtsdokumen-

⁶ Die Durchschnittswerte beziehen sich nur auf jene TrainerInnen, die diese Tätigkeiten erledigen.

tation (3,2 h), der Nachbereitung (2,8 h), der Kommunikation mit Partnerorganisationen (2,4 h), der Weiterbildung und Intervention (2,1 h) sowie der TeilnehmerInnendokumentation und Öffentlichkeitsarbeit mit knapp unter 2 Wochenstunden.

Abbildung 6: Tätigkeitsbereiche neben der Lehre (N=38) – Angaben in %



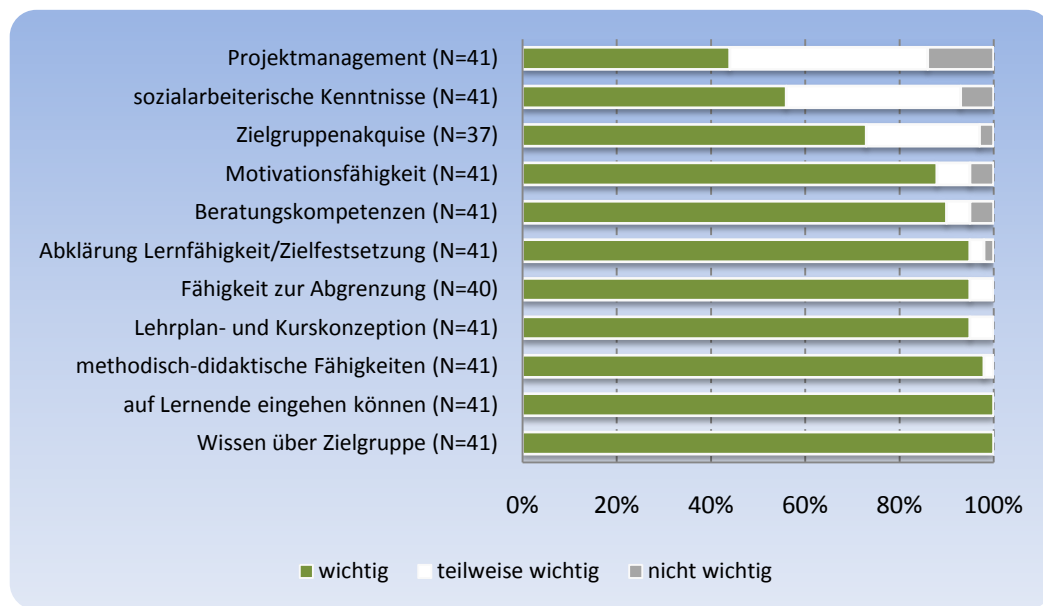
Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Aufgaben sind auch die Kompetenzen und Fertigkeiten, die aus Sicht der TrainerInnen in der Basisbildungsarbeit besonders wichtig sind, zu sehen. In direktem und intensivem Kontakt zu den Lernenden haben die Haltung der TrainerInnen, ihr Rollenverständnis, ihre Arbeitsweisen und methodisch-didaktischen Fähigkeiten einen unmittelbaren Einfluss auf den Erfolg der Lernangebote. Beinahe für alle Befragten gehören ein „Wissen über die Zielgruppen“, das „Eingehen können auf Lernende“ und „methodisch-didaktische Fähigkeiten“ zu den notwendigsten Kompetenzen und Fertigkeiten. Auch die „Fähigkeit zur Abklärung der Lernfähigkeit und Zielfestsetzung“, die „selbstständige Lehrplan- und Kurskonzeption“ und die „Fähigkeit zur Abgrenzung“ bilden aus der Erfahrung der TrainerInnen Kernkompetenzen für eine erfolgreiche Lernprozessgestaltung und -moderation.

„Beratungskompetenzen“ und „Motivationsfähigkeit“ sind für ungefähr drei Viertel der Befragten wichtig, die Fähigkeit zur „Zielgruppenakquisition“ sowie „sozialarbeiterische Kenntnisse“ für ungefähr zwei Drittel.

„Projektmanagement“ und „sozialarbeiterische Kenntnisse“ wurden insgesamt betrachtet von den wenigsten Befragten als wichtige Kompetenzbereiche eingestuft. Vor allem für Honorarkräfte, die „nur“ zum Unterricht kommen, sowie angestellte TrainerInnen, die sich auf den unmittelbaren Unterricht konzentrieren (können), haben diese Kompetenzen weniger Bedeutung. Anzunehmen ist auch, dass die genannten Kompetenzen in Maßnahmen, bei denen Basisbildung nur ein Teilpaket darstellt und parallel eine eigene sozialpädagogische Betreuung angeboten wird, etwa bei JASG-Maßnahmen für Jugendliche, weniger notwendig sind.

Abbildung 7: Bewertung der Wichtigkeit von Kompetenzen als BasisbildungstrainerIn



Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Dieses erfasste Kompetenzprofil entspricht weitgehend auch dem Diskussionsstand um das Berufsbild von BasisbildungstrainerInnen sowie Grenzen und Überschneidungen zwischen Unterricht, Beratung und Therapie. Unumstritten ist, dass der Unterricht, die Diagnostik und Lernberatung unabhängig von unterschiedlichen Trägerstrukturen zu den primären Aufgabenbereichen zählen.

In Bezug auf eine „Sozialberatung“ oder „sozialpädagogische Begleitung“ sind bereits ambivalente Haltungen vorhanden. Im Unterricht selbst ist das Thema der Abgrenzung immer wieder wichtig, um als TrainerIn nicht überfordert zu sein bzw. bei den TeilnehmerInnen nicht unrealistische Erwartungen zu wecken. Darunter fällt auch der Umgang mit der sogenannten Bindungsthematik, wenn TeilnehmerInnen über lange Jahre in den Maßnahmen bleiben, aber keine Bildungsmotive mehr im Vordergrund stehen. Auch die Diskussion in Strobl zeigte unterschiedliche Einschätzungen, ob die sozialpädagogische Begleitung zu den Kernaufgaben der Basisbildungstätigkeit zählt. Als ideale Lösung wurde eine Sensibilität für „sozialarbeiterische“ Fragen bei den TrainerInnen und eine gezielte Weitervermittlung zu professioneller Hilfestellung im Bedarfsfall skizziert. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Vorteile eines Team-Teaching mit unterschiedlichen Expertisen bzw. eines Wissensmanagement in einem multiprofessionellen Team verwiesen. In engem Zusammenhang mit der Frage der erforderlichen Kompetenzen von BasisbildungstrainerInnen steht auch die Diskussion um eine Spezialisierung oder die Förderung von AllroundtrainerInnen⁷. Der Ansatz, unterschiedliche Betreuungsbedürfnisse durch multiprofessionelle Teams abzudecken, verlangt allerdings ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen.

Die finanzielle Entlohnung ist ähnlich wie in anderen pädagogischen und auch „weiblichen“ Bereichen tendenziell vergleichsweise gering. Dabei sind unterschiedliche Dienst-

⁷ Der Tenor in Strobl war: „Spezialisierung, wenn gefragt, Allround, soweit möglich sowie eine Lernbegleitung durch den gesamten Prozess.“

verhältnisse und Arbeitsstunden zu beachten. Generell erzielen nur 8% ein Nettoeinkommen von mehr als 1500 Euro, zwischen 1001 bis 1500 Euro verdienen 28% und zwischen 501 und 1000 Euro 22%. Bei den „Besserverdienenden“ ab 1000 Euro handelt es sich überwiegend um Angestellte (in Vollzeit), unter 1000 Euro lukrieren vor allem (nebenberufliche) Honorarkräfte, die mit dem Zuverdienst großteils „zufrieden“ sind. Unter 500 Euro verdienen ausschließlich Honorarkräfte, vor allem solche, die die Basisbildung als zusätzliche Tätigkeit angeben. Aber auch die Mehrheit der „hauptberuflichen“ Honorarkräfte muss mit diesem geringen Verdienst sein Auskommen finden.

2.4 Arbeitszufriedenheit – Rahmenbedingungen, Arbeitsklima und Aspekte der Lehrtätigkeit

Allgemein ist anzumerken, dass die für die Arbeitszufriedenheit ausschlaggebenden Faktoren „Rahmenbedingungen“, „Arbeitsklima“ und „Aspekte der Lehrtätigkeit“ allgemein – trotz der skizzierten geringen Entlohnung oder beinahe prekären Beschäftigung – sehr positiv bewertet wurden. Scheinbar sind für diese Bewertung Faktoren wie die Zufriedenheit mit der Tätigkeit selbst und das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu leisten (solche „intrinsische Faktoren“ stellten auch wichtige Motive für die Aufnahme der Basisbildungstätigkeit dar), ausschlaggebender als die teilweise kritisierten extrinsischen „Begleiterscheinungen“.

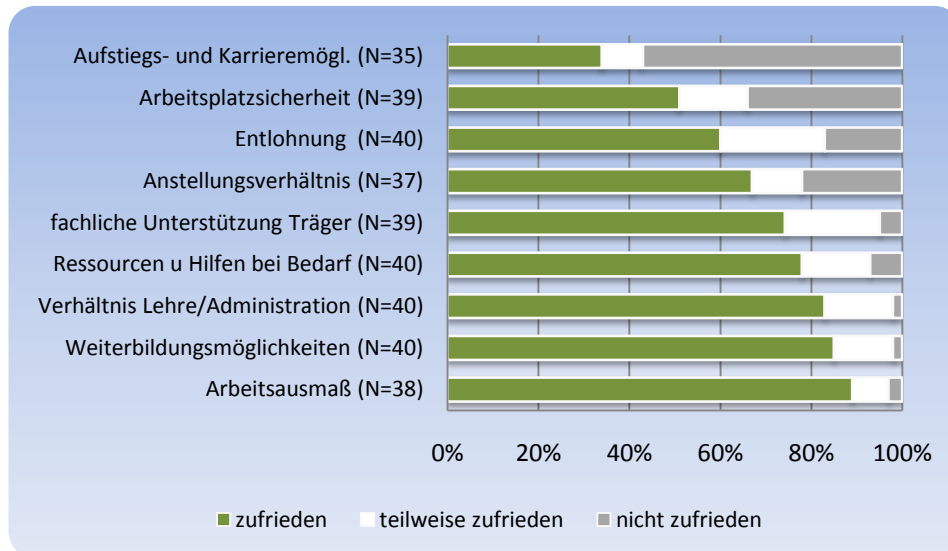
Die angestellten, hauptberuflichen BasisbildungstrainerInnen zeigen eine etwas kritischere Haltung als die zumeist nebenberuflichen „Honorarkräfte“, für die die Basisbildungstätigkeit nicht das berufliche Zentrum darstellt. Trotz aller Zufriedenheit nennen die Befragten aber eine Reihe von Verbesserungsanregungen für ihre Arbeit, wie abschließend noch gezeigt wird. Insgesamt aber ist es auch den Anbieterorganisationen als Leistung anzuerkennen, dass es ihnen gelingt, trotz enger finanzieller Grenzen die Arbeitszufriedenheit hoch zu halten sowie ein wertschätzendes und kollegiales Arbeitsklima zu schaffen.

In Bezug auf die Rahmenbedingungen sind das Arbeitsausmaß bzw. die Wochenstunden (wobei kaum ein Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten besteht), die Weiterbildungsmöglichkeiten und das Verhältnis zwischen lehrender und administrativer Tätigkeit für über 80% der Befragten zufrieden stellend, knapp gefolgt von der Verfügbarkeit von Ressourcen und Hilfen bei Bedarf sowie der fachlichen Unterstützung durch die Trägerorganisation.

Eine höhere Unzufriedenheit besteht mit den Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, der Arbeitsplatzsicherheit sowie der Entlohnung und der Art des Dienstverhältnisses, wobei die Unzufriedenheit mit dem haupt- oder nebenberuflichen Erwerb durch Basisbildung korreliert. Die Arbeitsplatzsicherheit bewerten 61% der nebenberuflichen TrainerInnen als zufrieden stellend (sie verbinden damit auch keine existenzielle Frage), hingegen nur 27% der hauptberuflichen. Auch bei der Bewertung des Anstellungsverhältnisses zeigt sich diese gruppenspezifische Rückbindung: 74% der nebenberuflichen, aber nur 53% der hauptberuflichen TrainerInnen sind damit zufrieden. Unter diesem Gesichtspunkt haben nebenberufliche Honorarkräfte für die Träger bzw. Institutionen den Vorteil, dass weniger Reibungspunkte entstehen können, ob damit aber auch die für eine Qualitätssicherung notwendige Kontinuität und Einbindung erzielt werden kann, ist eine offene

Frage (und unter Umständen nur von Betroffene zu beantworten). Die Leistung, trotz teilweise nicht bester Rahmenbedingungen eine hohe Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Inhalt der Arbeit aufrecht zu erhalten, ist durchaus bemerkenswert und hängt zweifellos mit den involvierten AkteurInnen zusammen.

Abbildung 8: Bewertung der Rahmenbedingungen

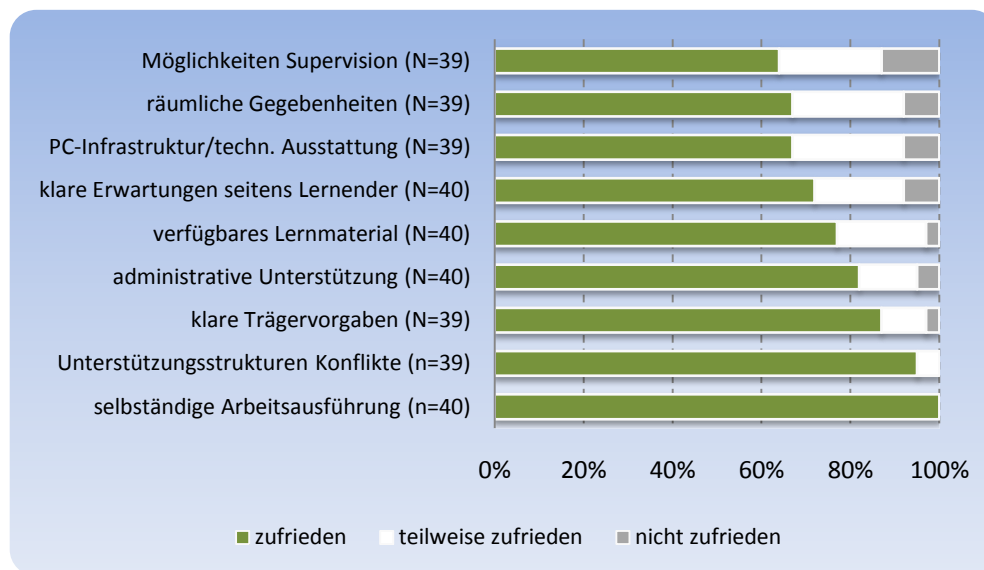


Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Das Arbeitsklima bei den Anbieterorganisationen wird insgesamt sehr gut bewertet. Die Arbeit scheint durchgehend in einer kollegialen und von gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung getragenen Atmosphäre stattzufinden. Bei allen vier Teilaspekten – dem Austausch und der Zusammenarbeit mit KollegInnen, dem Austausch und der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, der Wertschätzung durch KollegInnen und der Anerkennung der Arbeit durch den Träger – liegen die Zufriedenheitsanteile bei knapp 90% und darüber, die übrigen Befragten zeigen sich damit teilweise zufrieden.

Diese hohe Zufriedenheit wiederholt sich auch bei unterschiedlichen Aspekten, die unmittelbar mit der Lehrtätigkeit in Zusammenhang stehen. Hier führt die Möglichkeit der „selbstständigen Arbeitsausübung“ die Liste der besonders zufrieden stellend eingestuftten Aspekte an, dahinter folgen die gegebenen „Unterstützungsstrukturen bei auftretenden Konflikten und Problemen“ sowie die „klaren Vorgaben und Anforderungen an die Tätigkeit von BasisbildungstrainerInnen von Seiten des Trägers“. Im „Mittelfeld“ liegen die administrative Unterstützung, das verfügbare Lernmaterial sowie die klaren Erwartungen seitens der Lernenden selbst. Etwas weniger Zufriedenheit besteht mit infrastrukturellen Gegebenheiten wie der PC-Infrastruktur und technischen Ausstattung, den räumlichen Gegebenheiten sowie am häufigsten mit den Möglichkeiten zur Supervision, die im Gegensatz zur Intervention und der internen Möglichkeit zur Konfliktregelung auch finanziell zu Buche schlägt.

Abbildung 9: Bewertung von Rahmenbedingungen der Lehrtätigkeit



Quelle: IFA Steiermark, BasisbildungstrainerInnenbefragung 2009, Eigenberechnung.

Trotz dieser hohen Zufriedenheit geben 25% der Befragten an, sich schon zumindest einmal die Beendigung ihrer Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn überlegt zu haben. Sie bringen das vor allem mit der geringen Bezahlung und dem hohen Zeitaufwand in Verbindung. Vollzeitangestellte überlegen sich einen Ausstieg überproportional oft (40%), Honorarkräfte am seltensten (18%).

2.5 Erfahrungen aus der Arbeit als BasisbildungstrainerIn

Die wichtigsten Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn betreffen hauptsächlich die Rahmenbedingungen, die Zusammensetzung der Zielgruppe bzw. wichtige Aspekte in der Arbeit mit ihnen sowie die notwendigen Anforderungen und Kompetenzen.

Rahmenbedingungen von Basisbildungsangeboten bzw. der Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn:

- ▶ Projektfinanzierung im Basisbildungsbereich – Weiterfinanzierung von Kursen ist daher häufig ein Problem – „weder TrainerInnen noch TeilnehmerInnen wissen, ob sie weiter zusammenarbeiten können“
- ▶ Arbeit im Bildungsbereich ist unterbezahlt – die hohen Anforderungen entsprechen nicht der Entlohnung
- ▶ notwendige Ressourcen für Basisbildung fehlen – kein politisches Thema, das bewegt, deshalb steht nur wenig Geld dafür zur Verfügung

Zusammensetzung der Zielgruppe und wichtige Aspekte der Arbeit mit der Zielgruppe:

- ▶ Zielgruppe ist sehr heterogen – jeder Teilnehmer, jede Teilnehmerin hat eine eigene Biografie

- ▶ Lerninhalte und Methoden müssen für jede/n TeilnehmerIn individuell abgestimmt sein – jede/r TeilnehmerIn braucht einen eigenen Lehrplan, spezifische Methoden und hat sein/ihr eigenes Lerntempo
- ▶ TeilnehmerInnen haben einen sehr unterschiedlichen Zugang zum Lernen und sind unterschiedliche Lerntypen
- ▶ Einzelunterricht ist vor allem zu Beginn von großer Bedeutung – TeilnehmerInnen können so ihr individuelles Lerntempo finden
- ▶ Individuelle Beratung und Betreuung ist zentral – „Begleitung jeder einzelnen Teilnehmerin, jedes einzelnen Teilnehmers“
- ▶ das Selbstbild der KursteilnehmerInnen ist oft sehr negativ – die Steigerung des Selbstbewusstseins ist daher von zentraler Bedeutung für den weiteren Verlauf – „Die Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmenden ist wichtiger als andere Lerninhalte“
- ▶ TeilnehmerInnen sind keine „armen Hascher!“, sondern Erwachsene, die viele Kompetenzen mitbringen und mitten im Leben stehen
- ▶ „Begegnung auf Augenhöhe“ ist von zentraler Bedeutung – wertschätzende und vertrauensvolle Begegnung zwischen TrainerInnen und KursteilnehmerInnen
- ▶ Hemmschwelle der TeilnehmerInnen, Basisbildungsangebot in Anspruch zu nehmen – Angst, in den Kursen auf Bekannte zu treffen bzw. erkannt zu werden
- ▶ Randgruppensein macht oft krank
- ▶ durch Basisbildungsangebote für Eltern – im Speziellen Frauen – wird häufig der gesamten Familie ein Bildungsweg eröffnet
- ▶ Wichtigkeit von reinen Frauengruppen in der Basisbildung
- ▶ Motivation der Zielgruppe sehr wichtig – aber nicht immer einfach zu erreichen (v.a. bei Jugendlichen sehr schwierig)
- ▶ Dankbarkeit der TeilnehmerInnen, lernen zu dürfen

Anforderungen an die Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn – notwendige Kompetenzen:

- ▶ anspruchsvolles Berufsbild, das neben dem Unterricht zahlreiche andere Tätigkeitsbereiche umfasst (von Projektmanagement bis hin zu Öffentlichkeitsarbeit)
- ▶ wichtige Eigenschaften von BasisbildungstrainerInnen: Geduld, Gelassenheit, Fähigkeit sich abgrenzen zu können, Offenheit, „TeilnehmerInnen als gleichwertige Partner ansehen können“
- ▶ Kompetenz mit Gruppen zu arbeiten und mit Gruppenprozessen umgehen zu können, ist wichtig
- ▶ BasisbildungstrainerIn ist auch Beraterin und wichtige „Anlaufstelle“
- ▶ BasisbildungstrainerIn braucht „Gespür für den Einzelnen“ und kommunikative Kompetenz
- ▶ BasisbildungstrainerIn soll Humor besitzen – „nicht alles tierisch ernst nehmen und das Lachen nicht vergessen“ – auch im Unterricht
- ▶ Kompetenz, Lerneinheiten zu konzipieren und individuelle Lernmaterialien zu erstellen, ist wichtig
- ▶ TrainerIn ist LernprozessmoderatorIn, die selbst gesteuerte Lernprozesse anleitet, um nachhaltiges Lernen zu ermöglichen

- ▶ BasisbildungstrainerInnen müssen sich auch über kleine Erfolge freuen können
- ▶ BasisbildungstrainerInnen stehen oft vor der Schwierigkeit, die Benachteiligung der TeilnehmerInnen in ihrer Lebenswelt nicht verringern zu können

2.6 Optimierung und Verbesserungsanregungen

Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen:

- ▶ mehr Sicherheit in der Projektförderung
- ▶ klare und beständigere Vorgaben der Fördergeber
- ▶ kein Druck bei der Lernzielerreichung durch Vorgaben der Fördergeber
- ▶ Aufklärung der Gesellschaft über das Thema Basisbildung – Informationskampagnen
- ▶ stärkeres politisches Commitment zu Basisbildung

Rahmenbedingungen der Tätigkeit als BasisbildungstrainerIn:

- ▶ Arbeitsplatzsicherheit, um sich auch wirklich auf die Arbeit als BasisbildungstrainerIn einlassen zu können und langfristig planen zu können – mehr Fixanstellungen (am häufigsten genannt)
- ▶ bessere Aufstiegsmöglichkeiten
- ▶ bessere Entlohnung
- ▶ bezahlte externe Supervision bei Bedarf
- ▶ einheitliche, anerkannte Ausbildung für TrainerInnen im Bereich Basisbildung
- ▶ vielfältige modulare Weiterbildungsmöglichkeiten, die auch berufsbegleitend absolviert werden können
- ▶ mehr Fortbildungen im methodisch-praktischen Bereich
- ▶ Weiterbildungsangebote, die die Entwicklung der TrainerInnenpersönlichkeit unterstützen
- ▶ leichter geografisch erreichbare Weiterbildungsangebote (v.a. in Ballungsräumen wie Wien)
- ▶ mehr zeitliche Ressourcen für einen Austausch zwischen Lehrenden über Erfahrungen und notwendiges Know-how

Rahmenbedingungen des Unterrichts:

- ▶ homogenere Lerngruppen
- ▶ geeignete Räumlichkeiten – bessere Infrastruktur und technische Ausstattung
- ▶ Sammlung von Lernmaterialien – besserer Austausch von Lernmaterialien (Linkliste mit Unterrichtsmaterialien) – (sehr häufig genannt)⁸
- ▶ mehr zeitliche Ressourcen für die inhaltliche Weiterentwicklung der Lehre
- ▶ weniger administrative Aufgaben und weniger Dokumentationsarbeiten

⁸ In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass sich 82% der Befragten über aktuelle Entwicklungen im Basisbildungsbereich gut informiert fühlen. Dazu trägt sicherlich auch die Webseite www.alphabetisierung.at bei, die im letzten Jahr von einem Drittel zehnmal und öfters, von 57% bis zu zehnmal und lediglich von 10% gar nie angeklickt wurde. 18% wünschen sich mehr gesammelte Informationssendungen per E-Mail oder Informationen über Fortbildungen im Newsletter bzw. eine Sammlung von Lernmaterialien im Forum Alphabetisierung.

- ▶ mehr Möglichkeiten für Einzelunterricht
- ▶ vorab: bessere Aufklärung von zukünftigen KlientInnen, was Basisbildung eigentlich ist – „manche TeilnehmerInnen kommen und wollen Englisch und Buchhaltung lernen“