

Das Modell »Grund- und Fortbildungszertifikat
für Lehrende in der Weiterbildung«

KONSTRUKTIVE ANNÄHERUNGEN AN EQF UND DQR

Susanne Kraft/Wolfgang Seitter

Der vorliegende Beitrag betrachtet EQF und DQR als Herausforderung und Chance, auch für Beschäftigte in der Weiterbildung zu einem kompetenzorientierten Qualifikationsrahmen zu kommen. Gerade in Bezug auf die Lehrenden könnte ein solcher Bezugsrahmen Klarheit schaffen und vielfältig Nutzen stiften. Ein erstes Referenzmodell wurde im Rahmen einer Expertise für das BMBF erarbeitet, es orientiert sich an hiesigen Vorarbeiten und nimmt auch Anleihen bei ausländischen Modellen. Die Ausarbeitung ist letztlich dem Interesse an mehr Professionalisierung und Qualität in der Weiterbildung geschuldet.

Nach anfänglicher Ablehnung und Skepsis besteht in Deutschland wie auf der europäischen Ebene weitgehend Konsens darüber, die Grundidee des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) – berufsbezogene Handlungskompetenz in unterschiedlichen Ausprägungen und Komplexitäten zu erfassen, zu beschreiben, zu vergleichen und zu fördern – tatsächlich in die Tat umzusetzen. Ebenso werden die Ziele Schaffung von Transparenz, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit von Qualifikationen sowie Qualitätsentwicklung, weitgehend geteilt (vgl. BIBB 2007). Auch wenn die Ausarbeitung und Umsetzung eines nationalen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) noch nicht abgeschlossen ist, ist es sinnvoll, die Grundideen aufzugreifen und daran anzuknüpfen. Denn der Qualifikationsrahmen ist und bleibt ein Rahmen, den es bereichsspezifisch aus- und mitzugestalten gilt. Insbesondere für das bislang wenig strukturierte Tätigkeitsfeld in der Weiterbildung liegt aus unserer Sicht im Qualifikationsrahmen und den darauf abzielenden Bestrebungen eine große Chance, die Professionalitäts- und Qualitätsent-

wicklung der Weiterbildung insgesamt voranzubringen.

Die Herausforderungen und die berufliche Situation der Beschäftigten in der Weiterbildung in Deutschland sind in den letzten Jahren vielfach und deutlich beschrieben worden: Es gibt keine formulierten erwachsenenpädagogischen Kernkompetenzen, stattdessen weitgehend offene/beliebige Zugänge in die Weiterbildung. Es existieren viele unterschiedliche Qualifizierungswege und eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten, die zu Abschlüssen (Bescheinigungen, Zertifikate, Titulierungen) mit unklarem Marktwert führen (vgl. Kraft 2006). Eine erforderliche Strukturierung und Systematisierung ist aus dieser Perspektive unbestritten und bereits mehrfach gefordert worden (vgl. Gieseke 1999, Meisel 2005, Kraft 2006). Gleichwohl sind in der Weiterbildung viele engagierte, fachlich wie persönlich kompetente Lehrende tätig, die sich häufig selbstgesteuert und informell erwachsenenpädagogische sowie didaktische Kompetenzen angeeignet haben, die aber in der Regel nicht dokumentiert werden (können) und damit – z.B. bei

einem Arbeitgeberwechsel – kaum nachweisbar sind. Auch hier besteht der dringende Bedarf nach einer systematischen Anerkennung.

Positive Effekte für unterschiedliche Akteure

Ein bereichsspezifisch ausgearbeiteter Qualifizierungsrahmen könnte eine derartige Strukturierung, Systematisierung und Anerkennung leisten und insofern einen positiven Effekt für unterschiedliche Akteure und Ebenen der Weiterbildung beinhalten: Einen konkreten Nutzen haben insbesondere diejenigen, die in der Weiterbildung tätig sind, weil ihre vorhandenen Kompetenzen nachweisbar werden, weil sie Zugang zu einem systematischen Qualifizierungs- und Ausbildungskonzept erhalten und weil sie dadurch eine profilierte Professionalitätsentwicklung betreiben können. Aber auch die Einrichtungen der Erwachsenen-/Weiterbildung profitieren von einem derartigen Rahmen, weil sie ihre Qualitätsentwicklungskonzepte an der bislang eher vernachlässigten Stelle »Qualifizierung des Personals« ergänzen können und konkret verlässliche Grundlagen für die Beurteilung der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen bekommen. Für die Teilnehmer/innen in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung bedeutet dies, dass sie sicher sein können, in der konkreten Lehr-/Lernsituation erwachsenenpädagogisch qualifiziertes Personal vorzufinden. Durch die Formulierung von (Kern-)Kompetenzen und Qualifikationsstandards kann schließlich auch die Weiterbildung insgesamt als ein Bildungsbereich, dem im Kontext lebenslangen Lernens erhebliche Bedeutung zukommt, bildungspolitisch deutlich aufgewertet und befördert werden.

In allen europäischen Ländern hat sich in den letzten Jahrzehnten ein System der Weiterbildung entlang der Grenzen von Politik, Wirtschaft und schulischer/beruflicher Ausbildung entwickelt. Derzeit werden in vielen Ländern die

Professionalisierung des Personals in der Weiterbildung intensiver als bislang thematisiert und die Kompetenzen derjenigen, die im Weiterbildungsreich tätig sind, in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt. Gerade in diesem Bereich gibt es trotz der länderspezifischen Unterschiede große strukturelle Gemeinsamkeiten: In allen europäischen Ländern existiert ein breites Spektrum von Berufsgruppen im Weiterbildungssektor. Die Tätigkeitsbereiche differieren und umfassen unterschiedliche Aufgaben. Eine berufliche »Identität« als Weiterbildner/in fehlt häufig. Nur eine Minderheit ist in festen institutionellen Kontexten beschäftigt, die Mehrheit arbeitet in tendenziell unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (oftmals befristet, freiberuflich oder ehrenamtlich).

In keinem Land der EU ist der Zugang zur Tätigkeit in der Weiterbildung generell geregelt. Es gibt in den verschiedenen europäischen Ländern unterschiedliche Ausbildungswege und Zugangsmöglichkeiten zu den Tätigkeitsfeldern in der Weiterbildung. Für die Qualifizierung stehen verschiedene Anbieter in den öffentlichen, privaten und universitären Sektoren bereit. Die Heterogenität der Aus- und Fortbildungsanbieter und der Qualifizierungswege hat auch europaweit zur Folge, dass es eine Vielzahl unterschiedlicher Zertifikate auf dem Markt gibt (innerhalb eines Landes, aber auch innerhalb Europas), ohne Regelungen oder transparente Einstufungen, was eine Vergleichbarkeit systematisch verhindert. Die in den Ländern formulierten Beschreibungen von Kompetenzen/Anforderungen sind heterogen und nicht aufeinander abgestimmt. Hinzu kommt, dass sich beschriebene Kompetenzprofile meist auf den Sektor berufliche Bildung (also für Trainer in der beruflichen und betrieblichen Aus- und Weiterbildung) beschränken. Allerdings gibt es in einigen Ländern auch bereits Modelle, in denen Kompetenzprofile für Weiterbildner/innen beschrieben und formuliert sind (vgl. Schäßler/Mai 2008). Insbesondere

die Modelle in Österreich und in der Schweiz sind mittlerweile bereits umgesetzt und können als good-practice-Beispiele bezeichnet werden.

Die *Weiterbildungsakademie in Österreich* entstand in einem Netzwerk von Erwachsenenbildungsverbänden (www.wba.or.at). Im Rahmen eines Projekts wurde ein Qualifizierungs- und Anerkennungssystem für Erwachsenenbildner/innen entwickelt. Das formulierte Ziel war und ist es, eine standardisierte und anerkannte Ausbildung für in der Erwachsenenbildung beschäftigte Personen zu etablieren. Erwachsenenpädagogische Kompetenzen wurden detailliert beschrieben und in ein zweistufiges Modell eingeordnet. Die verlangten Kompetenzen werden von einer zentralen Geschäftsstelle überprüft, fehlende Kompetenzen können über Angebote am Erwachsenen- bzw. Weiterbildungsmarkt erworben werden. Informell erworbene Kompetenzen können auf verschiedene Weise nachgewiesen und anerkannt werden, wie z.B. durch eigene Veröffentlichungen, Kompetenzbestätigung durch den Dienst-/Arbeitgeber, Projektarbeit, Supervision, Auslandsaufenthalt. Die Basisausbildung in der ersten Stufe schließt mit einem Zertifikat ab, in der zweiten Stufe kann ein Diplom als Erwachsenenbildner/in erlangt werden. Eine Anbindung an universitäre Bildungswege ist vorgesehen. Zur Qualitätssicherung wurden Akkreditierungsverfahren sowohl für Anbieter als auch für anerkannte Angebote entwickelt und eine Datenbank mit Recherchemöglichkeiten für Interessierte aufgebaut.

In der Schweiz besteht ein modularisiertes Qualifikationssystem für das Personal in der Erwachsenenbildung, das national integriert ist und auf eine hohe Akzeptanz stößt: *Ausbildung der Ausbildenden (ADA)*, www.alice.ch). Es handelt sich um ein Baukastensystem mit drei Stufen. Die erste Stufe führt zum gesamtschweizerisch anerkannten SVEB-Zertifikat. Diese Ausbildung ist geeignet für Personen, die teilszeitlich

in der Ausbildung tätig sind. Es werden grundlegende Kompetenzen vermittelt. Auf Stufe zwei können Personen, die sich intensiver auf den Bildungsbereich spezialisieren wollen, durch den erfolgreichen Besuch von vier weiteren Modulen den Schweizer Fachausweis erlangen. Stufe drei bietet verantwortlichen Ausbilder/innen die Möglichkeit, sich durch den Besuch weiterer acht Module für Ausbildungsaufgaben zu qualifizieren. Sie erlangen somit das Eidgenössische Diplom als Ausbildungsleiter/in. Das Stufenmodell geht einher mit einer Reihe von Serviceangeboten (z.B. eine Datenbank mit zertifizierten Aus- und Fortbildungsangeboten) sowie verschiedenen Qualitätssicherungsmaßnahmen (Akkreditierung der Anbieter und Akkreditierung der Angebote). Informell erworbene Kompetenzen können anerkannt werden.

Auch wenn die Modelle in Österreich und in der Schweiz unterschiedlich konzipiert und aufgebaut sind, so können doch beide als Vorbilder dienen, um sich auch in Deutschland einem Qualifikationsrahmen für die Weiterbildung anzunähern. Konkret betrifft dies die Einbeziehung zentraler Akteure beim Aufbau eines Qualifizierungssystems, die Strukturen und das Geschäftsmodell, die Instrumente zur Akkreditierung von Anbietern, die Benennung von Qualitätskriterien für Angebote sowie die Anerkennungsverfahren von Berufserfahrung bzw. informell erworbener Kompetenzen. Die Analyse der beiden Modelle zeigt aber auch sehr deutlich, dass nationale Besonderheiten – wie etwa geographische Größe oder Differenzierungsgrad der Weiterbildungsstrukturen – berücksichtigt werden müssen. Im Besonderen ist bei der Entwicklung und Umsetzung eines Qualifikationsrahmens auf Praktikabilität und Machbarkeit zu achten, gerade mit Blick auf die strukturellen Rahmenbedingungen (stakeholder) oder die Nutzung von methodisch-instrumentellen Verfahren (Kompetenzbilanzierung).

Im Rahmen einer Expertise für das BMBF wurde von Autorin und Autor

dieses Beitrags Anfang 2008 ein erstes Referenzmodell eines Qualifikationsrahmens für Deutschland entwickelt, die Machbarkeit geprüft und die Umsetzung mit Expert/inn/en der Weiterbildung diskutiert (vgl. Kraft/Seitter 2008).¹ Das zweistufige Modell besteht aus einem Grundzertifikat, das zentrale Kernkompetenzen für Lehrende in der Weiterbildung bündelt, und aus einem Fortbildungszertifikat, das individuelle und institutionelle Profilierungen zulässt. Die Zweistufigkeit schafft einerseits Standards und sichert Qualität im Kernbereich und bietet andererseits Flexibilität mit Blick auf Themen, neue Herausforderungen, veränderte Aufgabenfelder, institutionelle Besonderheiten und individuelle Qualifikationsvoraussetzungen der Lehrenden. Durch die Etablierung einer Fortbildungsspirale wird Qualität durch Professionalisierung kontinuierlich gesichert. Mit den zwei Stufen kann die Anschlussfähigkeit an den Europäischen und die nationalen Qualifikationsrahmen hergestellt (das Grundzertifikat wäre auf der Stufe 5 und das Fortbildungszertifikat auf der Stufe 6 anzusiedeln) sowie die Anbindung an die und der Übergang zu den Hochschulen perspektivisch realisiert werden.

Das Grundzertifikat »Lehrende/r Trainer/in in der Erwachsenenbildung« ist für alle Personen geeignet, die freiberuflich und/oder nebenberuflich in der Weiterbildung tätig sind. Mit dem Zertifikat wird dokumentiert, dass die Personen – über ihr spezifisches Fachgebiet hinaus – über grundlegende erwachsenenpädagogische Kenntnisse sowie Kernkompetenzen für die Arbeit in Einrichtungen der Weiterbildung verfügen. Das Grundzertifikat besteht aus drei thematischen Teilbereichen (siehe Übersicht), wobei der Schwerpunkt klar auf dem Themenfeld »Lehren« liegt. Dies begründet sich durch das zentrale Aufgabenfeld der Zielgruppe. Ergänzend sind weitere Themenfelder aus Management und Beratung von Bedeutung, die für die Arbeit in der Weiterbildung zunehmend grundlegend erforderlich sind.

Übersicht: Grundzertifikat – inhaltlicher Strukturvorschlag

Lehr-Lern-Gestaltung
Planung von Kursen/Seminaren (Angebotserstellung, Organisation von Kursen, Mittelakquise, Öffentlichkeitsarbeit und Selbstvermarktung)
Durchführung von Kursen/Seminaren (Didaktik & Methodik, Lernen Erwachsener, Qualitätssicherung, Gruppendynamik)
Evaluation von Kursen/Seminaren
Zielgruppen- und Adressatenorientierung
Management
Strukturen und Finanzierung der Weiterbildung
Struktur der jeweiligen Einrichtung
Programmplanung
Drittmittelakquise
Projektmanagement
Beratung
Grundlagen der Beratung
Gesprächsführung
Zielgruppen- und milieuspezifische Beratung

Diese Aufgaben und Themenbereiche lassen sich jeweils übersetzen in die Beschreibung von Kompetenzen, wie beispielsweise bezogen auf das Tätigkeitsfeld »Planung und Durchführung von Kursen/Seminaren« die Kompetenz, »eigenständig Kurse im eigenen Fach zu planen, auszuschreiben, zielgruppenorientiert didaktisch und methodisch zu strukturieren, durchzuführen und zu evaluieren« (vgl. ausführlich Kraft/Seitter 2008, Kraft 2008).

Definiertes Grundzertifikat, Offenheit bei der zweiten Stufe

Beim Grundzertifikat kann auf verschiedene bereits bestehende modulare Fortbildungsangebote zurückgegriffen werden. Hierzu zählen beispielsweise die Angebote zur »Erwachsenenpädagogischen Grundqualifizierung« der Landesverbände der Volkshochschulen, die »Berufseinführung Erwachsenenbildung« der katholischen und evangelischen Erwachsenenbildungsverbände sowie verschiedene »Train the Trainer«-Qualifizierungen der wirtschaftsnahen

Verbände, der gewerkschaftsnahen und der freien Anbieter.

Neben dem Nachweis von Kernkompetenzen im Sinne einer verbindlichen Grundqualifizierung für alle in der Weiterbildung Tätigen erachten wir es als notwendig, auf einer zweiten Stufe eine kontinuierliche erwachsenenpädagogische Fortbildung zu implementieren. Für die Akzeptanz und Praktikabilität des Modells sehen wir es insbesondere als Vorteil, die zweite Stufe nicht als eine verbindliche Vertiefung der Inhalte der ersten Stufe zu definieren, sondern die Inhalte der zweiten Stufe offen zu lassen. Eine derartige Offenheit ermöglicht es sowohl den Individuen als auch den Einrichtungen, bedarfsgerechte inhaltliche Schwerpunkte zu setzen, die dem eigenen Profil entsprechen bzw. für die Entwicklung eines erwünschten fachlichen Profils genutzt werden können. Die zweite Stufe erlaubt daher auch ganz unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten von pädagogisch-didaktischen und/oder fachlich-inhaltlichen Elementen – ausschließlich in die eine oder andere Richtung oder als unterschiedlich gewichtete Kombination je nach Bedarf und individueller

Ausprägung. Die zweite Stufe kann so einerseits gezielt genutzt werden zur Vertiefung, Erweiterung, Ergänzung oder Aktualisierung von individuellen Kenntnissen und Fertigkeiten und andererseits die schnelle und flexible Reaktion auf gesellschaftspolitische Herausforderungen gewährleisten.² Zur Dokumentation und Anerkennung der Fortbildung auf der zweiten Stufe sehen wir es als sinnvoll an, ähnlich wie in der Lehrer- bzw. Ärztefortbildung ein Punktesystem zu etablieren. Nach Absolvierung einer festgelegten Punktzahl in einem definierten Zeitraum kann ein Fortbildungszertifikat ausgestellt und so der Nachweis einer erfolgreichen kontinuierlichen Fortbildung erbracht werden. Der Einstieg in einer derartigen Fortbildungsspirale ist niedrigschwellig und organisatorisch praktikabel. Er gewährt den Nutzern vollständige inhaltliche Wahlfreiheit und dokumentiert gleichwohl durch den Nachweis der Fortbildungsaktivitäten Verbindlichkeit und Kontinuität. Auch für das Fortbildungszertifikat können die in großer Anzahl vorhandenen Fortbildungsangebote anerkannt und genutzt werden. Im Vergleich zu den Modellen in der Schweiz und in Österreich bietet diese Konstruktion auch eine flexible und inhaltlich gestaltbare Passung zwischen Person, Einrichtung und Anforderungen.

»Akteure der Weiterbildung mit einbeziehen«

Zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen (Berufserfahrung) sind sowohl für das Grund- als auch für das Fortbildungszertifikat praktikable Instrumente einzusetzen. Auch hier ist es möglich, bereits entwickelte Instrumente – wie etwa das Portfolio für Lehrende in der Volkshochschule – aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Für eine weitere Konkretisierung und Umsetzung eines Modells nachhaltiger Professionalitätsentwicklung wie das vorgeschlagene ist es wichtig, die zentralen Akteure der Weiterbildung

(Politik, Praxisverbände, Hochschulen) aktiv mit einzubeziehen. Insbesondere ist anzuknüpfen an die Bestrebungen einzelner (Landes-)Weiterbildungsverbände wie auch einzelner Einrichtungen, die – auf freiwilliger Grundlage – bereits für ihre Kursleiter/innen eine erwachsenenpädagogische Basisqualifizierung durchgesetzt haben bzw. Fortbildungsangebote als ein Instrument der systematischen Personalentwicklung und Personalpflege auch unter dem Gesichtspunkt non-pagatorischer Gratifikation betrachten. Die befragten Expert/inn/en unserer Studie jedenfalls halten die Entwicklung und Umsetzung eines träger- und bereichsübergreifenden Qualifikations- und Kompetenzrahmens für Lehrende in der Weiterbildung im Sinne einer kontinuierlichen Professionalitätsentwicklung nicht nur für ausgesprochen wünschenswert, sondern auch für gut machbar. Der bildungspolitische Druck, der von der Etablierung des Europäischen Qualifikationsrahmens und seiner nationalen Umsetzung ausgehen wird, sollte in diesem Sinne genutzt werden, um Professionalität und Qualität der Weiterbildung produktiv voranzutreiben.

Anmerkungen

- 1 Die Expertise ist noch nicht publiziert, das Referenzmodell wurde jedoch bereits auf dem Kongress »Zukunft (der) Weiterbildung« des BMBF im November 2007 in Ahlen vorgestellt.
- 2 Zur Professionalitätsentwicklung in der doppelten Perspektive veränderter/erweiterter Tätigkeitsprofile und berufsbio-graphischer Kompetenzaufschichtung vgl. Seitter 2008.

Literatur

- Bundesinstitut für Berufsbildung (2007): Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) – Aspekte der Entwicklung aus der Perspektive der Berufsbildung. URL: www.bibb.de/de/25724.htm (Stand: 12.08.2008)
- Gieseke, W. (1999): Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen, S. 372–383
- Kraft, S. (2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildungner/inne/n – Herausforderungen

und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE Reports zur Weiterbildung. URL: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf (Stand: 12.08.2008)

Kraft, S. (2008): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen von Lehrenden in der Weiterbildung. In: Berufsbildung, H. 111, S. 16–18

Kraft, S./Seitter, W. (2008): Expertise »Professionalitätsentwicklung des in der Weiterbildung beschäftigten Personals«, unveröffentlichter Abschlussbericht für das BMBF

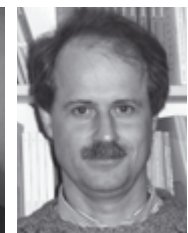
Meisel, K. (2005): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung erfordert Professionsentwicklung. In: Kompetenzentwicklung in der Weiterbildung: Neue Herausforderungen an Weiterbildungsanbieter – Eine Dokumentation zur Veranstaltungsreihe. Berlin, S. 19–28

Schübler, I./Mai, J. (2008): Weiterbildung der erwachsenenpädagogischen Professionals in Europa – Situation, Strategien, Systeme. In: Report, H. 2, S. 69–82

Seitter, W. (Hrsg.) (2008): Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung. Wiesbaden (im Druck)

Abstract

Der Beitrag präsentiert einen bereichsspezifischen Qualifikationsrahmen für die Weiterbildung, der aus einem zweistufigen Modell (Grund- und Fortbildungszertifikat) besteht. Damit wird die Diskussion um EQF und DQR als Anlass und Chance für die Professionalisierung der Weiterbildung begriffen. Das Modell knüpft an Vorbilder aus Österreich und der Schweiz an und orientiert sich an deutschen Vorarbeiten.



Dr. Susanne Kraft ist Projektkoordinatorin beim Deutschen Volkshochschul-Verband (dvv).

Kontakt: kraft@dvv-vhs.de

Prof. Dr. Wolfgang Seitter lehrt Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Philipps-Universität Marburg.

Kontakt: seitter@staff.uni-marburg.de