Qualitätsanforderungen an Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung

Josef Schrader

Vortrag auf der Ö-Cert-Enquete, Salzburg, 31.01.2018

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Leibniz Gemeinschaft

Gliederung

1. **Die Ausgangssituation**
2. Strategien zur Sicherung der Qualität der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rückblick
3. Das (Lehr-)Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung
4. Professionalisierung des (Lehr-)Personals als aktuelle Herausforderung – ein Ausblick
5. Bilanz und Perspektiven der Qualitätssicherung in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Größter Bildungsbereich nach Teilnehmenden, Organisationen und Beschäftigten

- ca. **26,3 Millionen Teilnehmende** pro Jahr (Bilger & Strauß, 2015, S. 13) gegenüber ca. **8,4 Millionen Schülerinnen und Schülern** an allgemeinbildenden Schulen und **2,5 Millionen Berufsschülerinnen** und Berufsschülern und ca. **2,7 Millionen Studierenden** (Statistisches Bundesamt, 2016 a, b)
- ca. **50.000 öffentlich-rechtliche, gemeinwohlorientierte und kommerzielle Einrichtungen** (Ambos et al., 2016) und **ca. vier Millionen weiterbildungsaktive Unternehmen** im Vergleich zu **44.306 allgemein- und berufsbildenden Schulen** und **427 Universitäten und Fachhochschulen** (Statistisches Bundesamt, 2016 c, d)
- ca. **700.000 pädagogisch Beschäftigte**, davon ca. 530.000 Lehrkräfte (ohne den statistisch nicht zuverlässig erfassten Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung) gegenüber ca. **795.000 Lehrerinnen und Lehrern im allgemein- und berufsbildenden Schulwesen** und ca. 239.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen (mit Lehraufgaben, darunter ca. **46.000 Professorinnen und Professoren;** Statistisches Bundesamt, 2016 e, f)

Die Ausgangssituation

- steigende Erwartungen an die Qualität von Erwachsenen- und Weiterbildung

Developing the adult learning sector

Quality in the Adult Learning Sector (Lot 1)

Final report (Open Call for tender EAC/26/2011)

This study has been financed by DG EAC.

Simon Broek and Bert-Jan Buiskool

Die Ausgangssituation

Berufliche Weiterbildung

Kurse außer Kontrolle

Die Arbeitsagentur gibt jährlich Milliarden für berufliche Weiterbildungen aus. Doch was ist, wenn die Kurse nichts taugen? Ein Beispiel aus Sachsen.

Abed Hemidi*, 27, Kieferchirurg aus Syrien, hat fünf Monate auf diesen Kurs gewartet. Er fährt jeden Morgen eineinhalb Stunden zur Genovia Akademie für Biotechnologie/Medizin im sächsischen Zwenkau, und nachmittags ebenso lang zurück. Er tut das für einen Kurs, der ihn darauf vorbereiten soll, in Deutschland als Zahnarzt zu arbeiten.

Doch Hemidi ist nicht zufrieden. Sein Fazit nach knapp zwei Monaten: "Der Kurs ist echt sinnlos." Er würde ihn gern abbrechen. "Aber dann bekomme ich Ärger mit dem Jobcenter."

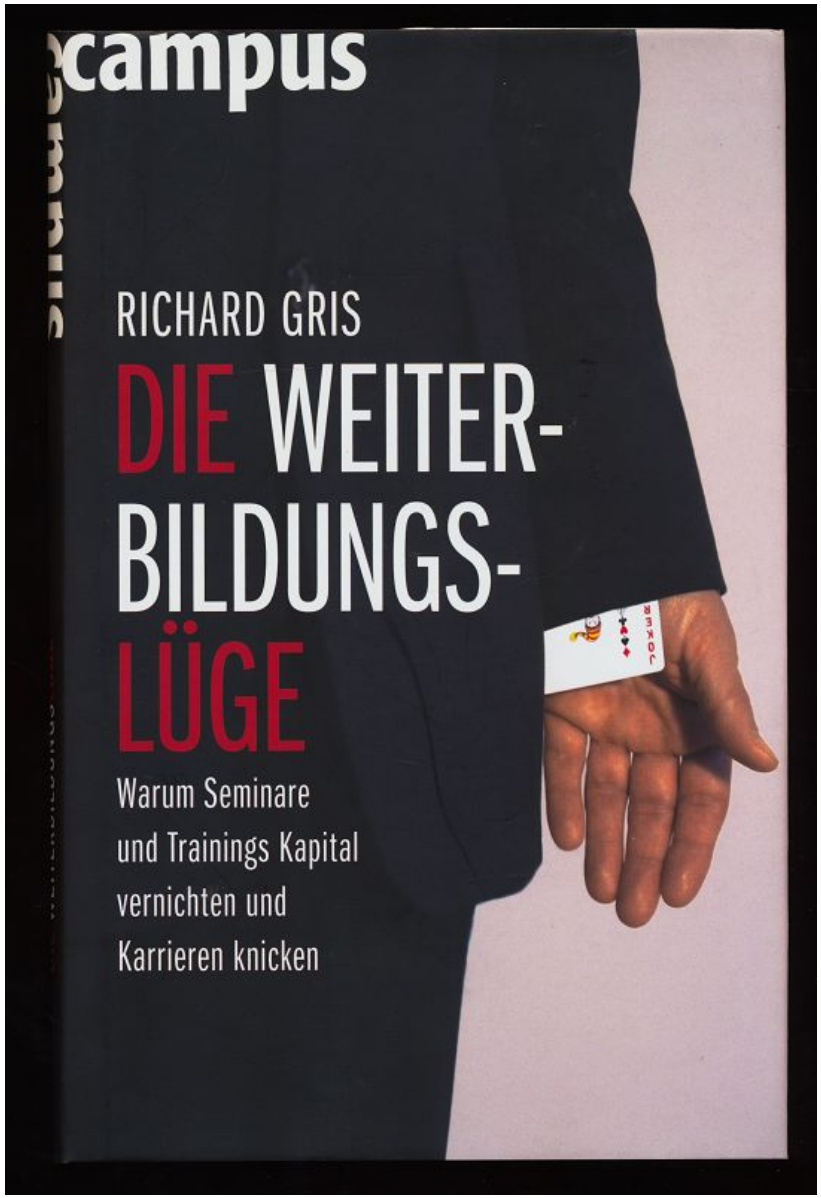
Auch andere Teilnehmer klagen, dass sie täglich mindestens eine Stunde Unterricht zu wenig erhalten, dass kein einziger Dozent eine medizinische Ausbildung habe, dass fachspezifische Inhalte etwa in Zahnerhaltung und Kinderzahnheilkunde, wie es die Kursbeschreibung verspricht, gar nicht drankämen.

Sprachunterricht statt Fachunterricht

SPIEGEL ONLINE gegenüber äußerten sich mehrere Teilnehmer frustriert über die Inhalte des Kurses. Er werde auf Flyern und im Internet als "Vorbereitungskurs: Gleichwertigkeitsprüfung für Zahnärzte" beworben, die man bestehen muss, damit der Abschluss aus dem Ausland anerkannt wird. Aber der Kurs bereite auf diese Prüfung gar nicht vor - sondern nur auf eine allgemeine Sprachprüfung für Mediziner.

SPIEGEL ONLINE, Mittwoch, 03.05.2017, 18:04 Uhr

Die Ausgangssituation



Die Ausgangssituation

Qualität als professionelle Verantwortung

1. Die Organisation erkennt die gültige Allgemeine Erklärung der Menschenrechte an. Das heißt, der Zugang zu den Bildungsangeboten muss für alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter, ihrer Bildung, ihrer sozialen oder beruflichen Stellung, ihrer politischen oder weltanschaulichen Orientierung und ihrer Nationalität möglich sein. In den Bildungsmaßnahmen wird die Freiheit der Meinungsäußerung gewährleistet und gefördert.

2. Die Organisation ist der Demokratie verpflichtet. Diesem Selbstverständnis entsprechend werden keine antidemokratischen, rassistischen, antisemitischen, sexistischen und andere Menschengruppen diskriminierenden Inhalte und Verhaltensweisen zugelassen. Diesen Inhalten, Tendenzen und Verhaltensweisen wird in den Bildungsveranstaltungen entgegengewirkt. Zudem bietet die Organisation keinen Ort für die Verbreitung von antidemokratischen Weltbildern, sie bietet keine Möglichkeit Propaganda, Agitation oder Produktwerbung zu machen oder „Klientel" für politische, religiöse und andere ideologische Gruppierungen zu rekrutieren.

Die Ausgangssituation

Qualität als professionelle Verantwortung

Bildung hat einen eigenen Wert in allen Lebensphasen: Sie wirkt sich positiv auf politische Teilhabe, gesellschaftliches Zusammenleben, berufliche Leistungsfähigkeit und die persönliche Identität aus. Bildung ist mehr als instrumentelles Lernen, als Qualifizierung und Schulung.

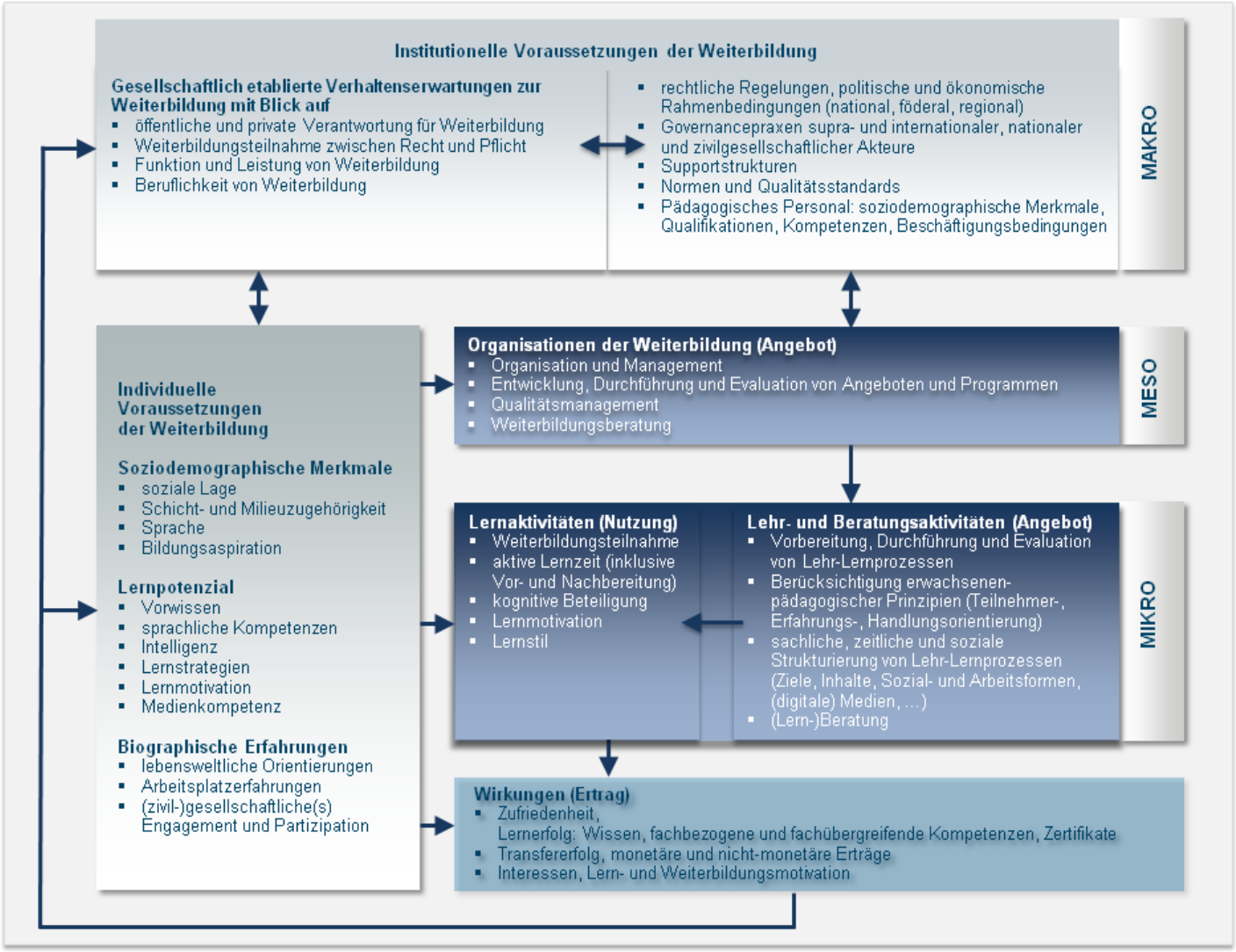
„Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung wird jeder, der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln.“

(Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen, zit. n. Knoll & Siebert, 1967)

Gliederung

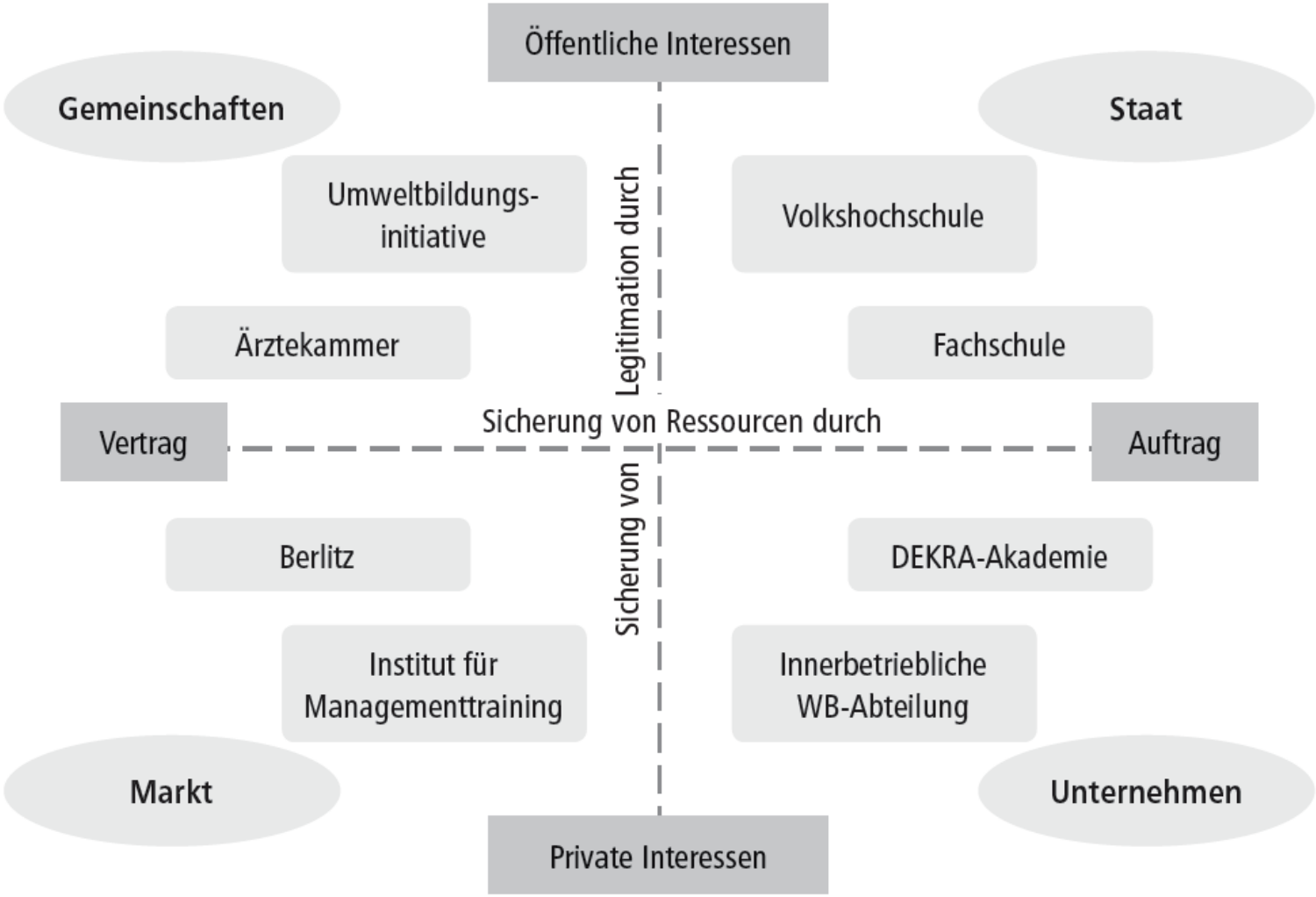
1. Die Ausgangssituation
2. **Strategien zur Sicherung der Qualität der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rückblick**
3. Das (Lehr-)Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung
4. Professionalisierung des (Lehr-)Personals als aktuelle Herausforderung – ein Ausblick
5. Bilanz und Perspektiven der Qualitätssicherung in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Strategien im Mehrebenensystem (organisierter) WB



(s. Fend 2001; 2006; Schrader 2018)

Rückblick: Strategien zur Sicherung der Qualität



Schrader, 2011, S. 116

Rückblick: Strategien zur Sicherung der Qualität

Modernisierungsstrategien zur Weiterbildung

- Rechtliche Reglementierung
  - In Österreich Gesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens (1973, Novelle 2003).
  - In Deutschland u.a. durch die Weiterbildungsgesetze der 1960er und 1970er Jahre.
- Professionalisierung
  - gefördert durch die Weiterbildungsgesetze
  - begleitet durch die Einführung von Studiengängen
- Qualitätsmanagement
  - seit den 1990er Jahren, von Unternehmen in die öffentlich geförderte Weiterbildung „eingewandert“

Modernisierungsstrategien zur Weiterbildung

- Weitere für die Weiterbildung relevante rechtliche Reglementierungen in Österreich:
  - Handelskammergesetz (1946/1991)
  - Schulorganisationsgesetz (1962) und Teilrechtsfähigkeit (1997)
  - Arbeitsverfassungsgesetz (1974)
  - Studienberechtigungsgesetz (1985)
  - Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (1993), Bildungskarenz/Bildungsteilzeit (2011)
  - Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge (1993)
  - Arbeitsmarktservicegesetz (1994) (vormals Arbeitsmarktförderungsgesetz)
  - Berufsreifeprüfungsgesetz (1997)
  - Beitragsfreie pauschalierte Aufwandsentschädigungen für Lehrende an Erwachsenenbildungseinrichtungen (Verordnung 1999)
  - Bestimmung des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung St. Wolfgang (Verordnung 2003)
  - Universitätsgesetz (2002)
  - Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung (2004)
  - Bundesgesetz über den Erwerb des Pflichtschulabschlusses durch Jugendliche und Erwachsene (2012)
  - Förderung von Bildungsmaßnahmen im Bereich Basisbildung sowie von Bildungsmaßnahmen zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses für die Jahre 2015 bis 2017 (2015)

(Gruber & Lenz, 2016, S. 39-44)

Rückblick: Strategien zur Sicherung der Qualität

Steuerung durch rechtliche Reglementierung: nationale politische Akteure

Faulstich, P., Teichler, U., Bojanowski, A. & Döring, O. (1991). *Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen.* Weinheim.

Körber, K., Kuhlenkamp, D., Peters, R., Schlutz, E., Schrader, J. & Wilckhaus, F. (1995). *Das Weiterbildungsangebot im Lande Bremen. Strukturen und Entwicklungen in einer städtischen Region*. Bremen.

Faulstich, P., Teichler, U. & Döring, O. (1996). *Bestand und Entwicklungsrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein*. Weinheim.

Gieseke, W., Lenz, W., Meyer-Dohm, P., Schlutz, E. & Timmermann, D. (1997). *Evaluation der Weiterbildung*. Boenen.

Nuissl, E. & Schlutz, E. (Hrsg.). (2001). *Systemevaluation und Politikberatung*. Bielefeld.

Schemmann, M. & Seitter, W. (2014). *Weiterbildung in Hessen: Eine mehrperspektivische Analyse*. Wiesbaden.

Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bielefeld.

Rückblick: Strategien zur Sicherung der Qualität

Steuerung durch nationale politische Akteure

- Institutionalisierungsschub der Erwachsenen- und Weiterbildung seit Ende der 1960er Jahre
- Relativer Bedeutungsverlust der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung seit Beginn der 1980er Jahre, absoluter und relativer Bedeutungsgewinn der marktorientierten und innerbetrieblichen Weiterbildung
- Andauernde soziale und zunehmende regionale Disparitäten in Angebot und Beteiligung: demographischer Wandel und damit einhergehende Binnenmigration
- „Zerstreuung“ und Überschneidung der Weiterbildungspolitiken
- Entwicklung von Angebotsschwerpunkten unabhängig von bildungspolitischen Ambitionen

Rückblick: Strategien zur Sicherung der Qualität

Steuerung durch Qualitätsmanagement

Broek, S. & Buiskool, B.-J. (2013). *Developing the adult learning sector. Quality in the Adult Learning Sector (*Lot 1). Final report. Zoetermeer.

Hartz, S. (2011). *Qualität in Organisationen der Weiterbildung. Eine Studie zur Akzeptanz und Wirkung von LQW*. Wiesbaden.

- **Verbesserung der organisationalen Strukturen und Prozesse**
- **Ausklammerung der Lehr-Lernprozesse**
- **Wettbewerbsvorteile durch QM?**
- **Bedingungen für eine gute Qualitätssicherung durch Ö-Cert**
  - Lernende im Mittelpunkt des Qualitätsrahmens
  - Qualitätsrahmens für Bildungsanbieter transparent und leistbar
  - gute Marktdurchdringung
  - Relevanz hinsichtlich des Kontexts, in dem der Rahmen angewendet wird
  - organisatorische Bedingungen: hohe Autorität im WB-Bereich und interne Unterstützung der Qualitätssicherung durch Mitarbeitende
  - vergleichsweise niedriger Ressourcenaufwand

Rückblick: Strategien zur Sicherung der Qualität

DIE

Steuerung durch hauptberufliches Planungspersonal: Professionalisierung der Angebots- und Programmplanung

Tietgens, H. (1988). Professionalität für die Erwachsenenbildung. In W. Gieseke (Hrsg.), *Professionalität und Professionalisierung*. Bielefeld, S. 28-75.

Gieseke, W. (1989). *Habitus von Erwachsenenbildnern. Eine qualitative Studie zur beruflichen Sozialisation*. Oldenburg.

Henze, C. (1998). *Ökologische Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Studie zur Programmplanung und Bildungsrealisation an Volkshochschulen*. Münster, New York, München, Berlin.

Gieseke, W. (Hrsg.). (2000). *Programmplanung als Bildungsmanagement? Qualitative Studien in Perspektivenverschränkung*. Recklinghausen.

Robak, S. (2004). *Management in Weiterbildungsorganisationen: eine empirische Studie zum Leitungs-handeln in differenten Konstellationen*. Amburg.

Dollhausen, K. (2008). *Planungskulturen in der Weiterbildung.* Bielefeld.

Rückblick: Strategien zur Sicherung der Qualität

Steuerung durch hauptberufliches Planungspersonal

- Programmplanung als „Angleichungshandeln“
- Qualitätsvorteile des Programms (Systematik, Differenzierung), wenn hauptberufliches Planungspersonal beschäftigt wird
- in der Wahrnehmung der Akteure: Dualität von pädagogischem und organisatorischem Handeln
- starke persönliche und institutionelle Prägung des Planungshandelns
- Schnittstelle zur Lehrkraft wird kaum bearbeitet
- „Programmierung“ des Angebots durch freiberufliche Lehrkräfte, die Organisationen der Weiterbildung als Agenturen nutzen

Ein neues Steuerungsregime in der Weiterbildung?

- intensivierte Steuerungspraxis im Blick auf Akteure, Ebenen, Formen und Medien der Koordination sozialer Handlungen
- empirisch gestützte Hinweise auf (ebenenspezifische) Wirkungen und (ebenenübergreifende) Grenzen von Steuerung in der Weiterbildung
- von der staatlich reglementierten Sicherung der Strukturen eines öffentlich verantworteten Bildungssystems zur Sichtbarmachung der Bedingungen erfolgreicher Lehr-Lern-Prozesse in allen Kontexten der Weiterbildung
- Überlagerung kontextspezifischer durch kontextübergreifende Steuerungspraxen

Leerstellen aktueller Steuerungspraxen

- Die Qualität der Angebote
  - schwierig aufgrund der Vielfalt der Themenbereiche
  - unökonomisch aufgrund der begrenzten Dauer vieler Lehr-Lernaktivitäten
  - unnötig, da bereits manche Angebote standardisiert sind (z.B. im Bereich des Fremdsprachenlernens durch den GER, durch staatliche oder öffentlich-rechtlich definierte Erwartungen an Inhalte, Qualifikationen des Personals oder Lernziele)
- Die Lern- und Transfererfolge
  - methodisch voraussetzungsreich, wenn mehr als nur Zufriedenheit erfasst werden soll
  - durch Large Scale Assessments (PIAAC) nicht leistbar
- Die Professionalität des (Lehr-)Personals

Gliederung

1. Die Ausgangssituation
2. Strategien zur Sicherung der Qualität der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rückblick
3. **Das (Lehr-)Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung**
4. Professionalisierung des (Lehr-)Personals als aktuelle Herausforderung – ein Ausblick
5. Bilanz und Perspektiven der Qualitätssicherung in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Autorengruppe
wb-personalmonitor
Das Personal in
der Weiterbildung
DATEN UND BERICHTE ZUR WEITERBILDUNG
DIE SURVEY
DIE
BIBB
wbv

Rolf Dobischat
Arne Elias
Anna Rosendahl Hrsg.
Das Personal in
der Weiterbildung
Im Spannungsfeld
von Professionsanspruch
und Beschäftigungsrealität
Springer VS

Methodische Grundlagen

Vorarbeiten: Expertengespräche; Fallstudien; Sekundär-analysen; Fachtagung

Methodisches Vorgehen: Zweistufige Online-Erhebung
(Einrichtungsbefragung + Personenbefragung)

Erhebungszeitraum: 05.2014 – 11.2014

Stichprobe: Mitarbeiter von 1.874 Weiterbildungsanbietern
(Netto-Rücklaufquote auf Einrichtungsebene: 9,4%)

Personenstichprobe: n=5511

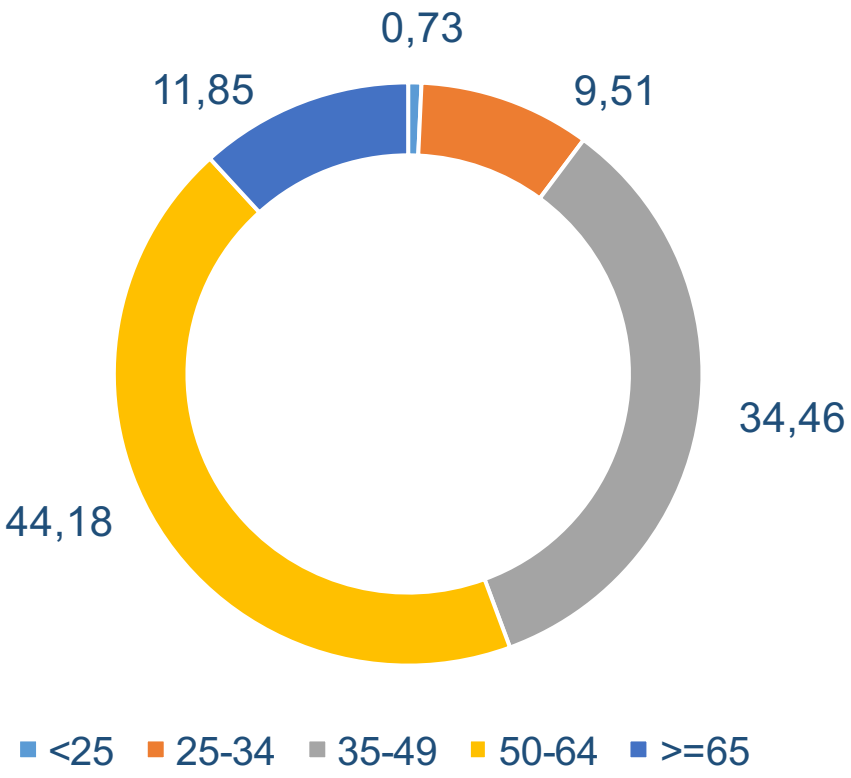
Methodische Grundlagen

Themenkomplexe: Zahl der Erwerbstätigen in der Weiterbildung; Demographischer Hintergrund; Tätigkeitsfelder; Qualifikationen; Arbeits- und Lebensbedingungen

Hochrechnungen: Ergebnisse basieren auf Hochrechnungen und Gewichtungen auf Basis von Informationen

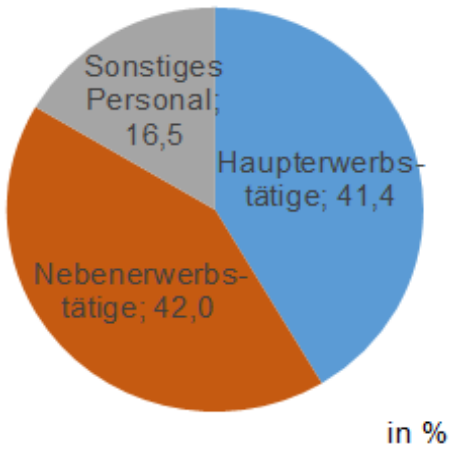
zu Personal und Beschäftigungsverhältnissen aus dem wbmonitor sowie Schätzungen der Teilnahmewahrscheinlichkeiten von Einrichtungen und Beschäftigtengruppen

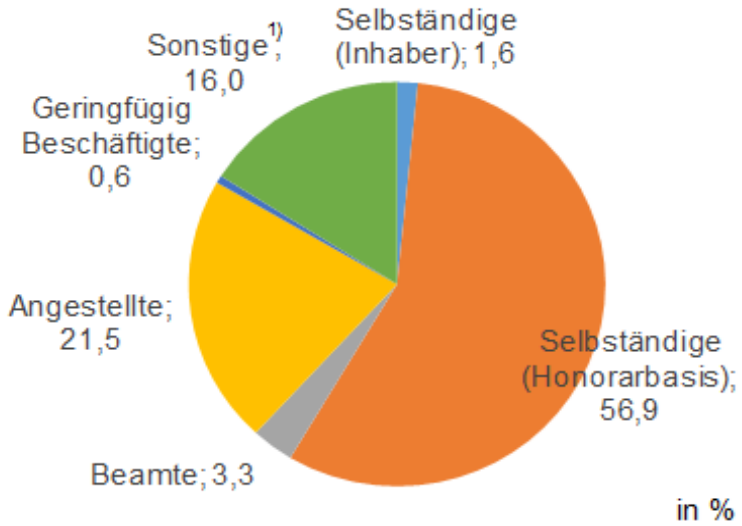
Anteil der Altersgruppen am Personal in der Weiterbildung
(gewichtet nach Personen; in %)

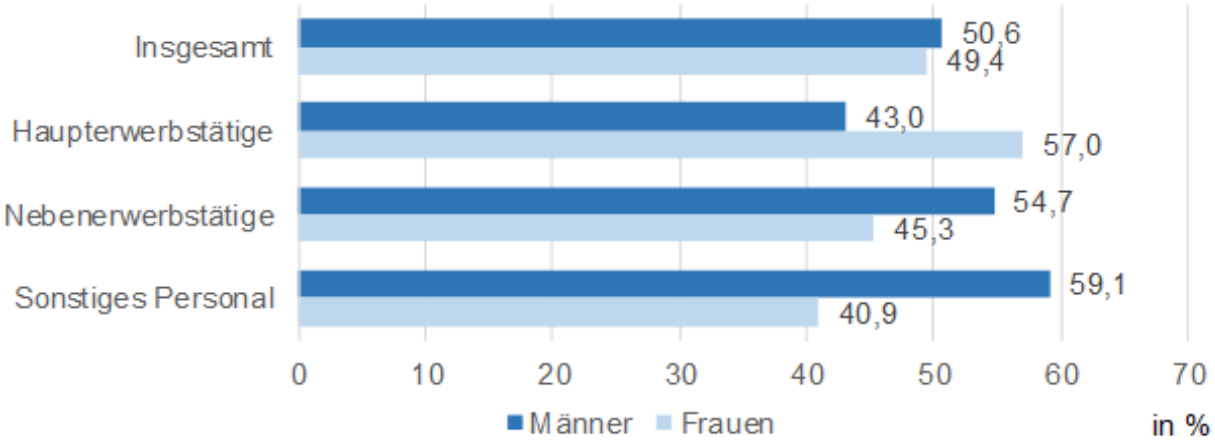


Quelle: DIE/BIBB/DUE, wb-personalmonitor 2014

Personal nach Erwerbsform, Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht (in %)



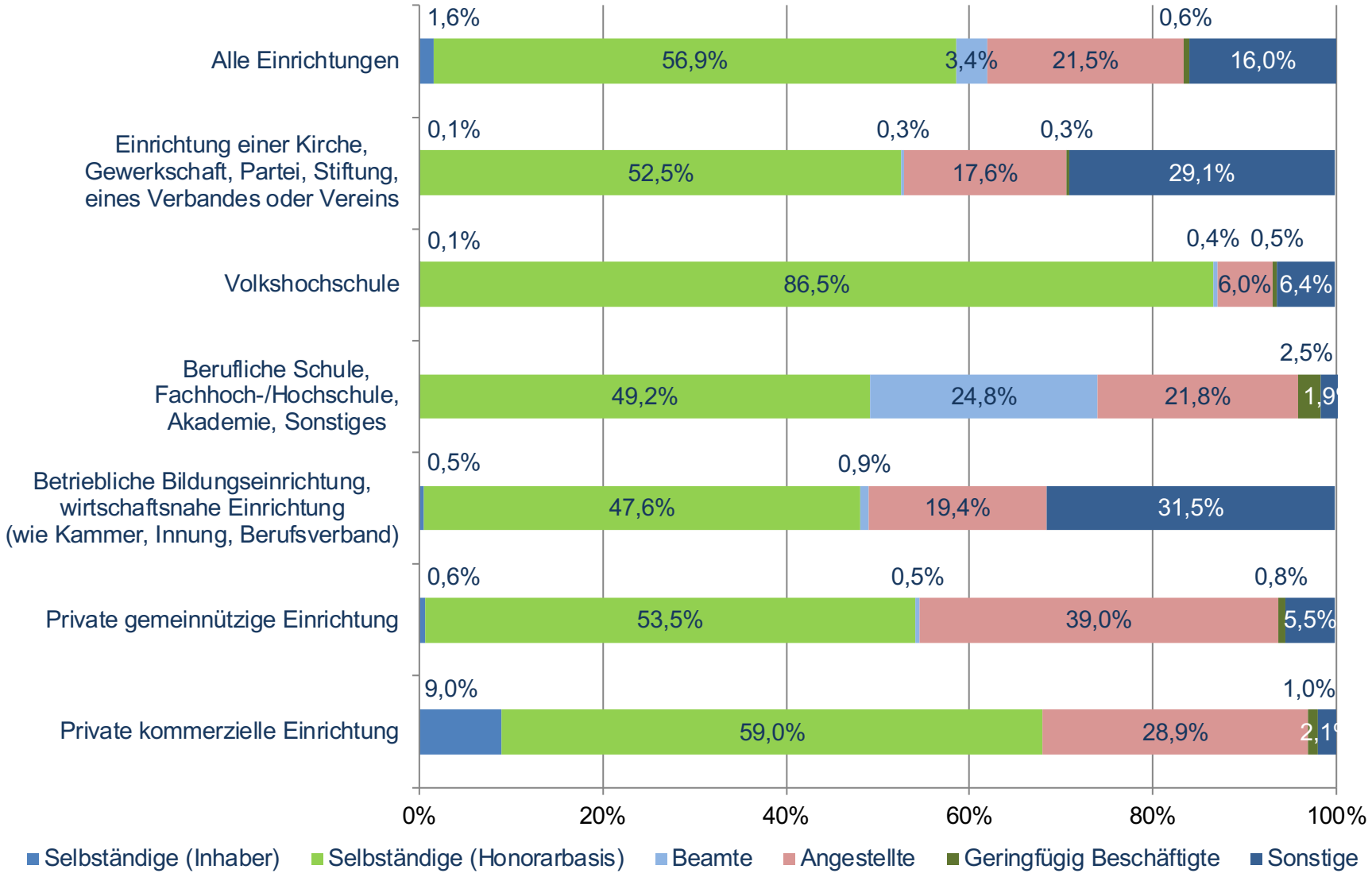




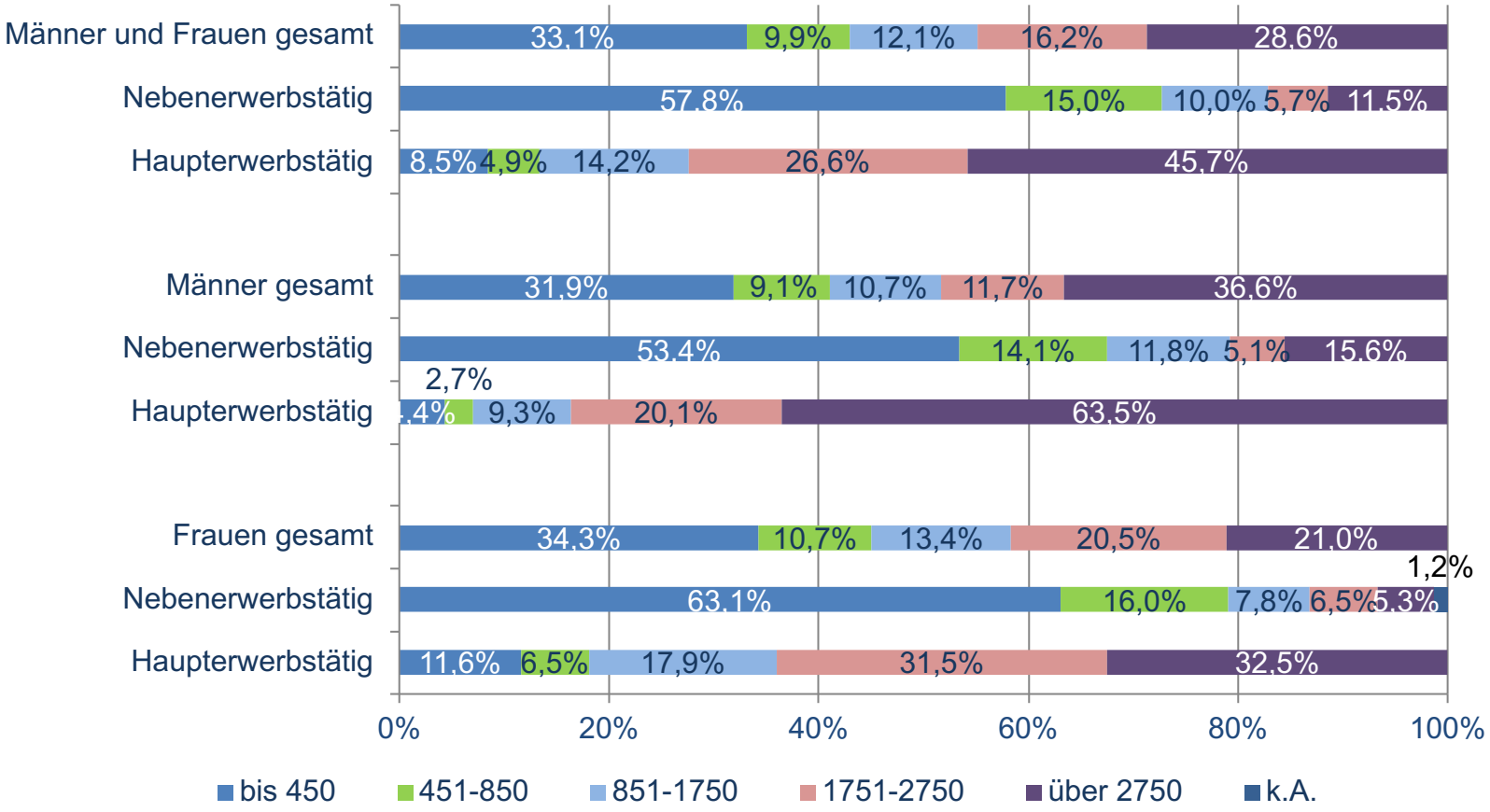
1) Ehrenamtlich Tätige, Auszubildende und Praktikanten, Personen im Bundesfreiwilligen-dienst oder im freiwilligen sozialen Jahr sowie Leih- und Zeitarbeiter.

Quelle: DIE/BIBB/DUE, wb-personalmonitor 2014, Berechnungen des DIE in Kooperation mit SOFI

Personal nach Einrichtungstyp und Beschäftigungsverhältnis

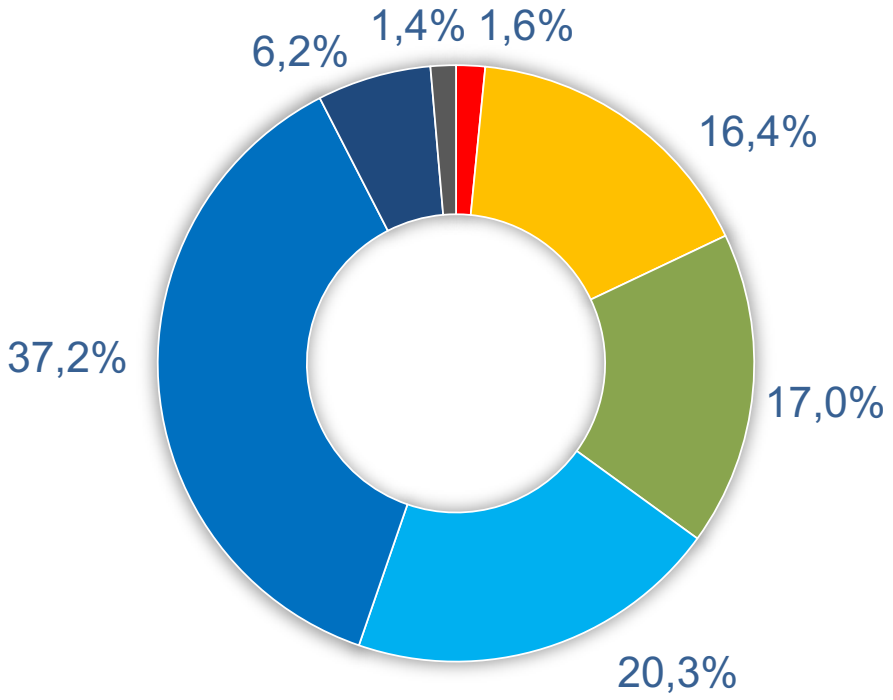


Bruttoeinkommen des Personals nach Geschlecht und Erwerbsform
(in %)



Quelle: DIE/BIBB/DUE, wb-personalmonitor 2014, Berechnungen des DIE in Kooperation mit SOFI

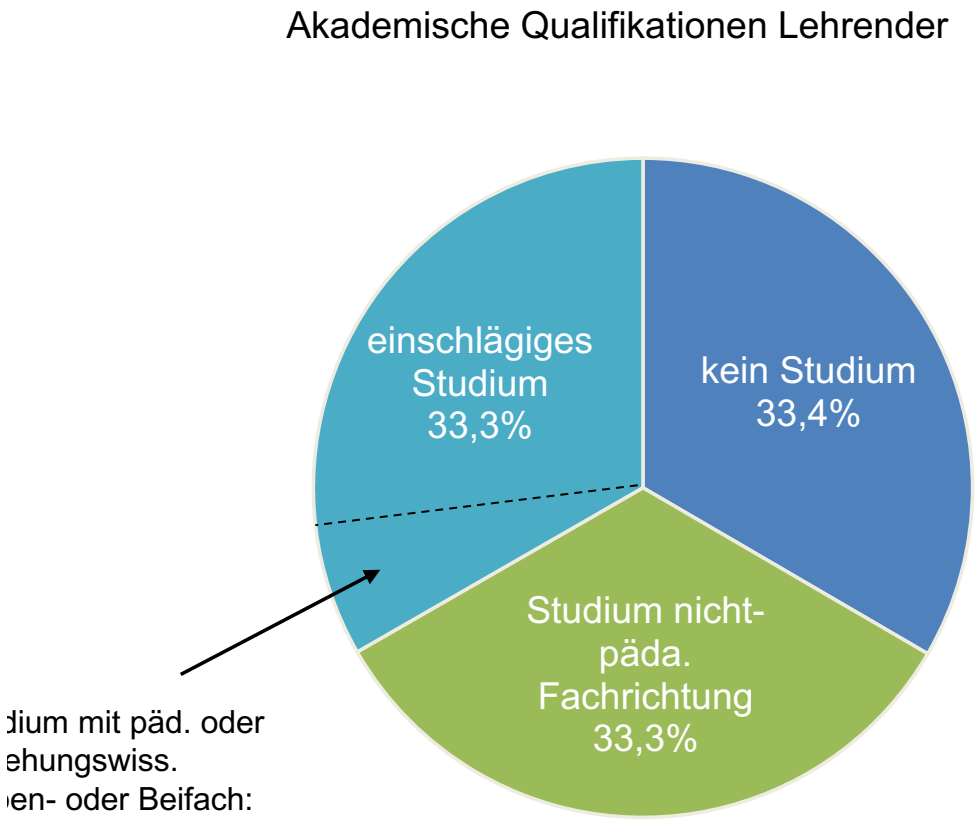
Anteil des jeweiligen Qualifikationsniveaus des Personals (in %)



- kein beruflicher Abschluss
- Lehre / Berufsausbildung im dualen System
- Fach-/Meister-/Technikerschule; Fachschule (DDR)
- Fachhochschule
- Universität
- Promotion
- anderer Ausbildungsabschluss

Quelle: DIE/BIBB/DUE, wb-personalmonitor 2014

Akademische Qualifikationen Lehrender



Quelle: wb-personalmonitor 2014

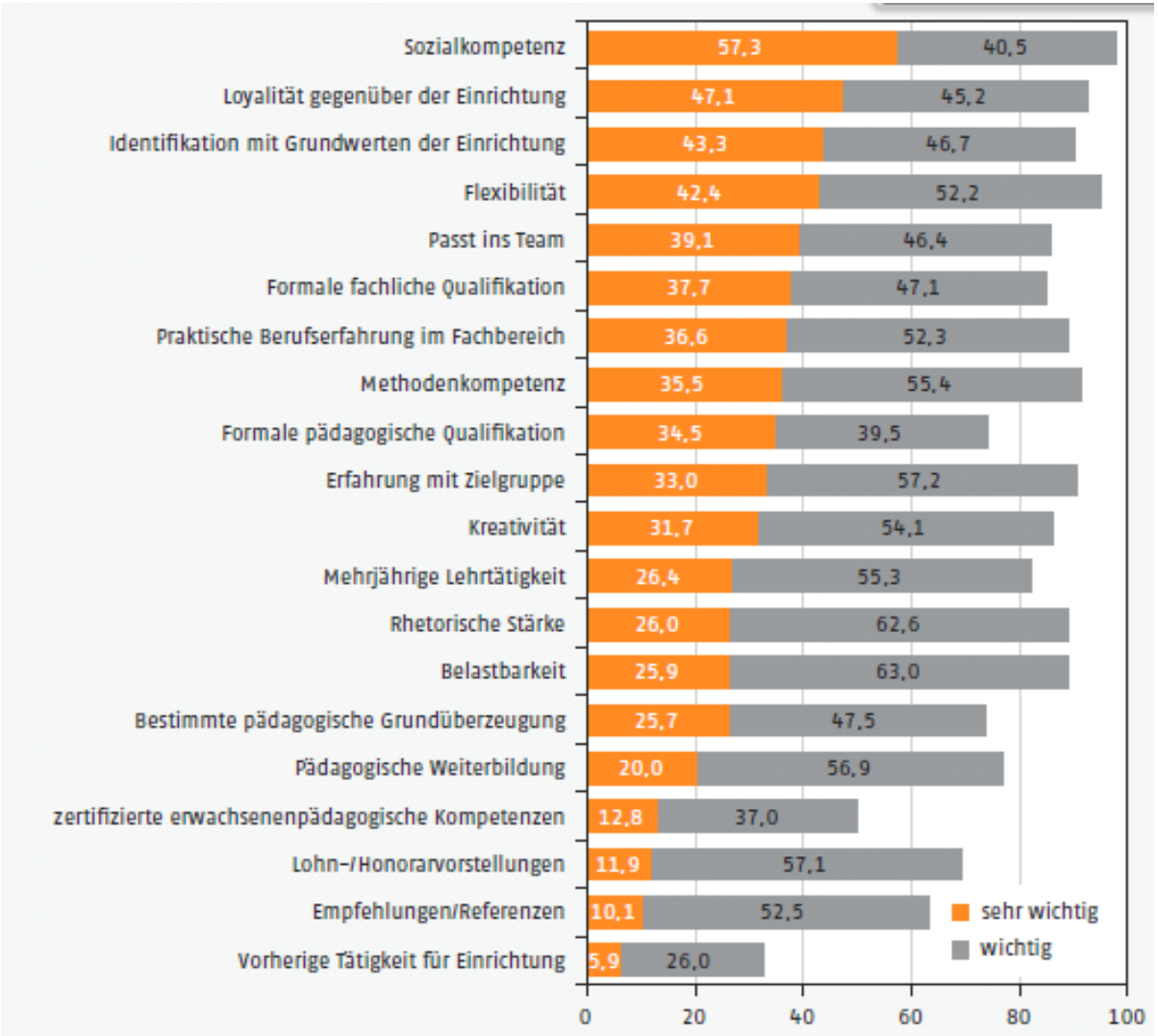
Zwischen-Fazit zum Stand der Professionalisierung des (Lehr-) Personals

- unabgeschlossene Professionalisierung, voranschreitende Akademisierung Schließungsprozesse auf Teilarbeitsmärkten
  - Resultat der Eigendynamiken des „Arbeitsmarktes“ Erwachsenen- und Weiterbildung
  - (noch) geringes politisches Interesse an der Professionalisierung des (Lehr-) Personals
  - Ausnahmen
    - AdA in der Schweiz
    - wba in Österreich
    - GRETA-Projekt in Deutschland
  - zukünftig erwartbar: marktgetriebene, international forcierte Standardisierungsinitiativen im Umfeld von ISO

Gliederung

1. Die Ausgangssituation
2. Strategien zur Sicherung der Qualität der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rückblick
3. Das (Lehr-)Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung
4. **Professionalisierung des (Lehr-)Personals als aktuelle Herausforderung – ein Ausblick**
5. Bilanz und Perspektiven der Qualitätssicherung in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Relevanz von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Lehrkräften durch Weiterbildungseinrichtungen (in %)



(Ambos, Koschek & Martin, 2015)

Internationale Strategien

wba Österreich, AdA Schweiz

- zwei Wege der Zertifizierung
  - Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen
  - Besuch von akkreditierten Fortbildungsmodulen
- Entwickler und Träger der Anerkennungssysteme sind die Stakeholder der Weiterbildung
- kontinuierlich steigende Akzeptanz bei den Nutzer/innen und in der Weiterbildungslandschaft

(Schläfli, 2012; Heilinger, 2007)

Das Anerkennungsverfahren AdA (Schweiz)

- Stufe 1 - SVEB–Zertifikat (Modul 1)
- Stufe 2 - Eidg. Fachausweis Ausbilder/in (Module 2-5)
- Stufe 3 - Ausbildungsleiter/in mit eidg. Diplom (Module 1-6)

Das Anerkennungsverfahren wba (Österreich)

- Stufe 1 - wba-Zertifikat („Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in“)
- Stufe 2 - wba-Diplom („Diplomierte/r Erwachsenenbildner/in“)

Das Anerkennungsverfahren AdA (Schweiz)

Gleichwertigkeitsbeurteilung

Phase 1: Information und Beratung

Phase 2: Bilanzierung, Selbstbeurteilung

Phase 3: Beurteilung durch Expertinnen/Experten

Phase 4a: Anrechnung, Gleichwertigkeitsbescheinigung

Phase 4b: Zertifizierung (offizieller Akt)

Das Anerkennungsverfahren wba (Österreich)

- Im Anerkennungsverfahren der wba gibt es verschiedene Möglichkeiten, bereits erworbene Kompetenzen nachzuweisen.
- Es können sowohl formal, non-formal als auch informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden.
    - Portfolio
    - Standortbestimmung
    - Zertifizierungswerkstatt (Multiple-Choice-Test und ein dreitägiges verpflichtendes Assessment)
    - Diplomarbeit
    - Kolloquium

Welche Zulassungsvoraussetzungen sollen gelten (Lehrerfahrungen ggf. in Std)?

Das Anerkennungsverfahren AdA (Schweiz)

Voraussetzung ist Berufserfahrung

- Stufe 1 150 Stunden über mind. 2 Jahre verteilt
- Stufe 2 300 Stunden über mind. 4 Jahre verteilt und
- Stufe 3 total 2000 Stunden, mind. 1500 im Aus- und Weiterbildungs-bereich sowie mind. 500 Stunden in leitender Funktion, über mind. 4 Jahre verteilt
- Für die Gleichwertigkeitsprüfung gilt zusätzlich, dass die Antragstellenden seit mind. 5 Jahren in der Erwachsenenbildung tätig sind

Das Anerkennungsverfahren wba (Österreich)

- abgeschlossene Berufsausbildung und
- Nachweis Praxis im Umfang von mind. 300 Stunden
- Teilnahme an dreitägiger Zertifizierungswerkstatt

GRETA

Grundlagen für ein trägerübergreifendes Anerkennungsverfahren von Kompetenzen Lehrender in der EB/WB

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

AdB Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V.
BBB
DEAE
vhs
DVWO
VdP
DGWF

Projektrahmen

- BMBF gefördert
- Laufzeit Dezember 2014 bis November 2018
- Koordination DIE
- Einbindung von acht Trägern als Kooperationspartner
- Forschungs- und Entwicklungsprojekt

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

AdB Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V.

Projekt GRETA: Ziele

Validierungs-instrument PortfolioPlus

Mapping von Fortbildungen

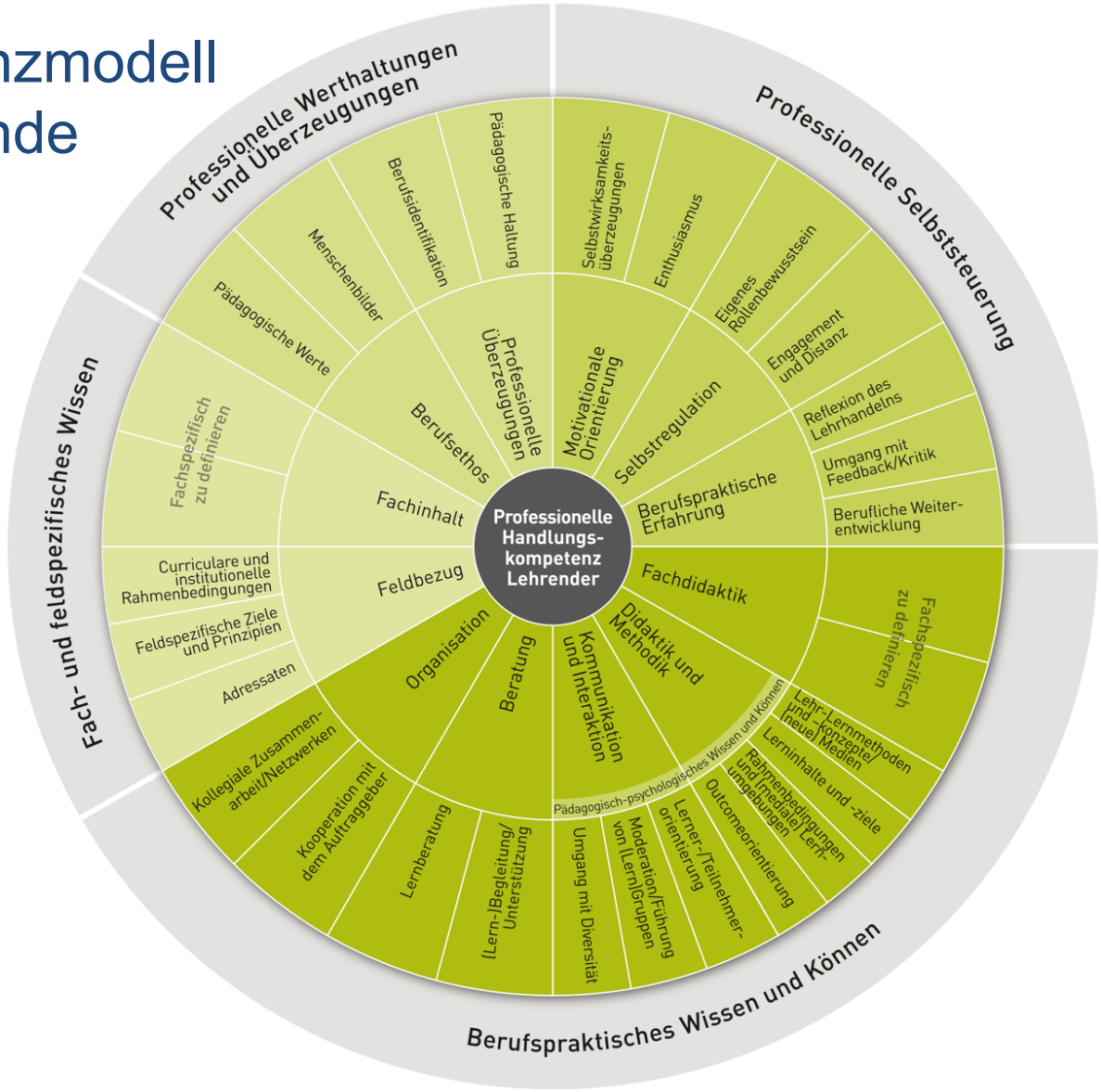
Projekt GRETA: Zentrale Ergebnisse

- GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

- Validierung von Kompetenzen mit dem Instrument ***PortfolioPlus***

- Konzept zum Mapping von Fortbildungen

Kompetenzmodell für Lehrende



Quelle: Lencer, S. & Strauch, A. (2016). Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Verfügbar unter www.die-bonn.de/doks/2016-erwachsenenbildung-02.pdf

Projekt GRETA: Zentrale Ergebnisse

- Kompetenzmodell für Lehrende
  - **berufspraktisches Wissen und Können** (Organisation, Beratung, Kommunikation und Interaktion, Didaktik und Methodik, Fachdidaktik)
  - **professionelle Selbststeuerung** (berufspraktische Erfahrungen, Selbstregulation, motivationale Orientierung)
  - **professionelle Werthaltungen und Überzeugungen** (professionelle Überzeugungen, Berufsethos)
  - **fach- und feldspezifisches Wissen** (Fachinhalt, Feldbezug)

- GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

- Validierung von Kompetenzen mit dem Instrument ***PortfolioPlus***

- Konzept zum Mapping von Fortbildungen

Validierungsinstrument PortfolioPlus

GRETA

Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung

lehren – trainieren - Seminare leiten

Portfolio meiner pädagogischen Handlungskompetenzen
für die Erwachsenen- und Weiterbildung

Aufbau

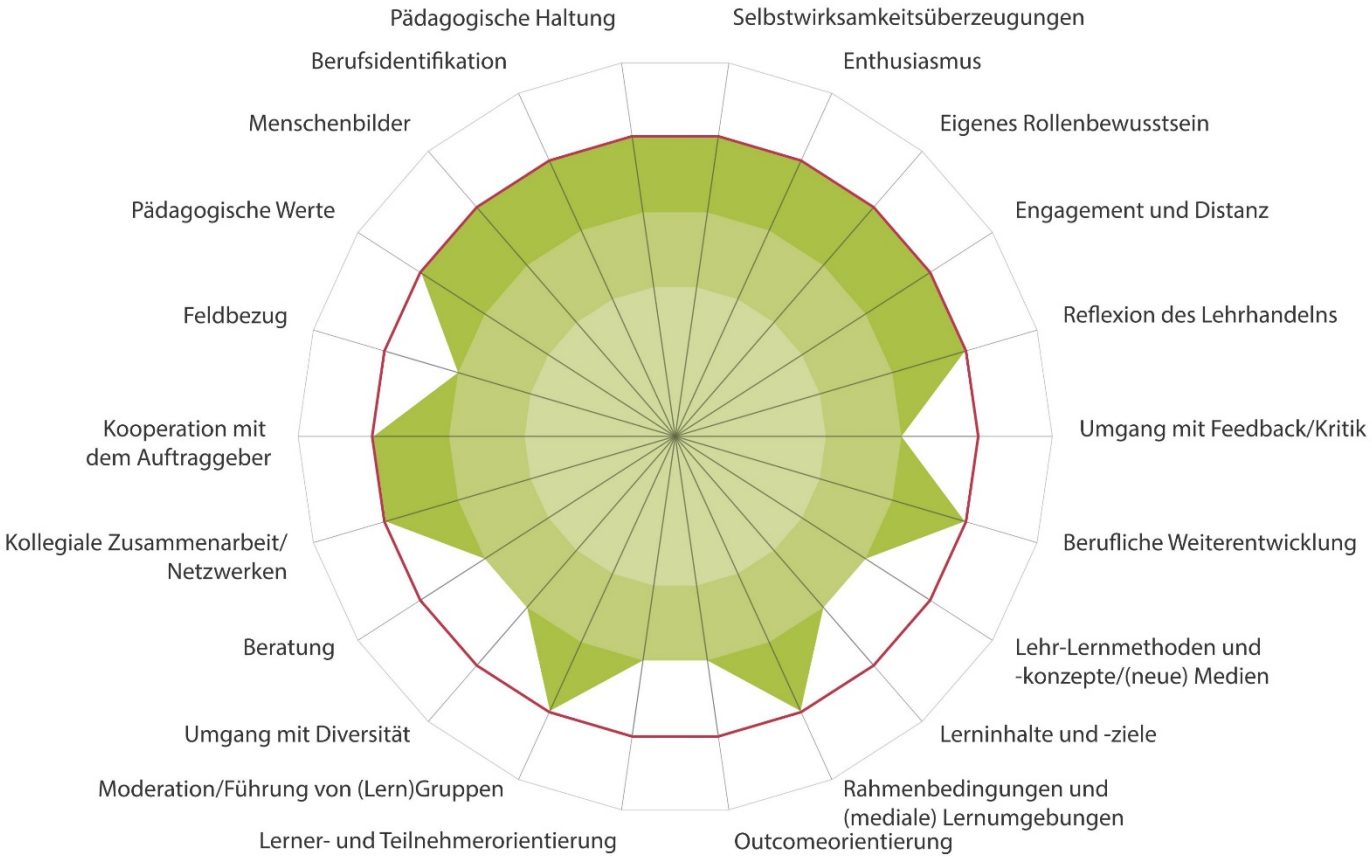
Erfassung von Kompetenzen anhand sechs typischer Handlungssituationen:

1. Meine Rolle als Lehrende/r
2. Mit Auftraggebern kooperieren
3. Angebote konzipieren
4. Angebote umsetzen
5. Lehr-Lern-Prozesse steuern
6. Angebote nachbereiten

Zuordnung der Kompetenzfacetten aus dem Kompetenzmodell zu den Handlungssituationen;

Entwicklung von Fragen auf Taxonomiestufen 1-3 (Wissen/Kennen, Verstehen, Anwenden)

Validierungsinstrument PortfolioPlus



Höchste im Portfolio erfragte Kompetenzstufe

Stufe 1	Kennen	Stufe 3	Anwenden
Stufe 2	Verstehen	Stufe 4+	Analysieren, synthetisieren oder evaluieren

- GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

- Validierung von Kompetenzen mit dem Instrument ***PortfolioPlus***

- Konzept zum Mapping von Fortbildungen

Methodisches Vorgehen: Mapping

1.Schritt:
Zuordnung von curricularen Inhalten

2. Schritt:
Gewichtung der Zuordnung

(nach Intensität der Auseinandersetzung von 0-4)

3. Schritt:
Bewertungsraster (Mapping-Grid)

4. Schritt:
grafische Darstellung (Visualisierung)

Positivliste (in Anlehnung an GRETA-Modell/ Kompetenzbilanz)

Mapping-Manual als Analyseinstrument

GRETA

Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Mapping-Manual

Gliederung

1. Die Ausgangssituation
2. Strategien zur Sicherung der Qualität der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rückblick
3. Das (Lehr-)Personal in der Erwachsenen- und Weiterbildung
4. Professionalisierung des (Lehr-)Personals als aktuelle Herausforderung – ein Ausblick
5. **Bilanz und Perspektiven der Qualitätssicherung in der Erwachsenen- und Weiterbildung**

Bilanz und Perspektive

- Herausforderungen an die Qualitätssicherung in der Erwachsenen- und Weiterbildung
  - Verständigung auf Standards für die Anerkennung der (pädagogischen) Kompetenzen von Lehrkräften
  - Etablierung von Verfahren der Qualitätssicherung bei der Anerkennung und Zertifizierung der Kompetenzen von Lehrkräften („vertrauensbildende Maßnahmen“)
    - im Anschluss an bestehende QM-Systeme
    - unter Einbeziehung der Berufs- und Trägerverbände
    - mit Differenzierungen für bestimmte Beschäftigtengruppen
    - mit Unterstützung staatlicher Akteure
    - mit Unterstützung (außer-) universitärer Einrichtungen
    - abgesichert durch eine staatliche Grundfinanzierung

Exkurs: Etablierung berufsethischer Standarda

„Als Lehrer/in und Erzieher/in verpflichte ich mich,

- die Eigenheiten eines jeden Kindes zu achten und gegen jedermann zu verteidigen;
- es also den mündigen Verstandsgebrauch zu lehren und die Kunst der Verständigung und des Verstehens;
- es bereit zu machen, Verantwortung in der Gemeinschaft zu übernehmen und für diese;
- ihm eine Vision von der besseren Welt zu geben und Zuversicht, dass diese erreichbar ist;
- so gut ich kann, selbst vorzuleben, wie man mit den Schwierigkeiten, den Anfechtungen und Chancen unserer Welt und mit den eigenen immer begrenzten Gaben, mit der eigenen immer gegebenen Schuld zurechtzukommen;
- mich dann jedoch allen Personen und Verhältnissen zu widersetzen [...], wenn sie meine hier bekundeten Vorsätze behindern.“

(Quelle: Hentig, H. v. (2008), *Die Schule neu denken. Eine Übung in pädagogischer Vernunft*. Weinheim, Basel: Beltz.)

Exkurs: Etablierung berufsethischer Standards

- Differenz von allgemeiner Ethik und pädagogischer (angewandter) Ethik
- Dopplung der Moralität in der Pädagogik: als Maß für das pädagogische Handeln und als dessen Zielsetzung
- Konsequenz: Entwicklung der Maßstäbe ethischen Handelns aus den pädagogischen Aufgaben statt Orientierung an ethischen „Traktaten“

Exkurs: Etablierung berufsethischer Standards

- Bindung der pädagogischen Ethik an Mandat und Lizenz des didaktisch Handelnden
- drei Maßgaben für pädagogisches Handeln:
  - Verständlichkeit (Gebot der Wahrheit/Rationalität)
  - Zumutbarkeit (Gebot der Achtung)
  - Anschlussfähigkeit (Gebot der Anwendbarkeit in Freiheit)
- Ideal: „ethischer“ Stil als Form, die erzieht

(Quelle: Prange, K. (2005). *Die Zeigestruktur der Erziehung. Grundriss der Operativen Pädagogik*. Paderborn u.a.: Schöningh)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

schrader@die-bonn.de

gefördert von

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Leibniz Gemeinschaft