



# Professionelle Handlungskompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung anerkennen mit dem GRETA- PortfolioPlus

ANNE STRAUCH, VANESSA ALBERTI, MARLIS SCHNEIDER

## Zusammenfassung

*Um die Entwicklung der professionellen Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung anzuregen, bedarf es Verfahren zur Sichtbarmachung und Anerkennung der häufig informell und non-formal erworbenen pädagogischen Kompetenzen. Im Projekt GRETA wurden Instrumente und Prozesse für ein Anerkennungsverfahren mit dem Ziel entwickelt, die Qualität des Lehrpersonals zu erhöhen und einen nachhaltigen Beitrag zur Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung zu leisten. Der vorliegende Artikel zeigt die Möglichkeiten einer Validierung von pädagogischen Kompetenzen mit dem PortfolioPlus auf und skizziert die geplanten Umsetzungs- und Erprobungsschritte der laufenden zweiten Projektphase.*

**Stichworte:** Kompetenzen, Weiterbildungspersonal, Professionalisierung, Erwachsenenbildung, Kompetenzanerkennung

## Abstract

*Encouraging the development of professional competences of practitioners in adult and further education requires methods for making visible and recognising their often informally and non-formally acquired educational competences. The GRETA project has developed tools and procedures for professional recognition with the aim of improving the quality of teaching staff and to make a sustainable contribution to the professionalisation of adult and further education. This article describes ways of validating educational competences using PortfolioPlus and outlines the implementation steps and trial measures planned for the current second project phase.*

**Keywords:** competences, educational staff in further education, professionalisation, adult education, recognition of competences

# 1 Einleitung

Lehrende stellen nicht nur quantitativ die größte Beschäftigungsgruppe der Erwachsenen- und Weiterbildung in Deutschland dar, sie tragen auch mit ihren professionellen Kompetenzen zum Erfolg von Lehr-Lernprozessen bei und sind damit auch ein wichtiger qualitativer Faktor für diesen Bildungsbereich (vgl. Marx et al. 2018; Kraft/Seitter/Kollewe 2009; Schrader/Hohmann/Harz 2010; Siebert 2012). Nach der idealtypischen Wirkungskette (vgl. Terhart 2012) regt die Aus- und Weiterbildung von Lehrenden die Entwicklung ihrer professionellen Kompetenzen an, welche wiederum einen zentralen Faktor der Qualität von Lehr-Lernprozessen darstellen und schließlich den Lernerfolg der Teilnehmenden beeinflussen. Die Entwicklung professioneller Kompetenzen kann sich demnach auch mittelbar auf den Lernerfolg der Lernenden auswirken. Anders als im formalen Bildungssystem haben Lehrende in der Erwachsenenbildung ihre pädagogischen Kompetenzen oftmals informell erworben. Um die Entwicklung der professionellen Kompetenzen Lehrender anzuregen, bedarf es für den Bereich der Weiterbildung Verfahren zur Sichtbarmachung und Anerkennung dieser informell erworbenen pädagogischen Kompetenzen. In einem ersten Schritt müssen dafür die relevanten erwachsenenpädagogischen Kompetenzen definiert und anschließend über ein geeignetes Verfahren transparent dargestellt werden, um diese dann gezielt zu fördern und weiterzuentwickeln. An dieser Stelle setzt das Projekt GRETA an: In einer ersten Projektphase wurden im Projekt GRETA I unter Förderung des BMBF von 2014–2018 unter Beteiligung von namhaften Weiterbildungsverbänden Produkte und Prozesse zur Anerkennung und Förderung der erwachsenenpädagogischen Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung entwickelt. Ziel war es, den Status der Lehrenden und der Weiterbildung insgesamt aufzuwerten, die Professionalität des Lehrpersonals zu erhöhen und einen nachhaltigen Beitrag zur Professionalisierung der Erwachsenen- und Weiterbildung zu leisten. Der besondere Mehrwert der entwickelten Konzepte und Instrumente besteht in einer – im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung bisher nicht dagewesenen – trägerübergreifenden Zusammenarbeit, in der Partikularinteressen zugunsten einer feldweiten Professionalitätsentwicklung zurücktreten.

In einer zweiten Projektphase werden nun im Projekt GRETA II noch bis Ende 2021, ebenfalls unter Förderung des BMBF, die Produkte und Prozesse zur Anerkennung von Kompetenzen Lehrender im Rahmen einer Pilotierung weiterbildungsbereichsübergreifend erprobt und evaluiert. Die entwickelten Instrumente und Konzepte kommen zu diesem Zweck in verschiedenen Nutzungssettings zum Einsatz. Konkret heißt das, dass 15–20 Einrichtungen die Anerkennungsinstrumente in einer adaptiven Form nutzen werden, um den verschiedenen Handlungslogiken und Kulturen, der Spezifika des Personals sowie der Heterogenität des Weiterbildungsfeldes Rechnung zu tragen (vgl. Bosche et al. 2019). Bis zu 1000 Lehrende sollen in der Pilotierungsphase kostenfrei ihre Kompetenzen anerkennen lassen können.

## 2 GRETA-Kompetenzmodell

Um Instrumente und ein dazu passendes Verfahren zur Anerkennung und Förderung der Kompetenzen Lehrender zu konzipieren, bedurfte es in einem ersten Schritt eines Konsenses darüber, welche Kompetenzen und Kompetenzfacetten zur erwachsenenpädagogischen Handlungskompetenz zählen. Bislang fehlte es in der Weiterbildungslandschaft jedoch an einem gemeinsam geteilten Verständnis darüber, was Lehrende in der Weiterbildung wissen und können sollten, um gut lehren zu können. Diese Lücke konnte in GRETA geschlossen werden. Aufbauend auf Ergebnissen aus Forschung und Praxis der Weiterbildung auf nationaler und europäischer Ebene, die verschiedene Bereiche der professionellen Kompetenz Lehrender adressieren und basierend auf bestehenden Verfahren zur Förderung und Entwicklung der professionellen Kompetenzen (vgl. Lattke/Jütte 2014; Rohs et al. 2017; Strauch 2008; Research voor Beleid 2008), wurde in der ersten Projektphase ein einheitliches Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung entwickelt: das GRETA-Kompetenzmodell (vgl. Lencer/Strauch 2016). Es handelt sich dabei um ein Strukturmodell, das ganzheitlich abbildet, welches Wissen und Können, aber auch welche Haltungen und Motivation für gute Lehre in der Erwachsenen- und Weiterbildung relevant sind. Es wurde in einem mehrschrittigen, wissenschaftlich fundierten Prozess und unter Einbezug und Zustimmung verschiedener Akteure der Weiterbildungslandschaft konzipiert und anschließend validiert.

Das GRETA-Kompetenzmodell besteht aus vier Kompetenzaspekten: professionelle Werthaltungen und Überzeugungen, Professionelle Selbststeuerung, fach- und feldspezifisches Wissen sowie berufspraktisches Wissen und Können. Unter diese vier Kompetenzaspekte lassen sich insgesamt elf Kompetenzbereiche und 25 Kompetenzfacetten subsumieren. Für alle 25 Kompetenzfacetten liegen lernergebnisorientierte, standardisierte Kompetenzbeschreibungen vor.

## 3 GRETA PortfolioPlus

Aufbauend auf dem Kompetenzmodell sowie den Kompetenzbeschreibungen wurde mithilfe der kognitiven und affektiven Lernzieltaxonomien nach Bloom (1973) und Krathwohl/Anderson (2009) ein Produkt zur Identifikation und Dokumentation der beschriebenen Kompetenzen entwickelt. Das so genannte PortfolioPlus bietet Lehrenden unabhängig von ihrem Erfahrungshintergrund, ihrem Beschäftigungsverhältnis oder ihrem Fach die Möglichkeit, ihre auf formalen, non-formalen und informellen Wegen erworbenen Kompetenzen zu bilanzieren (vgl. Bosche/Schneider/Strauch 2018). Es enthält ca. 70 Fragen, die das gesamte Kompetenzspektrum des GRETA-Kompetenzmodells abdecken und das darauf abzielende Wissen und Können der Lehrenden abfragt und darüber hinaus dazu anleitet, über das eigene Lehrhandeln zu reflektieren. Damit verfolgt das PortfolioPlus eine Kombination aus summativem und formativem Ansatz der Kompetenzbilanzierung (vgl. Cedefop

2016). Einerseits ermöglicht es den Nutzer\*innen einen Nachweis der eigenen Kompetenzen im Abgleich mit einem einrichtungsübergreifenden Standard und hat damit einen summativen Charakter. Andererseits werden durch das Verfahren, insbesondere durch das abschließende Beratungsgespräch mit den geschulten Gutachter\*innen, Professionalisierungsprozesse angeregt, was den formativen Charakter unterstreicht (vgl. Bosche/Schneider/Strauch 2018).

Das PortfolioPlus gliedert sich in eine Basisstufe, die grundlegendes Wissen und Können Lehrender umfasst und sich zum Beispiel an nebenberuflich Tätige richtet. Daneben enthält es eine Aufbaustufe, die besonders für berufserfahrenere Lehrende oder Lehrende im Haupterwerb interessant ist. Nach der Bearbeitung des PortfolioPlus begutachten geschulte Gutachter\*innen die im PortfolioPlus identifizierten und dokumentierten Kompetenzen. Die Ergebnisse werden in einer Kompetenzbilanz dargestellt und den Lehrenden in einem Feedbackgespräch zurückgemeldet. Teil dieses Gesprächs ist es auch, mögliche individuelle Lernfelder oder konkrete Fortbildungsmöglichkeiten zur Anregung der eigenen Professionalitätsentwicklung aufzuzeigen. Lehrende erhalten durch die Teilnahme an einer Kompetenzbilanzierung mit dem PortfolioPlus die Möglichkeit, ihre überwiegend non-formal und informell erworbenen Kompetenzen nachzuweisen, erhalten Anstoß für die eigene Weiterbildungsplanung und können so ihre Position auf dem Markt besser einschätzen und verbessern. Das PortfolioPlus ist derzeit als PDF verfügbar. Perspektivisch wird es als Online-Fragebogen vorliegen.



**Abbildung 1:** Ablauf Kompetenzbilanzierung mit dem PortfolioPlus

## 4 Begutachtungsprozess mit dem GRETA-PortfolioPlus

Um die im PortfolioPlus identifizierten und dokumentierten Kompetenzen bilanzieren und anerkennen zu können, wurden Begutachtungsinstrumente entwickelt, mit denen geschulte Gutachter\*innen die Bilanzierung vornehmen können. Zu den Instrumenten gehören ein Bewertungsraster (Grid) und ein Begutachtungshandbuch, das festgelegte qualitative und quantitative Kriterien zur Bewertung der einzelnen Fragen des PortfolioPlus umfasst. Sowohl das Raster als auch das Handbuch wurden auf Grundlage des operationalisierten Kompetenzmodells entwickelt. Nach Durchlaufen einer Gutachterschulung verhelfen die Instrumente, individuelle Kompetenzbilanzen zu erstellen, die die Gutachter\*innen an die Lehrenden in einem abschließenden individuellen Feedbackgespräch aushändigen. Die Kompetenzbilanz besteht

aus einer grafischen Darstellung des Kompetenzbilanzierungsergebnisses (Kompetenzrad), das fünf bis sechs Kompetenzstufen differenziert, sowie einer dazugehörigen schriftlichen Bilanz. In dieser werden die Ergebnisse für die einzelnen Kompetenzbereiche erläutert, individuelle Stärken der Lehrenden kompetenzorientiert herausgestellt sowie Entwicklungsmöglichkeiten festgehalten.

Die Begutachtung des ausgefüllten PortfolioPlus wird von qualifizierten und geschulten Gutachter\*innen durchgeführt. Die GRETA-Gutachter\*innen werden auf Basis eines festgelegten Anforderungsprofils in einem Bewerbungsverfahren ausgewählt. Zum Anforderungsprofil gehören Erfahrung in der Lehre in der Erwachsenen- und Weiterbildung, der Kompetenzerfassung und -bilanzierung sowie Erfahrung in der Beratung. Ausgewählte Gutachter\*innen werden durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE), das in der aktuellen Projektlaufzeit als Koordinierungsstelle fungiert, in einer Schulung auf die Durchführung der Begutachtung, die Erstellung der Kompetenzbilanzen und die Führung der Beratungsgespräche vorbereitet. Im Anschluss an die Gutachter\*innenschulung werden zur Wahrung der Qualitätsansprüche des Verfahrens die ersten Gutachten überprüft. Die Gutachter\*innen erhalten zu ihren ersten Gutachten ein Feedback im Rahmen einer kollegialen Beratung durch die Koordinierungsstelle.

Ergänzend zum eher umfangreichen und strukturierten PortfolioPlus wurde zudem im Projekt ein niedrigschwelliges Instrument im Sinne einer ersten Auseinandersetzung mit den eigenen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen entwickelt. Es handelt sich dabei um einen Selbstreflexionsbogen, der sich zum einen auch an Lehrende richtet, die überlegen, ob sie ihre Kompetenzen validieren lassen und erste Erfahrungen mit dem GRETA-Modell machen wollen. Zum anderen kann der Reflexionsbogen in Einrichtungen zur eigenen Standortbestimmung und niedrigschwelligen Selbsteinschätzung ohne Begutachtung genutzt werden. Darüber hinaus wurde ein Instrumentarium entwickelt, das Anbietern von Lehrfortbildungen oder Train-the-Trainer-Qualifizierungen die Möglichkeit bietet, ihre curricularen Inhalte mit den Kompetenzanforderungen aus dem GRETA-Kompetenzmodell abzugleichen.

## 5 Erprobung und Evaluation der GRETA-Produkte

In der im Dezember 2018 gestarteten Pilotierungsphase werden die beschriebenen Produkte systematisch erprobt und evaluiert.

Ziel ist es, Erfahrungen mit der Nutzung der Instrumente zu sammeln und Bedingungen für eine gelingende Umsetzung zu eruieren. Auch ist eine wissenschaftliche Begleitforschung für die breite Akzeptanz der Produkte unerlässlich: Wenn Verfahren zur Anerkennung und Bilanzierung von Kompetenzen und deren Ergebnisse beispielsweise die Grundlage für Entscheidungen in Bezug auf die Rekrutierung oder Weiterbildung von Lehrenden sind, bedürfen diese einer breiten Legitimationsbasis (vgl. Winther/Klotz 2013). Denn aus Sicht der Akteure der Weiter-

bildungslandschaft ist die Vielzahl von Verfahren zur Messung oder Bilanzierung verschiedener Aspekte des professionellen Wissens und Könnens Lehrender und die Ungewissheit im Hinblick auf deren Güte und Potenziale ein Hemmnis für die Nutzung dieser Instrumente. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen und Transparenz über die Möglichkeiten, Grenzen und Gelingensbedingungen des Verfahrens zu schaffen, werden die Güte und die Potenziale des PortfolioPlus und des zugehörigen Begutachtungsprozesses evaluiert.

Geplant ist, dass im Rahmen der Pilotierung bis zu 1000 Lehrende ihre Kompetenzen bilanzieren lassen und unterschiedliche Weiterbildungseinrichtungen die entwickelten Instrumente nutzen. Zu Forschungszwecken wird sowohl eine Produkt- als auch eine Prozessevaluation aller GRETA-Instrumente in allen angebotenen Nutzungssettings mit den entsprechenden Prozessschritten durchgeführt. Vorgesehen ist, sowohl Lehrende selbst als auch Einrichtungen, Gutachter\*innen sowie Stakeholder der Weiterbildungspolitik hinsichtlich ihrer Einschätzungen und dem Nutzen des GRETA-Anerkennungsverfahrens zu evaluieren. Es soll herausgestellt werden, welche Potenziale die GRETA-Instrumente und insbesondere das PortfolioPlus für eine Professionalisierung der Lehrtätigkeit in der Weiterbildung haben. Im Fokus stehen individuelle Professionalisierungsprozesse (vgl. Schrader/Loreit 2018) wie zum Beispiel die Intensivierung von Aus- und Weiterbildung, subjektiv empfundene, gestiegene Anerkennung des eigenen professionellen Handelns oder die Identifikation der Lehrenden mit dem eigenen, häufig unbewussten Berufsbild. Daneben soll auch der Nutzen beim Einsatz der Instrumente für andere Nutzergruppen wie Personalverantwortliche oder Weiterbildungsanbieter erforscht werden. Den größten Teil des Samples werden bis zu 1000 Lehrende bilden, die das Anerkennungsverfahren durchlaufen und das PortfolioPlus nutzen sollen. Es werden Lehrende aus unterschiedlichen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung sowie aus unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. neben- und hauptberuflich, freiberuflich sowie ehrenamtlich Tätige) in die Erprobung der Instrumente einbezogen.

Zur Umsetzung einer möglichst breiten und flächendeckenden Erprobung werden zwei Strategien verfolgt, die es ermöglichen, Lehrende, Einrichtungen und Stakeholder der Weiterbildungspolitik einzubinden: Bei einer koordinierten Erprobung der Produkte und Instrumente auf der einen Seite wird auf ausgewählte Pilotregionen gesetzt, in denen sogenannte regionale Hotspots entstehen. Bei dieser Strategie werden Weiterbildungsverbände und -verbände sowie Landesministerien in die Erprobung einbezogen. Mit einer Graswurzel-Strategie auf der anderen Seite werden parallel bundesweit Nutzungspartnerschaften mit Einrichtungen geschlossen, die in der Summe eine bereichs- und anbieterübergreifende Erprobung der Instrumente in der Weiterbildungspraxis ermöglichen. Im Rahmen der Nutzungspartnerschaften nutzen Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung die GRETA-Instrumente, um die Kompetenzen ihrer Lehrenden zu bilanzieren. Mithilfe dieser beiden Strategien wird es möglich, Forschungsfragen auf unterschiedlichen Ebenen nachzugehen und sowohl Aspekte einer Kompetenzanerkennung auf individueller

Ebene (Lehrende), auf der Ebene der Einrichtung (Nutzungspartnerschaften) und auf der Ebene der Nutzungsregionen (Hotspots) zu eruieren.

Dem Verständnis des Design-based-research folgend, soll über Forschung und Evaluation die Brücke zwischen Theorie und Praxis verstärkt werden (vgl. Edelson 2002). Besser als andere Ansätze der Lehr-Lernforschung, können mit einem Design-based-research-Ansatz nachhaltige Innovationen im Bildungssektor hervorgebracht werden (vgl. Reinmann 2005). Die Entwicklungsarbeit erfolgt daher gemäß dem Ansatz in Zyklen von Design, Evaluation und Redesign. Zur Evaluation der GRETA-Instrumente (Produktevaluation) und der GRETA-Prozesse (Prozessevaluation) werden in der Pilotierungsphase „on going“ verschiedene Evaluationsmethoden teilweise zu unterschiedlichen Evaluationszeitpunkten zum Einsatz gebracht. Bereits vor Beginn der Pilotierung werden die unterschiedlichen Stakeholder nach Zielen der Nutzung, Motivationshintergründen und Erwartungen befragt. Im direkten Anschluss an die Nutzung werden die Stakeholdergruppen bezüglich der Einschätzung zu Nutzen, Zufriedenheit, Verbesserungspotenzialen, Hemmnissen, Akzeptanz, Relevanz, Nachhaltigkeit und weiteren Anmerkungen befragt. Für eine Prozess- sowie Produktevaluation kommen standardisierte Evaluationsbögen für Lehrende, Einrichtungsleitungen, Fortbildungsanbieter und Gutachter\*innen zum Einsatz, über die Aussagen zur Einschätzung des Aufwands, der Instrumente, des Mehrwerts, aber auch zu Adaptionen- und Entwicklungsbedarfen erhoben werden sollen. Zudem sind Doppelbegutachtungen von Portfolios zur Überprüfung der Objektivität und Reliabilität der Begutachtungsinstrumente sowie des Portfolios vorgesehen.

## 6 Ausblick

Die Erprobung der GRETA-Produkte ist seit Mitte 2019 angelaufen und die ersten Lehrenden haben das PortfolioPlus bereits genutzt. GRETA-Gutachter\*innen wurden gemäß den beschriebenen Qualitätsansprüchen geschult und haben mit den Begutachtungen der ausgefüllten PortfolioPlus begonnen. Im Zuge dessen hat auch die begleitende Evaluation und Beforschung der Produkte und Prozesse begonnen. Durch das in drei Ebenen strukturierte Sample lassen sich unterschiedliche Erfahrungen mit den Produkten und Prozessen gewinnen und unterschiedliche, mögliche Implementierungsszenarien erproben. Auf diese Weise wird eruiert, wie eine langfristige Etablierung auf individueller, einrichtungsbezogener oder regionaler Ebene gelingen kann.

Mithilfe der angestrebten Samplegröße von 1000 Validierungsfällen aus allen Feldern der Erwachsenen- und Weiterbildung können Aussagen zum Nutzen, zu den Potenzialen, zur Funktion und zu den Umsetzungsbedingungen bezüglich einer breiten Implementierung des PortfolioPlus und der dazugehörigen Bewertungsinstrumente in der Weiterbildungslandschaft gewonnen werden. Aus der Evaluation werden zudem Schlussfolgerungen bezüglich einer Überarbeitung und Verbesse-

rung der Prozesse und Produkte im Projekt GRETA gezogen und zu festgelegten Revisionszeitpunkten eingearbeitet. Die kontinuierliche Evaluation und Verbesserung der Produkte und Prozesse stellt eine zentrale Voraussetzung für eine flächendeckende und gelingende Implementation des GRETA-Anerkennungsverfahrens in der Weiterbildungslandschaft Deutschlands dar. So kann die Grundlage für ein innovatives, dauerhaft implementiertes Verfahren zur einrichtungsübergreifenden Sichtbarmachung der Kompetenzen Lehrender genutzt werden, das Identität stiftet und die Weiterbildung von innen heraus stärkt.

## Literatur

- Baumert, J./Kunter, M. (2006): Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 9 (4), S. 469–520.
- Bloom, B. S. (1973): Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich. Weinheim.
- Bosche, B./Schneider, M./Strauch, A. (2018): Lehrkompetenzen in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Bilanzierung und Möglichkeiten der Anerkennung mit dem Instrument PortfolioPlus. BWP Weiterbildung, 47 (1), 47–50.
- Bosche, B./Strauch, A./Schneider, M./Brandt, P. (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 (15.1.2020).
- CEDEFOP (2016): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Edelson, D. C. (2002): Design research: What we learn when we engage in design. In: Journal of the Learning Sciences, 11 (1), S. 105–121.
- Kraft, S./Seitter, W./Kollewe, L. M. (2009): Professionalitätentwicklung des Weiterbildungspersonals. Bielefeld.
- Krathwohl, D. R./Anderson, L. W. (2009): A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. London.
- Lattke, S./Jütte, W. (Hrsg.) (2014): Professionalisation of adult educators: International and comparative perspectives. Frankfurt a. M.
- Lencer, S./Strauch, A. (2016): Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Bonn.
- Marx, C./Goeze, A./Kelava, A./Schrader, J. (2018): Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Zusammenhänge zwischen Vorbildung und Erfahrung mit dem Wissen über Lehr-Lernmethoden und -konzepte. Zeitschrift für Weiterbildungs-forschung, 41 (1), 57–77.
- Marx, C./Goeze, A./Voss, T./Deutscher, V./Kelava, A./Schrader, J. (in Vorbereitung): Das Wissen über Lehr-Lernmethoden und -konzepte von Lehrkräften der Erwachsenen- und Weiterbildung: Wie lässt sich die Dimensionalität valide abbilden?



- Reinmann, G. (2005): Innovation ohne Forschung? Ein Plädoyer für den Design-Based Research-Ansatz in der Lehr-Lernforschung. *Unterrichtswissenschaft*, 33. Jg., H. 1, 52–69.
- Research vor Beleid (2008): *Alpine – Adult Learning Professions in Europe. A study of the current situation, Trends and issues. Final Report.* Zoetermeer.
- Rohs, M./Rott, K. J./Schmidt-Hertha, B./Bolten, R. (2017): Medienpädagogische Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 30, 1–14.
- Schrader, J./Hohmann, R./Hartz, S. (2010): Fortbildungsbedarf von Lehrkräften aus Sicht der KBE. In: *Mediengestützte Fallarbeit. Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern (EB Buch. 31, S. 9–24).* Bielefeld. Verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-opus-39186> (15.1.2020).
- Schrader, J./Loreit, F. (2018): Professionalisierung bei Lehrkräften der Erwachsenen- und Weiterbildung: Individuelle und kollektive Perspektiven. In: *Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung.* Wiesbaden, S. 283–308.
- Siebert, H. (2012): *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht (Grundlagen der Weiterbildung).* Augsburg.
- Strauch, A. (2008): „Validpack“ – Neues Instrument validiert Kompetenzen von Erwachsenenbildnern. *DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, H. 4, 34–35.
- Terhart, E. (2012): Wie wirkt Lehrerbildung? Forschungsprobleme und Gestaltungsfragen. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 2 (1), 3–21.
- Weinert, F. (2001): *Leistungsmessung in Schulen.* Weinheim und Basel.
- Winther, E./Klotz, V. K. (2014): Spezifika der beruflichen Kompetenzdiagnostik – Inhalte und Methodologie. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17 (1), 9–32.

### **Autorinnen**

Anne Strauch, Dr. phil., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ), Programm Lehren, Lernen, Beraten

Vanessa Alberti, M. A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Doktorandin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Programm Lehren, Lernen, Beraten

Marlis Schneider, M. A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Doktorandin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V., Forschungs- und Entwicklungszentrum (FEZ), Programm Lehren, Lernen, Beraten

### **Review**

*Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch die Redaktionskonferenz am 14.11.2019 zur Veröffentlichung angenommen.*

*This article was accepted for publication following a qualitative review at the editorial meeting on 14<sup>th</sup> November 2019.*