

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 37, 2019

Validierung und Anerkennung von Kompetenzen

Konzepte, Erfahrungen, Herausforderungen

Thema

GRETA-Anerkennungsverfahren: adaptiv statt one-fits-all

Kompetenzvalidierung von Lehrenden
zwischen diversen Ansprüchen und
Nutzenvorstellungen

**Brigitte Bosche, Anne Strauch, Marlis Schneider
und Peter Brandt**



GRETA-Anerkennungsverfahren: adaptiv statt one-fits-all

Kompetenzvalidierung von Lehrenden zwischen diversen Ansprüchen und Nutzenvorstellungen

**Brigitte Bosche, Anne Strauch, Marlis Schneider und
Peter Brandt**

Bosche, Brigitte/Strauch, Anne/Schneider, Marlis/Brandt, Peter (2019): GRETA-Anerkennungsverfahren: adaptiv statt one-fits-all. Kompetenzvalidierung von Lehrenden zwischen diversen Ansprüchen und Nutzenvorstellungen.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 37, 2019. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Validierung, Kompetenzen, nationale Bildungssysteme, GRETA, GRETA II, Deutschland, Weiterbildung, Anerkennungsverfahren, Professionalisierung

Kurzzusammenfassung

Das deutsche Projekt GRETA zielt darauf ab, Grundlagen für die Entwicklung und Implementierung eines trägerübergreifenden Systems zur Anerkennung von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu schaffen. Es wird seit Dezember 2018 als inzwischen GRETA II vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) und sieben Dachverbänden der Weiterbildung Deutschlands pilotiert und umgesetzt. Aufgrund der Heterogenität des Berufsfeldes, der unterschiedlichen Kulturen und der Spezifika des jeweiligen Personals ist keine Validierungslösung für alle gleichermaßen passend. Es braucht daher adaptive Anerkennungsverfahren. Der vorliegende Beitrag reflektiert und diskutiert die Entwicklungsschritte dieses innovativen Vorgehens, stellt dessen Nutzungsmöglichkeiten vor und untersucht, unter welchen Bedingungen der Transfer wissenschaftlich unterstützter Innovationen ins Bildungssystem gelingen kann. (Red.)

GRETA-Anerkennungsverfahren: adaptiv statt one-fits-all

Kompetenzvalidierung von Lehrenden zwischen diversen Ansprüchen und Nutzenvorstellungen

**Brigitte Bosche, Anne Strauch, Marlis Schneider und
Peter Brandt**

Die Einführung von Validierungssystemen zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen wurde seitens der EU-Kommission bereits 2012 als Anforderung an die nationalen Bildungssysteme formuliert. Der Stand der Umsetzung fällt in den einzelnen Ländern jedoch sehr unterschiedlich aus. Während es in Deutschland an einem einheitlichen System fehlt, wurde in Österreich mit der Ende 2017 verabschiedeten Validierungsstrategie die Absicht formuliert, einen umfassenden bildungspolitischen Rahmen zu schaffen, der die Anerkennung von Kompetenzen ermöglichen soll.

Immerhin gibt es in Deutschland eine Reihe von Projekten und Initiativen, die sich die Validierung von Kompetenzen auf die Fahnen geschrieben haben, allen voran das Projekt ValiKom (siehe Oehme/Tews/Witt 2017).

Betrachten wir das Berufsfeld der Erwachsenen- und Weiterbildung, so werden in Österreich wie in Deutschland hier jene Möglichkeiten nutzbar, die dieses Feld aufgrund seiner geringen berufsbezogenen Formalisierung mitbringt. Ähnlich heterogen in Bezug auf die Vielfalt ihrer Anbieter, ihrer Finanzierung und der gesetzlichen Grundlagen konnte für die Erwachsenenbildung in Deutschland auch das in Österreich seit 2007 etablierte Anerkennungsverfahren der Weiterbildungsakademie (wba) zum Vorbild für das Projekt GRETA werden. GRETA

steht für „Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Systems zur Anerkennung von Kompetenzen Lehrender“ (siehe Bosche et al. 2015).

Mit Förderung des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und unter Beteiligung von acht Dachverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung zielt GRETA darauf ab, Kompetenzen von Lehrenden anzuerkennen, die Professionalisierung zu erhöhen und damit die Erwachsenenbildung in Deutschland insgesamt zu stärken. Einen solchen Zusammenschluss der zentralen AkteurInnen der Weiterbildung in Verbindung mit wissenschaftlicher Forschung hat es bis dato nicht gegeben. Bis Ende 2018 wurden Instrumente und Konzepte entwickelt, Prozesse beschrieben und Verfahren erprobt, mit denen sich die Kompetenzen

Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung validieren lassen. Damit wurden neue Möglichkeiten geschaffen, die zu individueller und kollektiver Professionalisierung beitragen (siehe Schrader/Loreit 2018). In einer sich anschließenden Projektphase (GRETA II) werden ab Dezember 2018 für die Dauer von drei Jahren die Verfahren und Instrumente pilotiert.

Der vorliegende Beitrag zeichnet die Entwicklungsschritte hin zu einem Anerkennungsverfahren unter Berücksichtigung und Auslotung unterschiedlicher Interessensfelder der Weiterbildung nach, stellt die wesentlichen Ergebnisse vor und gibt Ausblick auf GRETA II. Die Leitfrage lautet dabei: „Welche Ansprüche werden an ein Validierungsverfahren gestellt und wie werden sie projektseitig ausbalanciert?“

Wer sind die Lehrenden und wie sind sie qualifiziert?

In Österreich liegen bisher noch keine aussagekräftigen Untersuchungen vor, die Aufschluss über die Anzahl oder die Beschäftigungssituation der Lehrenden in der Weiterbildung geben könnten. Mit der jährlichen Statistik der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) steht aber eine repräsentative Erhebung zur Verfügung, die zumindest einen quantitativen Blick auf die Personengruppe des Weiterbildungspersonals der neun großen Verbände der Erwachsenen- und Weiterbildung Österreichs erlaubt. Demnach sind laut KEBÖ-Statistik im Jahr 2017 rund 86.500 Personen in österreichischen Weiterbildungseinrichtungen tätig gewesen. Darunter waren mit rund 65% des Weiterbildungspersonals 56.300 Vortragende bzw. Kurs-/SeminarleiterInnen (siehe Statistik Austria 2019). Einen repräsentativen Einblick in die deutsche Weiterbildungslandschaft erlaubt der wpersonalmonitor: Ihm zufolge arbeiten rund 690.000 Beschäftigte in der Weiterbildung, davon stellt die Gruppe der Lehrenden mit etwa 530.000 die größte Personengruppe dar (siehe Martin et al. 2016).

Insgesamt handelt es sich in der deutschen Weiterbildungslandschaft um ein berufliches Feld, das von den darin Tätigen bisher keine spezifische Aus- und Fortbildung verlangte und für das keine

übergreifenden Standards galten. Qualifikationsanforderungen gelten nur für die vom deutschen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanzierten Kurse, für Alphabetisierungskurse und je nach Angebot stellen auch Krankenkassen für die Bezuschussung von Präventionskursen Anforderungen an die Qualifikation der TrainerInnen (vgl. Schrader/Loreit 2018, S. 63). Folgerichtig sind zahlreiche Personen ohne formale pädagogische Qualifikation als Lehrende in der Weiterbildung tätig. Nur ein Drittel verfügt über einen pädagogischen Studienabschluss, davon sieben Prozent mit Pädagogik als Neben- oder Beifach. Ein Drittel verfügt über einen Abschluss in einer Fachrichtung ohne pädagogischen Bezug (33%), ein weiteres Drittel hat einen beruflichen Abschluss (33%). Einschlägige Zusatzqualifizierungen sind nicht so allgemein verbreitet, dass sie die fehlende pädagogische Qualifikation werten kompensieren können (vgl. Martin et al. 2016, S. 114). Der Einstieg in die Erwachsenenbildung erfolgt meist im Quer- bzw. Seiteneinstieg, die berufliche Erfahrung und fachliche Expertise bilden die Grundlage für die inhaltliche Ausrichtung der Angebote (siehe Schübler/Simmendinger 2018; Martin et al. 2016). Das notwendige didaktisch-methodische Wissen und Können wird sich im beruflichen Alltagshandeln angeeignet und in Fortbildungen vertieft, die von verschiedenen Verbänden oder Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden, bislang aber keinen einheitlichen Kompetenzstandards folgen und unterschiedlich strukturiert sind (siehe Bosche/Jütten/Strauch 2014; Schrader 2010).

Warum ein Anerkennungssystem für Lehrende?

Klassischen Professionalisierungskonzepten folgend, wäre eine breitere akademische Professionalisierung mit dem Ziel der klaren Konturierung des Berufsbilds anzustreben. Das heißt unter anderem, den Berufszugang, die Berufsausübung sowie die Aus- und Weiterbildung und damit auch das für den Beruf erforderliche Wissen und Können zu regeln (siehe Schrader/Loreit 2018; Nittel 2018). Dies dürfte aber bildungspolitisch kaum chancenreich sein.

Vor diesem Hintergrund gewinnen Strategien an Bedeutung, die auf berufliche Handlungskompetenz setzen. Der überwiegend von der

Europäischen Bildungspolitik vorangetriebene Paradigmenwechsel von der Input- zur Outcome-Orientierung stützt solche Strategien, insofern er tatsächlich Gelerntes in den Mittelpunkt rückt, unabhängig davon, wo und wie lange gelernt wurde (siehe Münchhausen/Schröder 2009). Damit einher geht die Förderung von Anerkennungsverfahren, die informelle Kompetenzen sichtbar machen.

Voraussetzung für eine solche Anerkennung ist zunächst aber eine Verständigung über relevante Kompetenzen. Da es in der Erwachsenen- und Weiterbildung bislang keine fachübergreifend gültigen Kompetenzstandards gab, konnte sich auch kein Anerkennungsverfahren etablieren. Neben den fehlenden Möglichkeiten für Lehrende, ihre Kompetenzen sichtbar zu machen und weiter zu entwickeln, mangelte es auf Seiten der Bildungseinrichtungen sowohl an einem Orientierungsrahmen für die Personalentwicklung als auch an Bewertungsmaßstäben für die Rekrutierung von Personal, so dass hier oft auf persönliche Empfehlungen vertraut wurde (siehe Goeze/Schneider 2014). Der Bedarf nach einem Zertifizierungs- und Anerkennungssystem in Deutschland wurde von Praxis und Wissenschaft der Weiterbildung bereits Mitte der 2000er Jahre geäußert und Vorschläge dazu wurden ausgearbeitet (siehe Kraft/Seitter/Kollewe 2009; Strauch/Pätzold 2012; Bernhardsson/Lattke 2012). Vorbilder für ein Anerkennungssystem in Deutschland waren die Weiterbildungsakademie (wba) in Österreich sowie das Baukastensystem „Ausbildung der Ausbilder (AdA)“ des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB). Auch die EU-Bildungspolitik erklärte in vielen Dokumenten und nicht zuletzt durch ihre Bildungsprogramme die Förderung des Personals in der Erwachsenenbildung durch Weiterbildung und Kompetenzvalidierung zu Themenschwerpunkten (siehe Sgier/Lattke 2012).

Anerkennung und Professionalisierung durch GRETA

Diesen Vorbildern und Impulsgebern folgend, startete GRETA mit dem Ziel, Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland zu

schaffen. Als Antragsteller war es dem DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen) dabei wichtig, das Spektrum der Weiterbildung in seiner breiten Trägerlandschaft bereits in die Projektplanung einzubeziehen und somit das Engagement der AkteurInnen im Feld schon bei der Entwicklung des Anerkennungsverfahrens einzubinden (siehe Schrader/Loreit 2018). Schließlich hat nicht die Güte der bisher entwickelten Validierungsverfahren zu einem geringen Umsetzungsgrad geführt, sondern vielmehr Passungsprobleme zwischen den Anforderungen der anerkennenden Institutionen und den Verfahren (siehe Sturm 2018). Auch hier lassen sich Parallelen zum vom österreichischen Volkshochschulverband durchgeführten Projekt ziehen, das seinerzeit das „Kooperative System der österreichischen Erwachsenenbildung“ an der Entwicklung des Zertifizierungsangebots beteiligte, welches heute als Träger der Weiterbildungsakademie fungiert.

Mit GRETA sollte ein System entwickelt werden, das die Kulturen und Spezifika der Weiterbildung berücksichtigt und allen Lehrenden unabhängig von ihrem Erfahrungshintergrund, ihrem Beschäftigungsverhältnis oder ihrer Expertise die Möglichkeit bietet, ihre Kompetenzen validieren zu lassen, und gleichzeitig Impulse für passgenaue Train-the-Trainer-Angebote mit dem Ziel individueller Professionalisierungsprozesse gibt. In einem ersten Schritt wurde hierfür ein theoriegeleitetes Kompetenzmodell unter Einbezug der Expertise aus Wissenschaft und Praxis konzipiert (siehe Lencer/Strauch 2016). Die Entwicklung des Kompetenzmodells und aller Instrumente erfolgte anhand eines multimethodischen Vorgehens, das sich aus Literatur- und Materialanalyse, Interviews, Fragebögen, Gruppendiskussionen und Workshops zusammensetzte. Bei der Umsetzung der Arbeiten wurde sichergestellt, dass alle Forschungs- und Entwicklungsschritte unter enger Einbindung der Praxis durchgeführt wurden. Dabei unterstützten die VertreterInnen der Trägerverbände das DIE dabei, Zugang zu Lehrenden und Leitenden aus den jeweiligen Teilfeldern der Weiterbildung zu erhalten. Auch wurden Stakeholder aller Teilfelder einbezogen, also der konfessionellen, betrieblichen, beruflichen, allgemeinen, politischen und universitären Erwachsenen- und Weiterbildung, ebenso ExpertInnen aus der Wissenschaft.

Das Kompetenzmodell: breite Zustimmung

Um das für erfolgreiche Lehr-Lern-Prozesse notwendige Wissen und Können von Lehrenden zu systematisieren und abzubilden, bedarf es eines Kompetenzmodells. Das in der Schulforschung häufig rezipierte Modell professioneller Kompetenzen (COACTIV) von Jürgen Baumert und Mareike Kunter (2006) lieferte eine gut erforschte Ausgangsbasis für ein Modell der professionellen Kompetenzen Lehrender in der Weiterbildung. Es unterscheidet verschiedene Kompetenzaspekte und fußt auf der Kompetenzdefinition von Franz Weinert (2001).

In den ersten beiden Projektjahren wurde in mehreren Erhebungsschritten und unter Einbezug von Wissenschaft und Praxis das GRETA Kompetenzmodell entwickelt (siehe Lencer/Strauch 2016). Es umfasst die vier Kompetenzaspekte: professionelle Werthaltungen und Überzeugungen, professionelle Selbststeuerung, berufspraktisches Wissen und Können sowie fach- und feldspezifisches Wissen und ist so angelegt, dass es Kulturen und Spezifika der Erwachsenen- und Weiterbildung berücksichtigt und offen genug ist, unterschiedlichen Anforderungen an Lehrenden gerecht zu werden. Feldspezifische, fachliche sowie fachdidaktische Kompetenzen sind im Modell als Kompetenzfelder angelegt, die feldspezifisch bzw. fachspezifisch definiert und ausgebaut werden können.

Das Anerkennungssystem: unterschiedliche Interessenlagen

Das Modell fand über alle Felder der Erwachsenen- und Weiterbildung breite Anerkennung und hohen Zuspruch. Uneinigkeit zeigte sich in der Frage, welche Verfahren der Kompetenzanerkennung angestrebt werden sollten. Hier ließen sich naturgemäß vielfältige Interessenlagen erkennen, die von freiwilliger Nutzung bis zur Standardisierung von Kompetenzanforderungen reichen konnten. So wurden im Verlauf des Projektes unterschiedliche Interessen und Positionen hinsichtlich der notwendigen Rahmenbedingungen für eine Anerkennungspraxis, der sie tragenden Strukturen und der Relevanz von Kompetenznachweisen deutlich. Einigkeit herrschte in Bezug darauf, dass zur Stärkung von Lehrenden

in der Erwachsenen- und Weiterbildung ein Anerkennungssystem notwendig ist, die im Projekt verwendeten Begriffe Zertifikat und Akkreditierung wurden aber beide als zu formalistisch wahrgenommen. In der Rezeption des GRETA-Verfahrens wurde weiter betont, dass ein Anerkennungsverfahren dann kritisch zu sehen ist, wenn dadurch kostspielige Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren mit unabsehbaren möglichen ordnungspolitischen Folgen etabliert werden (siehe Büchel/Rösener 2018; Hippel 2018; Katholische Erwachsenenbildung Deutschland 2018; Glatz 2018) sowie Professionalitätsentwicklungen individualisiert und einseitig den ErwachsenenbildnerInnen und WeiterbildnerInnen auferlegt werden (siehe Gruber 2018). Die kollektive Professionalisierung und insbesondere die Verberuflichung der Erwachsenen- und Weiterbildung sollten nicht in den Hintergrund geraten (siehe Gieseke/Nittel 2014; Gruber 2018).

Auch innerhalb einzelner Trägerkreise wurde die Arbeit des GRETA-Projekts kritisch kommentiert (siehe z.B. Büchel/Rösener 2018); der Umstand selbst, dass sich Träger verschiedenster Teilbereiche der Weiterbildung auf gemeinsame Arbeitsgrundlagen für Fortbildungen und Kompetenzstandards verständigen, wurde jedoch positiv rezipiert mit dem Hinweis, dass dies eine entsprechende Daueraufgabe der Verbände sein müsste (siehe Käßlinger 2017).

Für das weitere Vorgehen ließ sich aus diesen rückgemeldeten, verschiedenen Interessenlagen ableiten, dass aufgrund feldspezifischer Besonderheiten und Bedarfe eine sensible Herangehensweise erforderlich ist, die mögliche bildungs- und ordnungspolitische Konsequenzen berücksichtigt (siehe Scheidig 2018). So sollten z.B. Ehrenamtliche nicht mit überhöhten Ansprüchen konfrontiert werden, sondern es sollten Anerkennungs- und Professionalisierungswege beschrieben werden, die adäquat auf die Heterogenität des Feldes und die Möglichkeiten und Erwartungen der AkteurInnen eingehen.

Adaption des ursprünglichen Vorhabens

Die Rückmeldungen aus der Praxis machten bei der Entwicklung der Grundlagen für ein Anerkennungsverfahren schnell deutlich, dass ein streng formalisiertes Anerkennungsverfahren, das in einem

gestuften Nachweis vorhandener Kompetenzen über Zertifikate mündet, auf zu viele Widerstände stoßen würde. Es mussten daher angepasste Wege gefunden werden, die zwar die Professionalisierung und Anerkennung von Kompetenzen als übergeordnete Ziele nicht aus den Augen verlieren, aber hinsichtlich der Formalität des Verfahrens modifiziert sind und stärker die Anerkennung und Stärkung des professionellen Handelns Lehrender unter Berücksichtigung der Pluralität der Zielgruppe in den Blick nehmen. Folglich wurden die Ziele des Vorhabens modifiziert und Grundlagen für zwei Wege entwickelt, die zu einer Anerkennung und Stärkung des professionellen Handelns Lehrender führen (siehe Abb. 1).

Abb. 1: Angepasste Ziele in GRETA – Stand Dezember 2018



Quelle: Eigene Darstellung

Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen-/Weiterbildung sollte nun adaptiert auf einer Säule der Validierung und einer Säule des Mapping ruhen.

- **Validierung:** Mit dem im Projektzeitraum entwickelten „PortfolioPlus“ sollen Lehrende ihre informell und non-formal erworbenen Kompetenzen nachweisen können und von qualifizierten GutachterInnen begutachten lassen. Die Ergebnisse der Begutachtung werden in einer Kompetenzbilanz dargestellt, die ihnen sowohl in Bezug auf das Kompetenzmodell eigene Kompetenzausprägungen als auch Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt (siehe dazu näher Bosche/Schneider/Strauch 2018).
- **Mapping:** Train-the-Trainer Fortbildungen

werden in Bezug zum GRETA Kompetenzmodell gesetzt und die darin enthaltenen Inhalte transparent dargestellt. So können sie für Lehrende besser auffindbar werden. Zusätzlich erhalten Anbieter Hinweise, wie sie die Train-the-Trainer Fortbildungen kompetenzorientiert weiterentwickeln können.

Perspektiven in GRETA II

Die Resonanz auf GRETA machte auch deutlich, dass die Nutzung der Instrumente in unterschiedlicher Intensität gewünscht wird. Die Wünsche reichten von einer losen Anlehnung an das GRETA-Kompetenzmodell z.B. zur Kompetenzförderung Ehrenamtlicher bis hin zu einer vollständigen Validierung auf Basis des Instruments PortfolioPlus sowie einer anschließenden (externen) Begutachtung. Die Rückmeldungen entsprachen damit der Heterogenität des Weiterbildungsbereichs als auch dem Wunsch nach gemeinsam geteilten Vorstellungen, die es ermöglichen, den Weiterbildungsbereich als Ganzes zu stärken und nach außen zu kommunizieren. Folgende Nutzungsmöglichkeiten von GRETA bieten sich künftig an und sollen durch Supportangebote wie Beratung und Handreichungen als adaptive Settings begleitet und beforscht werden:

- Das Kompetenzmodell kann z.B. zur Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung von Kompetenzen Lehrender, als Vorlage für Personalentwicklungsgespräche oder als Ausgangspunkt für die Festlegung einrichtungsspezifischer Schwerpunkte verwendet werden. Dazu werden im Rahmen von GRETA II Handreichungen für die Praxis erstellt werden.
- Für Lehrende ist zusätzlich ein GRETA Reflexionsbogen zur Selbstreflexion ohne Begutachtung entwickelt worden. Er soll insbesondere Lehrenden die niedrigschwellige Möglichkeit bieten, sich mit den eigenen Kompetenzen zu beschäftigen und eine strukturierte Selbsteinschätzung vorzunehmen. Der Reflexionsbogen gibt erste Hinweise auf das eigene Wissen und Können und regt zum Weiterlernen an. Er enthält u.a. auch Fragen aus dem PortfolioPlus und bietet so einen ersten Einblick in das Instrument.
- Seitens der Praxis wurde gewünscht, pädagogisches Personal zu Gutachtenden zu

schulen, damit diese die Kompetenzen ihrer Lehrenden validieren können (= PortfolioPlus einrichtungsintern).

- Die Nutzung des PortfolioPlus mit Begutachtung durch externe, qualifizierte Gutachtende soll auch Lehrenden, die nicht in Personalentwicklungsprozesse involviert sind, zur Verfügung stehen.
- Das im Projekt entwickelte Mapping-Verfahren hält Instrumente vor, die es Fortbildungsanbietern ermöglichen, ihre Train-the-Trainer Angebote in Bezug zum GRETA Kompetenzmodell zu setzen und die darin enthaltenen Inhalte transparent darzustellen. So können sie für Lehrende besser auffindbar werden.
- Zusätzlich erhalten Anbieter Hinweise, wie sie die Train-the-Trainer Fortbildungen kompetenzorientiert weiterentwickeln können.

Die verschiedenen Nutzungsmöglichkeiten werden im Projekt GRETA II (2019-2021) erprobt und wissenschaftlich begleitet und beforscht, zudem werden Handreichungen und Praxisanleitungen entwickelt. Dabei wird auf (ein bis zwei) Erprobungsregionen gesetzt, in denen eine koordinierte Pilotierung mithilfe vorliegender regionaler Infrastrukturen und einer politischen Flankierung erfolgt (Entsprechende Vereinbarungen wurden mit Stand März 2019 bereits mit AkteurInnen im Freistaat Sachsen getroffen). Als komplementäres Setting wird zum anderen eine Grass-Root-Erprobung durchgeführt. Hierbei wird auf regionale Supportstrukturen oder eine politische Flankierung verzichtet. Fünfzehn bis zwanzig interessierte Weiterbildungseinrichtungen oder -organisationen können die verschiedenen Nutzungsvarianten mit unmittelbarer Unterstützung des DIE Bonn testen. Das BMBF fördert in diesem Zeitraum eine Validierung mit dem PortfolioPlus über 1000 Validierungsgutscheine.

Fazit

Professionalisierung von Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist ein die gesamte Weiterbildung umfassendes Desiderat. Dennoch wird deutlich, dass aufgrund der Heterogenität des Weiterbildungsfeldes, der unterschiedlichen Kulturen und Spezifika der Weiterbildungseinrichtungen und der Unterschiedlichkeiten beim Personal

keine one-fits-all-Validierungslösung passend ist. Es müssen Möglichkeiten gefunden werden, die zu einer individuellen und kollektiven Professionalisierung beitragen unter Berücksichtigung und Auslotung unterschiedlicher Interessensfelder der Weiterbildung. Professionalisierung von Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung braucht Anerkennungs- und Validierungsmöglichkeiten, die sowohl summativ geprägten Ansprüchen nach einer nachweisorientierten Anerkennung als auch formativ geprägten Ansprüchen nach einer Entwicklungsorientierung Rechnung tragen.

Unter systematischer Auslotung der Interessensfelder wurden im Projekt GRETA Grundlagen entwickelt und Wege beschrieben, die allen Lehrenden unabhängig vom Handlungsfeld und der Beschäftigungssituation die Möglichkeiten bieten, ihre Kompetenzen zu reflektieren und validieren zu lassen. Dieses adaptiv angelegte Anerkennungsverfahren soll nun pilotiert und erprobt werden, um zu überprüfen, inwieweit Interdependenzen erfolgreich ausgelotet werden konnten und wie tragfähig der Ansatz in der Praxis ist. Damit ordnet sich das Vorhaben in Strategien evidenzbasierter Bildungspolitik ein. Dazu gehört, dass eine flächendeckende Implementation erst nach dem Durchlaufen von Entwicklungs- und Pilotierungsphasen stattfindet. In diesen Phasen wird die Wirksamkeit der Innovation erforscht und wird überprüft, unter welchen Bedingungen der Transfer wissenschaftlich unterstützter Innovationen ins Bildungssystem gelingt (siehe Hasselhorn et al. 2014).

Ob eine Innovation wie z.B. das Anerkennungsverfahren nach GRETA erfolgreich eingeführt werden kann, wird letztlich von vielen Faktoren abhängen. Marcus Hasselhorn, Olaf Köller, Kai Maaz und Karin Zimmer (2014) trugen dazu hilfreiche theoretische und empirische Befunde zusammen. So hängt ihnen zufolge die Implementation von der Art ab, wie relevante Stakeholder als Organisationen mit Innovationen umgehen und welche Merkmale die Innovation selber aufweist. Erfolgsbedingungen für den Schulkontext, die sich auf die Weiterbildung übertragen lassen, hat Cornelia Gräsel (2010) herausgearbeitet. Ihrer Analyse nach werden Innovationen von den AkteurInnen des Systems nur getragen, wenn die Betroffenen einen relativen Vorteil darin sehen, wenn die Einführung sich leicht umsetzen lässt

und schrittweise erfolgt. Des Weiteren lasse sich eine Neuerung leichter implementieren, wenn die Schlüsselfunktionen wie Leitung und pädagogische Fachkräfte die Innovation annehmen und mittragen. Als letztes nennt Gräsel flankierende Maßnahmen, wie z.B. gezielte und adressatInnengerechte Information oder begleitende Fortbildungsangebote. In der Schulforschung zeichnet sich in den letzten Jahren generell ein Trend ab, für die LehrerInnen-ausbildung Standards hinsichtlich des notwendigen Wissens und Könnens zu beforschen und zu entwickeln. Schließlich zeige sich, abgesichert durch verschiedene Studien in der evidenzbasierten Schulforschung, dass der Erfolg von Lehr-Lernprozessen insbesondere von der Qualität der Lehrkräfte

abhängig ist (siehe Hattie 2008; Rivkin/Hanushek/Kain 2005). Auch in der Weiterbildungsforschung stützen erste Daten den Einfluss des pädagogischen Lehrhandelns auf den Erfolg von Lehr-Lernprozessen (siehe Hartz 2011). Mit Blick darauf kann man vielleicht vorsichtig optimistisch davon ausgehen, dass auch die Weiterbildungslandschaft in Deutschland die Innovationen, die GRETA durch den Anstoß zu individuellen und kollektiven Professionalisierungsprozessen und damit auch zur Qualität des Lehrhandelns bieten will, zukünftig in größerer Breite mittragen wird. GRETA II wird den Innovationsprozess auf der Stufe der Pilotierung sowohl aktiv gestalten als auch forschend beobachten.

Literatur

- Baumert, Jürgen/Kunter, Mareike (2006):** Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 9(4), S. 469-520.
- Bernhardsson, Nils/Lattke, Susanne (2012):** Kernkompetenzen von Lehrenden in der Weiterbildung. Impulse eines europäischen Forschungsprojektes für Politik und Praxis. In: Sgier, Irena/Lattke, Susanne (Hrsg.): Professionalisierungsstrategien in der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 109-125.
- Bosche, Brigitte (2018):** Kompetenzmodell GRETA. BMBF Projektergebnisse zum Anerkennungsverfahren / Statements. In: Erwachsenenbildung. Vierteljahrszeitschrift für Theorie und Praxis 64(3), S. 116-118.
- Bosche, Brigitte/Jütten, Stefanie/Reisinger, Karin/Schläfli, André (2015):** Professionalitätsentwicklung von Lehrkräften. Good-Practice aus Österreich und der Schweiz. In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung 22(3), S. 41-43.
- Bosche, Brigitte/Jütten, Stefanie/Strauch, Anne (2014):** Machbarkeitsstudie. Anerkennungssystem Erwachsenenbildung/Weiterbildung Deutschland (= unveröff. Manuskript).
- Bosche, Brigitte/Schneider, Marlis/Strauch, Anne (2018):** Lehrkompetenzen in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Bilanzierung und Möglichkeiten der Anerkennung mit dem Instrument PortfolioPlus. In: BWP Weiterbildung 47(1), S. 47-50.
- Büchel, Karola/Rösener, Antje (2018):** Mit welchen Strategien sollen Lehrende in der Weiterbildung gestärkt werden? Ein Zwischenruf zum aktuellen Professionalisierungsvorhaben „GRETA“. In: forum Erwachsenenbildung 51(2), S. 51-53.
- Gieseke, Wiltrud/Nittel, Dieter (2014):** (Zwischen-)Bilanz und Perspektiven der Professionalisierung in der Erwachsenenbildung. Ein zweistimmiger Kommentar. In: Hessische Blätter für Volksbildung 1, S. 7-16.
- Glatz, Michael (2018):** Statement zum Kompetenzmodell GRETA. In: Erwachsenenbildung 64(3), S.118.
- Goeze, Annika/Schneider, Dorett (2014):** What creates and regulates access to the adult education profession? A research project on recruiting practices. In: Lattke, Susanne/Jütte, Wolfgang (Hrsg.): Professionalisation of adult educators. International and comparative perspectives. Frankfurt: Peter Lang, S. 201-213.
- Gräsel, Cornelia (2010):** Stichwort. Transfer und Transferforschung im Bildungsbereich. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 13(1), S. 7-20.
- Gruber, Elke (2018):** Kompetenzanerkennung und -zertifizierung für in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung Tätige. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1089-1108.
- Hartz, Stefanie (2011):** Qualität in Organisationen der Weiterbildung: eine Studie zur Akzeptanz und Wirkung von LQW. Wiesbaden: VS Verlag.

- Hasselhorn, Marcus/Köller, Olaf/Maaz, Kai/Zimmer, Karin (2014):** Implementation wirksamer Handlungskonzepte im Bildungsbereich als Forschungsaufgabe. In: Psychologische Rundschau 65(3), S. 140-149.
- Hattie, John (2008):** Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Abingdon: Routledge.
- Hippel, Aiga von (2008):** Statement zum Kompetenzmodell GRETA. In: Erwachsenenbildung 64(3), S. 117-118.
- Käpplinger, Bernd (2017):** Die (Un-)Verantwortlichkeiten von Verbänden und Trägern für die „Allmenden der Weiterbildung“. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 32, Wien. Online im Internet: https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-32/06_kaepplinger.pdf [Stand: 2019-04-25].
- Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (2018):** Statement zum Kompetenzmodell GRETA. In: Erwachsenenbildung 64(3), S. 117-118.
- Kraft, Susanne/Seitter, Wolfgang/Kollewe, Lea Maria (2009):** Professionalitätentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Lencer, Stefanie/Strauch, Anne (2016):** Ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Erste Ergebnisse aus dem Projekt GRETA. In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung 23(4), S. 40-41.
- Martin, Andreas/Lencer, Stefanie/Schrader, Josef/Koscheck, Stefan/Ohly, Hana/Dobischat, Rolf/Elias, Arne/Rosendahl, Anna (2016):** Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld: W. Bertelsmann. Online im Internet: <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf> [Stand: 2019-04-30].
- Münchhausen, Gesa/Schröder, Ulrike (2009):** Erfassung von informell erworbenen Kompetenzen. Impulse aus europäischen Projekten nutzen. In: BWP 38(6), S. 19-23.
- Nittel, Dieter (2018):** Professionalisierung der Erwachsenenbildung: Die Grenzen eines ambitionierten Projekts. In: Dobischat, Rolf/Elias, Arne/Rosendahl, Anna (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 21-55.
- Oehme, Andreas/Tews, Kathrin/Witt, Daïke (2017):** „ValiKom“ – Ein bildungssystemkonformer Ansatz zur abschlussbezogenen Validierung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6, S. 16-19.
- Rivkin, Steven G./Hanushek, Eric A./Kain, John F. (2005):** Teachers, schools, and academic achievement. In: Econometrica 73(2), S. 417-458.
- Scheidig, Falk (2018):** Erwachsenenpädagogische Professionalität. Empirische Befunde und praxisorientierte Entwicklungsperspektiven. In: Außerschulische Bildung 1, S. 48-51.
- Schrader, Josef (2010):** Fortbildung von Lehrenden der Erwachsenenbildung: Notwendig? Sinnvoll? Möglich? Bedarf und Angebote im Überblick. In: Schrader, Josef/Hohmann, Reinhard/Hartz, Stefanie (Hrsg.): Mediengestützte Fallarbeit. Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 25-68.
- Schrader, Josef/Loreit, Franziska (2018):** Professionalisierung bei Lehrkräften der Erwachsenen- und Weiterbildung: Individuelle und kollektive Perspektiven. In: Dobischat, Rolf/Elias, Arne/Rosendahl, Anna (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 283-308.
- Schübler, Ingeborg/Simmendinger, Annkatrin (2018):** Zugang Quereinstieg. Die meisten Beschäftigten in der Erwachsenenbildung haben keinen pädagogischen Abschluss. In: Erwachsenenbildung 64(3), S. 116-118.
- Sgier, Irena/Lattke, Susanne (2012):** Professionalisierungsstrategien in der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Statistik Austria (2019):** Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Ergebnisse im Überblick: Erwachsenenbildung. Online im Internet: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/einrichtungen_der_erwachsenenbildung/index.html [Stand: 2019-04-30].
- Strauch, Anne/Pätzold, Henning (2012):** Professionalisierung mit Profil? Theoretische und empirische Entwicklungen von Kompetenzrahmen und -profilen in der Weiterbildungsprofessionalisierung im Kontext der Europäischen Union. In: Sgier, Irena/Lattke, Susanne (Hrsg.): Professionalisierungsstrategien in der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 67-86.
- Sturm, Nico (2018):** Von der Validierung zur Übersetzung. Passungsprobleme zwischen formaler und institutioneller Anerkennung in (erwachsenen)pädagogischen Kontexten. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 41(2-3), S. 125-140.
- Weinert, Franz Emanuel (2001):** Leistungsmessung in Schulen. Weinheim und Basel: Beltz.



Foto: Silvia Bins

Brigitte Bosche

bosche@die-bonn.de
<http://www.die-bonn.de>
+49 (0)228 3294-131

Brigitte Bosche arbeitet seit 2001 als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) in Bonn überwiegend in Projekten zur Kompetenzerfassung (ProfilPASS) und Kompetenzvalidierung (GRETA).



Foto: K. K.

Dr. in Anne Strauch

strauch@die-bonn.de
<http://www.die-bonn.de>
+49 (0)228 3294-172

Anne Strauch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE). Sie hat zum Thema „Kompetenzbilanzierung im Betriebskontext“ promoviert und leitet das Projekt GRETA operativ. Zu ihren Arbeits- und Forschungsschwerpunkten zählen Kompetenzvalidierung, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung.



Foto: PicturePeople

Marlis Schneider

marlis.schneider@die-bonn.de
<http://www.die-bonn.de>
+49 (0)228 3294-203

Marlis Schneider arbeitet seit 2017 beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) in Bonn. Sie promoviert zum Thema Güte des Validierungsinstruments PortfolioPlus im Projekt GRETA.



Foto: DIE Liechtenscheidt

Dr. Peter Brandt

brandt@die-bonn.de
<http://www.die-bonn.de>
+49 (0)228 3294-203

Peter Brandt leitet die Abteilung Wissenstransfer am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) in Bonn. Für das Projekt GRETA verantwortet er als strategische Projektleitung u.a. die Zusammenarbeit mit den beteiligten Dachverbänden.

GRETA Recognition Procedures: Adaptive Instead of One Size Fits All

Competence validation by instructors between diverse requirements and expectations

Abstract

The German project GRETA aims to create the basis for the development and implementation of a comprehensive system for providers that recognizes the competences of instructors in adult education and continuing education. Since it was piloted in December 2018, it has been implemented as GRETA II by the German Institute for Adult Education – Leibniz Centre for Lifelong Learning (*Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – DIE* in German) and seven umbrella groups for continuing education in Germany. Due to the heterogeneity of the professional field, different cultures and specifics of the respective staff, no one validation solution is equally suitable for all. What is needed is an adapted recognition procedure. This article reflects on and discusses the steps of developing this innovative procedure, presenting opportunities for exploiting it and investigating under which conditions the transfer of scientifically supported innovations into the educational system can succeed. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783743188914

Projekttträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

HerausgeberInnen der Ausgabe 37, 2019

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Mag.^a Julia Schindler

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesmin. für Bildung, Wissenschaft und Forschung)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Verein Frauen aus allen Ländern)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Christine Bärnthaler (Verein CONEDU)
Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier, Bureau Cooper

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik und Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden einem offenen Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

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 elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at