

# Lehrkompetenzen in der Erwachsenen- und Weiterbildung

## Bilanzierung und Möglichkeiten der Anerkennung mit dem Instrument PortfolioPlus



### BRIGITTE BOSCHE

Wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung »Wissenstransfer« im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE), Bonn



### MARLIS SCHNEIDER

Wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung »Lehren, lernen, beraten« im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE), Bonn



### ANNE STRAUCH

Dr., wiss. Mitarbeiterin in der Abteilung »Lehren, lernen, beraten« im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE), Bonn

**Lehrende leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg von Weiterbildungsangeboten. Doch welche spezifischen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen benötigen sie, um qualitativ hochwertige und an den Bedürfnissen der Zielgruppen orientierte Angebote zu gestalten? Und wie können ihre vorhandenen Kompetenzen sichtbar gemacht und anerkannt werden? Im Projekt GRETA wurde ein Kompetenzmodell entwickelt, das als Grundlage für die Bilanzierung von Kompetenzen dient, welche perspektivisch auch zur Anerkennung führen kann. Entwicklung und Umsetzung des dazu entwickelten Portfolios werden im Beitrag vorgestellt.**

## Lehrende in der Erwachsenenbildung

Mit ca. 530.000 Personen stellen Lehrende die größte Beschäftigtengruppe im Bildungsbereich der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland dar (vgl. MARTIN u. a. 2016). Hinsichtlich ihrer Qualifikationen, Tätigkeiten, Beschäftigungsbedingungen sowie Themen- und Kompetenzprofile ist diese Gruppe sehr heterogen. Ihre oftmals prekären Beschäftigungssituationen sind zudem ein Ausdruck dafür, dass professionelles Lehrhandeln insgesamt noch wenig anerkannt wird. Zwar gab es einige Bestrebungen und Initiativen zur Aufwertung der Weiterbildungstätigkeit, eine trägerübergreifende und flächendeckende Anerkennung von Kompetenzen steht bislang jedoch noch aus (vgl. HIPPEL/TIPPELT 2009).

Bei den Qualifikationen der Lehrenden zeigt sich folgendes Bild: Knapp ein Viertel aller in der Weiterbildung Lehrenden hat ein pädagogisches Studium abgeschlossen und weitere sieben Prozent haben ein pädagogisches Neben- oder Beifachstudium absolviert. Die meisten Lehrkräfte verfügen jedoch über einen Abschluss in einer Fachrichtung ohne pädagogischen Bezug (33 %) oder einen beruflichen Abschluss (33 %). Viele kommen als Quer- und Seiteneinsteiger/-innen in die Erwachsenenbildung und stützen ihre Lehrtätigkeit vornehmlich auf ihre fachlich-berufliche Erfahrung und Expertise. Das notwendige didaktisch-methodische Wissen und Können eignen sie sich on the job

oder in Seminaren an, die von verschiedenen Verbänden oder Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden, bislang aber keinen einheitlichen Kompetenzstandards folgen und zudem unterschiedlich strukturiert sind (vgl. BOSCHE/JÜTTEN/STRAUCH 2014). Ein Grund dafür sind fehlende weiterbildungsübergreifende Kompetenzstandards, die Transparenz über das relevante Wissen und Können Lehrender schaffen könnten. Aus Sicht der Lehrenden könnte aber genau darin eine Chance liegen, um

- Erkenntnis über ihre beruflichen Leistungen zu erhalten,
- eigene Kompetenzentwicklung strategisch zu planen und anzugehen,
- das Selbstverständnis der Rolle in der Erwachsenen-/Weiterbildungscommunity zu stärken,
- ihre Kompetenzen Dritten gegenüber auszuweisen und objektiv darzustellen und
- eine trägerübergreifende Vernetzung zu verbessern.

## Das Projekt GRETA

Das Projekt »Grundlagen zur Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen-/Weiterbildung« (GRETA) hat sich gemeinsam mit acht bundesweiten Dachverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung zum Ziel gesetzt, Grundlagen für die Entwicklung einer trägerüber-

greifenden Anerkennung von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu schaffen. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird von Dezember 2014 bis November 2018 vom BMBF gefördert und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Institut für Lebenslanges Lernen e.V. in enger Kooperation mit einer Projektträgergruppe (vgl. Infokasten) koordiniert. Die Herausforderung im Projekt GRETA besteht darin, Vorschläge für ein Anerkennungssystem zu entwickeln, 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 zu bilanzieren und validieren zu lassen.

### Das GRETA-Kompetenzmodell

Im Projekt GRETA wurden Konzepte und Instrumente für eine Validierung von erwachsenenpädagogischen Kompetenzen entwickelt, die perspektivisch auch eine Anerkennung in Form einer Zertifizierung durch eine zuständige Stelle ermöglichen könnten. In einem ersten Schritt wurden die für eine Lehrtätigkeit relevanten Kompetenzen in einem Kompetenzmodell zusammengestellt. Das GRETA-Kompetenzmodell basiert auf dem Modell professioneller Handlungskompetenz von BAUMERT/KUNTER (2006), das von SCHRADER/GOEZE (i.V.) für den Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung adaptiert wurde, und bildet alle für das professionelle Handeln Lehrender relevanten Kompetenzen in einem Strukturmodell ab.

Es beinhaltet Kompetenzbereiche, die sich auf professionelles Wissen beziehen, wie man sie aus Modellen anderer Bildungsbereiche kennt (z.B. Schule, Hochschule). Es expliziert jedoch in Anlehnung an BAUMERT/KUNTER (2006) die Kompetenzaspekte auf die Lehrenden in der Weiterbildung/Erwachsenenbildung hin und passt die Kompetenzbereiche und -facetten an die konkreten Tätigkeiten Lehrender und die Spezifika der Erwachsenen- und Weiterbildung an. So beinhaltet das Modell z. B. auch Kom-

petenzbereiche wie »Feldbezug« oder »Organisation«, die die speziellen Kompetenzanforderungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung kennzeichnen. Sie tragen bspw. der Tatsache Rechnung, dass Lehrende sich immer wieder mit neuen Auftraggebern auseinandersetzen müssen, gefordert sind, sich bei ihrem Handeln an verschiedenen Curricula zu orientieren und Angebote für höchst heterogene Adressatengruppen zu planen. Einem ganzheitlichen Anspruch folgend, nimmt das Modell sowohl das gesamte Wissen und Können als auch die Haltungen und Motivationen einer Lehrperson in den Blick. Es umfasst vier Kompetenzaspekte, die auf einem tieferen Abstraktionsniveau in Kompetenzbereiche und diese wiederum in mindestens zwei Kompetenzfacetten untergliedert sind (vgl. LENCER/STRAUCH 2016). Differenziert werden:

1. Berufspraktisches Wissen und Können mit den Kompetenzbereichen Fachdidaktik, Didaktik/Methodik, Kommunikation/Interaktion, Beratung und Organisation,
2. fach- und feldspezifisches Wissen mit den Kompetenzbereichen Feldbezug und Fachinhalt,
3. professionelle Werthaltungen und Überzeugungen mit den Kompetenzbereichen Berufsethos und professionelle Überzeugungen sowie
4. professionelle Selbststeuerung mit den Kompetenzbereichen motivationale Orientierung, Selbstregulation, berufspraktische Erfahrungen.

### Operationalisierung des Kompetenzmodells für Validierungszwecke

Als Strukturmodell bietet das Kompetenzmodell zunächst einen Überblick über für die Lehrtätigkeit relevante Kompetenzbereiche und -facetten, aber noch keine Möglichkeit einer Einschätzung und Anerkennung. Aufbauend auf dem Kompetenzmodell wurde daher ein Verfahren entwickelt, das allen Lehrenden unabhängig von ihrem Erfahrungshintergrund, ihrem Beschäftigungsverhältnis oder ihrem Fach die Möglichkeit bietet, ihre auf formalen, nicht formalen und informellen Wegen erworbenen Kompetenzen zu bilanzieren. Hierzu wurde das oben beschriebene Kompetenzstrukturmodell operationalisiert und in ein Kompetenzstufenmodell überführt. Dazu wurden die im Modell beschriebenen Kompetenzen konkretisiert; das heißt alle Kompetenzbereiche und -facetten wurden definiert sowie Wissens- und Könnenselemente für die einzelnen Kompetenzfacetten als Indikatoren für die Bilanzierung festgelegt. Die Operationalisierung erfolgte für zwei ansiierte Stufen: eine Basisstufe und eine Aufbaustufe.

Auf der ersten Stufe werden Lehrende als fortgeschrittene Anfänger/-innen bis kompetent Agierende in den Blick genommen, die

- über elementares und grundlegendes Wissen sowie elementare und grundlegende Fertigkeiten verfügen,

#### Mitglieder der Projektträgergruppe

- Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB)
- Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (Aul)
- Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB)
- Dachverband der Weiterbildungsorganisationen (DVWO)
- Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE)
- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF)
- Deutscher Volkshochschulverband (DVV)
- Verband deutscher Privatschulverbände (VDP)

Tabelle

Exemplarische Operationalisierung einer Kompetenzfacette

Definition: Kompetenzfacette Lerninhalte und -ziele	Indikatoren in Anlehnung an die Taxonomiestufen nach BLOOM	Fragen im PortfolioPlus
Die Planung und der Einsatz von Lerninhalten und -zielen umfasst das Wissen und Können hinsichtlich der Formulierung und Festlegung eines Lehrplans, von Lerninhalten und -zielen. Die Planung der Inhalte und Ziele eines Lerngegenstandes sollen sinnvoll, lebensdienlich, anschlussfähig und neuanschlussfähig sein. Dazu gehört die Suche nach geeigneten Lernzielen, eine adäquate Beschreibung, Ordnung und Operationalisierung von Lernzielen sowie die Entscheidung über diese.	<b>1. Stufe Wissen:</b> Weiß um die Bedeutung von Lerninhalten und Zielen für das Lehr-Lern-Geschehen	Wie gehen Sie vor, wenn Sie ein eigenes Lernangebot planen? Beschreiben Sie die wichtigsten Schritte dahin.
	<b>2. Stufe Verstehen:</b> Kann Lehr- bzw. Lernziele bestimmen	Welche der unten genannten Aussagen enthalten Lehr- bzw. Lernziele?
	<b>3. Stufe Anwenden:</b> Kann einen Plan für ein eigenes Angebot erstellen und Lerninhalte und Lernziele aufeinander abstimmen.	Welche der Methoden wenden Sie am liebsten an und warum?

- in der Lage sind, sich Situationen fachgerecht zu erschließen und sie zu organisieren,
- typische Sachverhalte kennen und Zusammenhänge erkennen sowie Gegebenheiten wahrnehmen und kombinieren können und
- ihr Wissen daraufhin entweder angeleitet oder imitierend anwenden können.

Bezugsgrößen für die Operationalisierung der Kompetenzen auf dieser Niveaustufe bieten der Deutsche Qualifikationsrahmen auf der Niveaustufe 4 sowie die Taxonomiestufen 1 bis 3 »wissen – verstehen – anwenden« nach BLOOM u. a. (1973) inklusive der jeweiligen Operatoren. Die Aufbaustufe wird im nächsten Projektschritt weiter operationalisiert und hier nicht näher ausgeführt.

Wichtig war es, die Indikatoren auf einem möglichst allgemein-abstrakten Niveau zu formulieren und nicht zu konkret in Bezug auf Wissens- und Könnensinhalte zu werden (z. B. »Kennen und Anwenden verschiedener Methoden« statt »Kennen und Anwenden der Methode xy«). Das operationalisierte Kompetenzmodell, d. h. die Definition der Kompetenzbereiche und -facetten und die dazugehörigen Indikatoren, sind die Basis für die Entwicklung des Validierungsinstruments zur Dokumentation von Kompetenzen und gleichzeitig für deren anschließende Begutachtung.

**Das PortfolioPlus als Instrument zur Dokumentation von Kompetenzen**

Um die Kompetenzen Lehrender identifizieren und dokumentieren zu können, wurde ein Portfolioverfahren gewählt. Das im Projekt entwickelte Portfolio erfüllt gleichermaßen die Anforderungen an eine summative wie formative Validierung. Zum einen bietet es den Lehrenden einen Nachweis ihrer individuellen Kompetenzen im Abgleich mit einem einrichtungsübergreifenden Standard

(summativ). Zum anderen werden mit Durchlaufen des Verfahrens Professionalisierungsprozesse in Gang gesetzt. Dies erfolgt vor allem in einem Beratungsgespräch zwischen Gutachter/-in und Lehrperson, das im Anschluss an die Begutachtung stattfindet und in dem die Ergebnisse der Kompetenzbilanz und Weiterentwicklungsmöglichkeiten thematisiert werden (formativ).

Die Struktur des PortfolioPlus orientiert sich an typischen Handlungssituationen Lehrender. In sechs Kapiteln (»1. Meine Rolle als Lehrende/-r; 2. Mit Auftraggebern kooperieren; 3. Angebote konzipieren; 4. Angebote umsetzen; 5. Lehr-Lern-Prozesse steuern; 6. Angebote nachbereiten«) werden den Lehrenden Fragen und Aufgaben gestellt, die Rückschlüsse auf die Kompetenzbereiche und -facetten im Modell ermöglichen. Die Tabelle verdeutlicht die Beziehung zwischen operationalisiertem Kompetenzmodell und dem Validierungsinstrument PortfolioPlus exemplarisch für die Kompetenzfacette Lerninhalte und -ziele.

**Die Bewertung der Kompetenzen**

Das PortfolioPlus ist als ausfüllbare PDF verfügbar. Es wird von Lehrenden selbstständig bearbeitet und anschließend zur Begutachtung eingereicht (vgl. Abb., S. 50). Grundlage für die Begutachtung bildet ein Gutachtermanual und ein Bewertungsformular auf Basis des operationalisierten Kompetenzmodells. Die Ergebnisse der Begutachtung werden in einer Kompetenzbilanz in Form einer Kompetenzlandkarte dargestellt und für die einzelnen Kompetenzbereiche erläutert. In einem anschließenden Beratungsgespräch wird den Lehrenden individuell eine ausführliche Rückmeldung zu den im Portfolio gezeigten Kompetenzen gegeben. So wird das Verfahren sowohl den summativen wie den formativen Anforderungen gerecht.

Abbildung

## Schritte des Bewertungsverfahrens



Quelle: in Anlehnung an [www.die-bonn.de/greta](http://www.die-bonn.de/greta)

### Umsetzungsverfahren und weitere Schritte

Die in einer ersten Erprobung eingebundenen Lehrenden beurteilten das PortfolioPlus insgesamt positiv und sahen den Mehrwert vor allem in einer guten Orientierung über die Ausprägung ihrer eigenen professionellen Handlungskompetenz, die ihnen das Instrument erstmalig in strukturierter Form ermöglicht. Hervorzuheben ist, dass vor allem die Bedeutung des Beratungsgesprächs mit den Gutachterinnen und Gutachtern für den Bilanzierungsprozess von den Lehrenden als sehr hoch eingeschätzt wird. Das PortfolioPlus als Instrument selbst wird bereits als gute Möglichkeit der Selbstreflexion erachtet, gewinnt jedoch vor allem durch die Begutachtung und das Beratungsgespräch an Aussagekraft. Das Verfahren stärkt auf diese Weise ei-

nerseits die professionelle Handlungskompetenz Lehrender, andererseits bietet es auch die Möglichkeit, blinde Flecken aufzudecken und zur individuellen Kompetenzentwicklung anzuregen.

Das Kompetenzmodell und die Bilanzierungsinstrumente wurden auf einer Konferenz im Oktober 2017 erstmalig einer breiteren Fachöffentlichkeit vorgestellt. In diesem Rahmen wurde auch über die weitere Entwicklung und Verwendung diskutiert. Es zeigte sich große Zustimmung hinsichtlich des Kompetenzmodells. In Bezug auf die Validierung von Kompetenzen sind die Positionen z. T. konträr. Hier wurden neben Befürwortung auch Stimmen laut, die mit einer Validierung im Sinne einer Zertifizierung nicht planbare bildungspolitische Implikationen fürchten und daher einer Implementierung in die Praxis skeptisch gegenüberstehen. Grundsätzlich wurde eine Anerkennung von Kompetenzen Lehrender, die entwicklungsorientiert ausgerichtet ist, bevorzugt.

Die nächsten Schritte im Projekt werden darin bestehen, eine entwicklungsorientierte Validierungspraxis pilothaft zu erproben und akzeptanzförderliche Bedingungen für eine Umsetzung zu schaffen. So kann die Chance genutzt werden, die Sichtbarkeit der Weiterbildung durch einrichtungsübergreifende Standards und Zertifikate zu erhöhen (vgl. KÄPPLINGER 2017) und ein identitätsstiftendes Anerkennungssystem zu schaffen, das wie eine Klammer wirkt, die die Erwachsenen- und Weiterbildung übergreifend stärkt. ◀

### Literatur

BAUMERT, J.; KUNTER, M.: Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (2006) 9, S. 469–520

BLOOM, B. S. u. a.: Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich. 2. Aufl. Weinheim 1973

BOSCHE, B.; JÜTTEN, S.; STRAUCH, A.: Machbarkeitsstudie. Anerkennungssystem Erwachsenenbildung/Weiterbildung Deutschland. Unveröffentlichtes Manuskript. 2014

HIPPEL, A. V.; TIPPELT, R. (Hrsg.): Fortbildung der Weiterbildner/innen. Eine Analyse der Interessen und Bedarfe aus verschiedenen Perspektiven. Weinheim 2009

KÄPPLINGER, B.: Die (Un-)Verantwortlichkeiten von Verbänden und Trägern für die »Allmenden der Weiterbildung«. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2017) 32 – URL: [https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-32/06\\_kaepplinger.pdf](https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-32/06_kaepplinger.pdf) (Stand: 01.12.2017)

LENCER, S.; STRAUCH, A.: Ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Erste Ergebnisse aus dem Projekt GRETA. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 23 (2016) 4, S. 40–41

MARTIN, A. u. a. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld 2016

SCHRADER, J.; GOEZE, A.: Professionelle Kompetenzen von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rahmenmodell für Forschung, Rekrutierung und Fortbildung (in Vorbereitung)