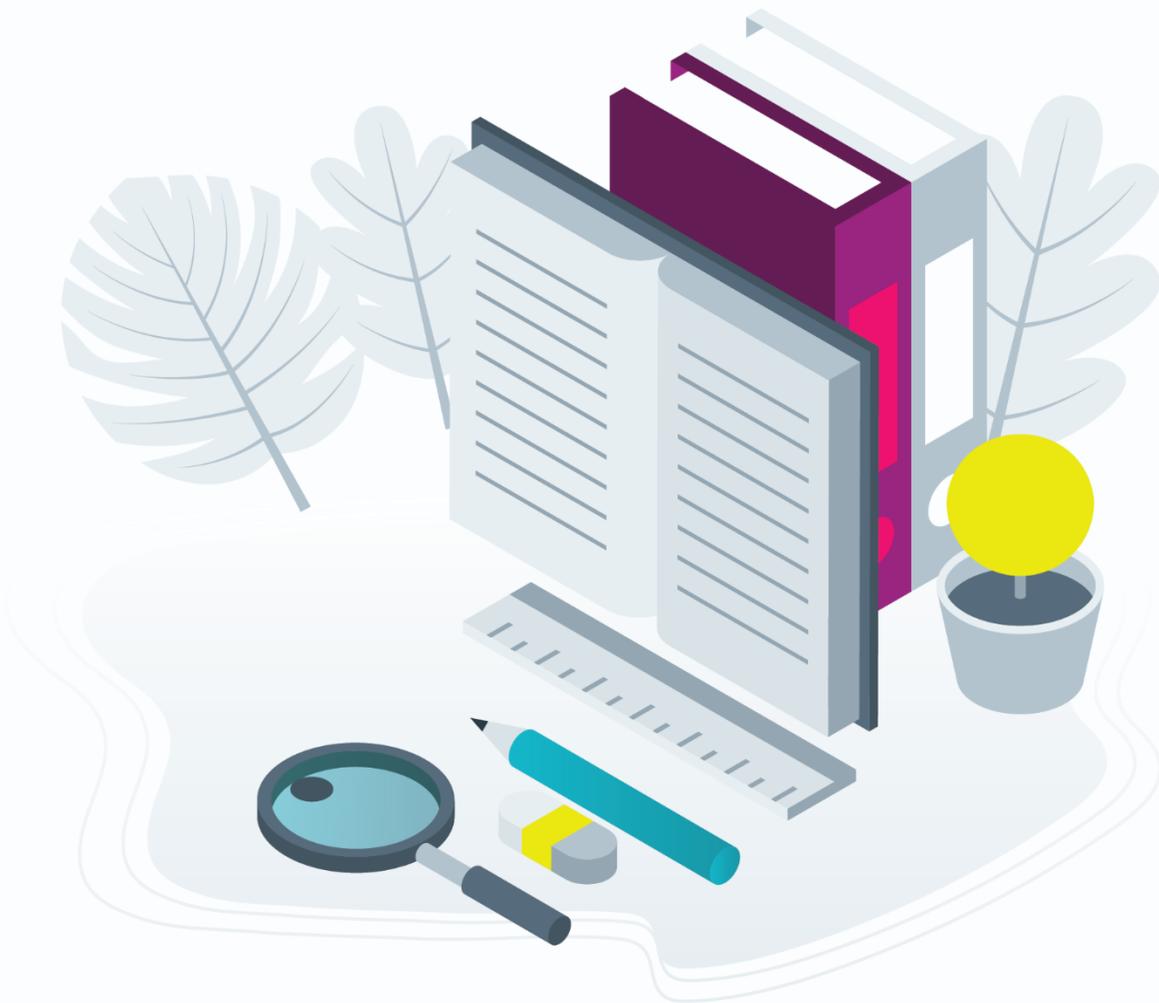


# dima | 2.0

## IO1: Toolkit zur Entwicklung von Strategien für Weiterbildungsanbieter



## Inhaltsverzeichnis

IO1: Toolkit zur Entwicklung von Strategien für Weiterbildungsanbieter .....	1
Toolkit-Übersicht .....	4
Abschnitt 1: Einführung in Strategien der Erwachsenenbildung .....	7
Kapitel 1: Definition von Strategien für die Erwachsenenbildung .....	7
Kapitel 2: Strategien, Prioritäten und der Stand der Technik .....	9
Kapitel 3: Rolle und Position auf dem Markt .....	11
Abschnitt 2: Profil und Merkmale von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen .....	14
Kapitel 1: Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen & Qualifikation .....	14
Kapitel 2: Identifizierung Erwachsener mit geringen Grundkompetenzen .....	16
Kapitel 3: Der dreistufige Ansatz für Weiterbildungspfade .....	19
Abschnitt 3: Durchführung einer Bedarfsanalyse .....	20
Kapitel 1: Sammeln von Informationen .....	20
Kapitel 2: Bedürfnissen gerecht werden .....	22
Abschnitt 4: Zuordnung der Akteure und Erleichterung der Teilnahme .....	25
Kapitel 1: Identifizierung der Akteure .....	25
Kapitel 2: Orientierungs- und Beratungsdienste .....	28
Kapitel 3: Entwicklung von Informationsmechanismen .....	31
Abschnitt 5: Anpassung der Programme an die Merkmale von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen .....	38
Kapitel 1: Der Wert der Erwachsenenbildung .....	38
Kapitel 2: Flexibilität & Verfügbarkeit .....	40
Abschnitt 6: Gestaltung von Programmen mit Fokus auf Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen .....	43
Kapitel 1: Die Curriculum-Planung .....	43
Kapitel 2: Elemente der Curriculumgestaltung .....	44
Abschnitt 7: Entwicklung und Umsetzung von Programmen .....	47
Kapitel 1: Theorie der Erwachsenenbildung .....	47
Kapitel 2: Moderne Ansätze in der Erwachsenenbildung .....	52
Abschnitt 8: Monitoring, Evaluierung und Verbesserung von Strategien .....	55



Kapitel 1: Monitoring und Evaluierung von Strategien in der Erwachsenenbildung .....	55
Kapitel 2: Die reflektierte Praxis ( <i>Reflective Practice</i> ) in der Erwachsenenbildung .....	56
Kapitel 3: Berufliche Weiterbildung von Erwachsenenbildner/-innen .....	60
Abschnitt 9: Anerkennung, Validierung und Zertifizierung .....	63
Kapitel 1: Nationaler Qualifikationsrahmen .....	63
Kapitel 2: Beurteilung der Kompetenzen .....	64
Abschnitt 10: Digitaler Kompetenzrahmen für Organisationen und Lehrende .....	68
Kapitel 1: Digital kompetente Bildungsorganisationen (DigCompOrg) .....	68
Kapitel 2: Digital kompetente Lehrende ( <i>DigCompEdu</i> ) .....	72
Abschnitt 11: Beispiele für Strategien in der Erwachsenenbildung.....	77
Fallstudie 1: Aufbau einer Strategie von unten nach oben .....	77
Fallstudie 2: Organisatorische Strategie für die Lenkung und Interessenvertretung des Erwachsenenbildungsangebots im Longford Women's Link, Irland .....	78



## Toolkit-Übersicht

Dieses Toolkit ist ein einfach zu handhabendes Paket von Ressourcen, das Weiterbildungsanbieter (Organisationen, Hochschulen, Einrichtungen) und Erwachsenenbildner/-innen bei der Entwicklung effektiver Strategien für die Erwachsenenbildung, die auf die Bedürfnisse von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen und geringqualifizierten Erwachsenen zugeschnitten sind, unterstützen soll. Dieses Toolkit wurde auf der Grundlage der Ergebnisse und Empfehlungen aus früheren Untersuchungen des Konsortiums entwickelt (siehe *Transnationaler Bericht*). Das Ziel dieses Toolkits besteht darin, Weiterbildungsanbietern und Erwachsenenbildner/-innen eine umfassende Darstellung des Strategieentwicklungsprozesses in der Erwachsenenbildung zu geben. Es besteht aus 11 eigenständigen, aber miteinander verbundenen Abschnitten, die alle Themen abdecken, die sich aus den vorangegangenen umfangreichen Untersuchungen ergeben haben.

**Erwachsenenbildung** und **Erwachsenenbildungsstrategie** haben je nach Land und Person unterschiedliche begriffliche Abgrenzungen. Im 1. Abschnitt werden Sie angeleitet, diese wesentlichen Begriffe zu klären sowie die Gründe dafür zu finden, warum es wichtig ist, eine Strategie für die Erwachsenenbildung zu entwickeln. Ein kompaktes strategisches Verständnis und eine kompakte strategische Planung helfen Ihnen bei der Entscheidungsfindung für eine günstige Ausgangsposition auf dem Markt. Das Humankapital und seine Kompetenzen wirken wie eine Hebelkraft für wirtschaftliches und gesellschaftliches Wachstum. Das Phänomen der Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen ist für viele Länder zu einem kritischen Thema geworden. Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen werden von der Gesellschaft weder leicht erkannt noch verstanden. Im 2. Abschnitt machen Sie sich mit ihren spezifischen pädagogischen Fähigkeiten und Bedürfnissen vertraut.

Wenn Sie die Ressourcen Ihrer Organisation angemessen mobilisieren, um den Bedürfnissen der erwachsenen Lernenden gerecht zu werden, wird sich dadurch Ihre Effizienz steigern. Im 3. Abschnitt lernen Sie, die Komplexität ihrer Bedürfnisse mit einer gut strukturierten Recherche abzubilden und die Ressourcen Ihrer Organisation zu nutzen, um sie zu erfüllen. Starke Kooperationen und Partner können Ihrer Organisation erhebliche Vorteile bieten. Das ist der Grund, warum der Aufbau von Partnerschaften einen integralen Bestandteil der strategischen Planung darstellt. Die öffentlichen Infrastrukturen reichen oft nicht aus; deshalb müssen Sie als Organisation Ihr Netzwerk von Partnern für Kooperationen und gemeinsame Anstrengungen entwickeln.

Die Erwachsenenbildung hat erhebliche Vorteile für den Einzelnen, für Unternehmen und für unsere Gesellschaft. Wenn Erwachsene sich weiterbilden, sind sie zufriedener mit ihrem Leben, haben mehr Arbeitsmöglichkeiten, erhalten höhere Gehälter, erfreuen sich einer besseren Gesundheit und nehmen stärker an der Zivilgesellschaft teil. Im 5. Abschnitt finden Sie nützliche Informationen darüber, wie Sie Ihre Angebote an das Profil von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen anpassen und dabei die Vorteile der Erwachsenenbildung unterstreichen können.

Das Curriculum ist wahrscheinlich die allem übergeordnete Struktur eines jeden Bildungsprogramms; daher muss es sorgfältig entworfen werden. Im 6. Abschnitt befassen Sie sich detailliert mit einigen grundlegenden Elementen der Programmgestaltung und Curriculumplanung. Normalerweise wenden Erwachsenenbildner/-innen die gleichen Lehrmethoden an, die wir in der Schule gelernt haben. Dies ist eine häufige Falle, denn Erwachsene haben unterschiedliche Lerneigenschaften und -bedürfnisse. Im 7. Abschnitt werden einige zentrale Erkenntnisse aus der Literatur zu Angeboten der Erwachsenenbildung vorgestellt.



Strategien müssen einer ständigen Evaluierung und Verbesserung unterzogen werden. Alle Ihre Verfahren müssen während der gesamten Implementierung ein hohes Qualitätsniveau beibehalten; dafür werden in Abschnitt 8 einige nützliche Richtlinien angegeben. Die Lernenden und der Arbeitsmarkt fordern zunehmend die Übertragbarkeit und Transparenz der erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen. In Abschnitt 9 erhalten Sie wesentliche Hinweise, wie Sie Ihre Organisation mit einem Anerkennungs-, Validierungs- und Zertifizierungssystem unterstützen können.

Die Nutzung digitaler Technologien nimmt im 21. Jahrhundert kontinuierlich zu; daher wird der Bedarf an digitalen Kompetenzen und Fähigkeiten für alle Lernenden immer wichtiger. Die Europäische Kommission hat diverse Anstrengungen unternommen, um diese Fähigkeiten bei den Lehrenden und Lernenden zu fördern. In Abschnitt 10 erfahren Sie, dass jede Bildungseinrichtung die digitale Integration auf allen Ebenen einbeziehen und Fortschritte bei der effektiven Nutzung digitaler Lerntechnologien sicherstellen muss, die es den Lernenden ermöglichen, digitale Fähigkeiten zu erwerben. In Abschnitt 11 erhalten Sie schliesslich zwei erfolgreiche Beispiele für Lernstrategien von Erwachsenen, die Sie inspirieren könnten. Die Entwicklung von Strategien definiert die Zukunft Ihrer Organisation und Ihrer zukünftigen Lernenden.

Toolkit-Übersicht		
Abschnitte		Zielsetzung
1	Einführung in Strategien der Erwachsenenbildung	Herstellung einer starken konzeptionellen Basis für die Erwachsenenbildung und Verständnis für die Bedeutung von Gestaltungsstrategien.
2	Die Bedürfnisse und Merkmale von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen	Identifizierung der Zielgruppe der Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen, ihres Bildungsniveaus, ihrer Bedürfnisse und ihres Hintergrunds.
3	Durchführung einer Bedarfsanalyse	Durchführung einer effektiven Bedarfsanalyse, um die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppen zu ermitteln und sie mit dem Programmangebot abzugleichen.
4	Zuordnung der Akteure und Erleichterung der Teilnahme	Identifizierung von Akteuren, Erkundung von Kooperationen und Aufbau von Partnerschaften, die zum <i>Upskilling</i> -Prozess, d.h. zur Kompetenzverbesserung bzw. Weiterbildung, von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen beitragen.
5	Anpassung der Programme an die Merkmale und Bedürfnisse von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen	Entwicklung von Programmen mit echtem Mehrwert für erwachsene Lernende und Erleichterung ihrer Teilnahme.
6	Gestaltung von Programmen mit Fokus auf Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen	Vertrautmachen mit der Programmgestaltung und Curriculumgestaltung für Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen.
7	Entwicklung und Umsetzung von Programmen	Erforschung und Übernahme der Theorie der Erwachsenenbildung hinsichtlich der Lerncharakteristika und Lehransätze.
8	Monitoring, Evaluierung und Verbesserung von Strategien	Verfolgung der Strategie zur Aufrechterhaltung der Qualität und ständigen Verbesserung
9	Anerkennung, Validierung und Zertifizierung	Zur Einhaltung des nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmens



10	Digitaler Kompetenzrahmen für Bildungsorganisationen und Lehrende	Ausrichtung der Anstrengungen und Integration von Technologien für eine kompetente digitale Organisation.
11	Beispiele für Strategien in der Erwachsenenbildung	Inspiziert und ermutigt werden, innovatives Denken bei der Entwicklung von Strategien anzuwenden.



# Abschnitt 1: Einführung in Strategien der Erwachsenenbildung

## Kapitel 1: Definition von Strategien für die Erwachsenenbildung

### Was ist Erwachsenenbildung?

Nach der Definition der [UNESCO](#) bezieht sich *Erwachsenenbildung* auf die «...Bildung, die sich speziell an Personen richtet, die von der Gesellschaft, der sie angehören, als Erwachsene betrachtet werden, und das Ziel verfolgt, ihre fachlichen oder beruflichen Qualifikationen zu verbessern, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, ihre Kenntnisse zu bereichern, um eine formale Bildungsstufe abzuschliessen oder Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auf einem neuen Gebiet zu erwerben oder ihre Kenntnisse auf einem bestimmten Gebiet aufzufrischen oder zu aktualisieren.

Die Definition von *Erwachsenenbildung* laut dem Rat der Europäischen Union, wie sie in der [Entschliessung des Rates über eine erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung](#) aus dem Jahr 2011 angeführt ist, lautet: «...umfasst der Begriff 'Erwachsenenbildung' das gesamte Spektrum formalen, nicht formalen und informellen Lernens Erwachsener im allgemeinen wie im beruflichen Bildungsbereich nach Abschluss ihrer ursprünglichen allgemeinen und beruflichen Bildung.»

### Tipp!

*Sie sollten sich in jedem Fall bei der zuständigen Behörde Ihres Landes nach der übernommenen Definition erkundigen, da diese von Land zu Land unterschiedlich sein kann!*

### Was ist eine Erwachsenenbildungsstrategie?



Abb. 1. Aufbau des Strategieplans

Eine **Strategie** ist ein übergeordneter Aktionsplan, der darauf ausgelegt ist, ein langfristiges oder übergeordnetes Ziel zu erreichen und die Organisationsziele zu verwirklichen. Die Auswirkungen der Strategie können nur langfristig beurteilt werden. Sie beinhaltet oft die Vision und Mission der Organisation, wobei sie auch eine Antwort auf die Frage «Warum tun Sie das?» enthält.

Der Begriff **Massnahmen** bezieht sich auf ein Spektrum von Richtlinien, Standards, Regeln und Vorschriften, die von der Organisation entworfen und implementiert werden, um eine rationale Entscheidungsfindung zur Umsetzung

der Strategie zu unterstützen. Sie verfolgen den ultimativen Zweck, das Erreichen der strategischen Ziele zu ermöglichen und zu unterstützen. Die Massnahmen beantworten die Frage: «Wie werden Sie Ihre Vision und Ziele erreichen?».

Die **Vorgangsweisen** oder Prozesse sind jene täglichen Handlungen und Aktivitäten, die auf die Umsetzung der Massnahmen abzielen. Mit anderen Worten gesagt bezieht sich dieser Begriff auf die Art und Weise, wie die Organisation die vordefinierten Ziele erreicht: «Was tun Sie, um die Massnahmen umzusetzen?». Dazu gehören Massnahmen und Werkzeuge, Instrumente und Geräte sowie spezifische Schritte, die unternommen werden müssen.

Jede Strategie trachtet danach, vordefinierte Ziele zu verfolgen (das, was erreicht werden soll und den Erfolg definiert). Die erste Aufgabe besteht darin, die gewünschten Ziele und Ergebnisse zu identifizieren. Dabei kann es sich um spezifische quantitative Ziele (z. B. die Teilnahme von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen) und qualitative Ziele (z. B. die Aussicht auf ein berufliches Weiterkommen der Lernenden nach einem Kurs) handeln, die Sie innerhalb des folgenden Zeitraums erreichen möchten. Das Zeitfenster für die strategische Planung beträgt oft 3-5 Jahre (langfristig) und ist eingerahmt von der kurzfristigen operativen Planung. Beachten Sie, dass eine Strategie regelmässig überprüft, evaluiert und gegebenenfalls verbessert werden muss.

Es ist entscheidend, praktische Ziele zu identifizieren. Das SMART-Modell könnte bei diesem Verfahren sehr nützlich sein.

**S**pecific / spezifisch

**M**easurable / messbar

**A**chievable / erreichbar

**R**elevant / relevant

**T**ime-bound / terminiert

Arbeiten Sie die Abschnitte des Toolkits durch und kehren Sie danach zurück, um Ihre **strategischen Ziele** zu vervollständigen:

Strategisches Ziel 1

.....  
 .....

Strategisches Ziel 2

.....  
 .....



Strategisches Ziel 3

.....

.....

Strategisches Ziel 4

.....

.....

### Warum ist die Entwicklung von Strategien in der Erwachsenenbildung wichtig?

Der Sektor der Erwachsenenbildung stellt sich in Europa fragmentiert dar. Es fehlt eindeutig an umfassenden und mutigen Strategien bzw. Massnahmen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Folglich ist es wichtig, die Bedingungen zu schaffen, die sowohl Ihre Organisation als auch die erwachsenen Lernenden besser unterstützen. Das Entwerfen einer spezifischen Strategie für Ihre Organisation wird die externe Fragmentierung des Sektors abmildern und wird ausserdem zweifellos Ihre zukünftigen Handlungen in Richtung der gewünschten Ergebnisse lenken.

## Kapitel 2: Strategien, Prioritäten und der Stand der Technik

### Der politische Kontext: ET2020-Ziele in der Erwachsenenbildung

Als Weiterbildungsanbieter sollten Sie über regionale Initiativen und Prioritäten auf dem Laufenden gehalten und informiert werden. Die Europäische Kommission hat verschiedene Strategien/Massnahmen zur Erwachsenenbildung und speziell zum Lernen von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen entwickelt.

Der [strategische Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung \(ET 2020\)](#) basiert auf dem Ansatz des lebenslangen Lernens und bietet Möglichkeiten zum Aufbau von bewährten Verfahren (Best Practices) in der Bildungspolitik auf nationaler und regionaler Ebene.

Im Rahmen von ET 2020 werden vier gemeinsame EU-Ziele verfolgt:

- Lebenslanges Lernen und Mobilität als Realität
- Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung erhöhen
- Förderung der Gerechtigkeit, des sozialen Zusammenhalts und der aktiven Staatsbürgerschaft
- Förderung von Innovation und Kreativität - einschliesslich unternehmerischen Denkens - auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung

### Die wichtigsten Benchmarks, die bis 2020 auf europäischer Ebene erreicht werden sollen, sind unter anderem:

- den Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/-innen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren soll unter 10 % sinken,
- mindestens 40 % der 30- bis 34-Jährigen sollen über einen Hochschul- oder gleichwertigen Abschluss verfügen,
- mindestens 15 % der Erwachsenen sollten am lebenslangen Lernen teilnehmen,
- mindestens 20 % der Hochschulabsolvent/-innen und 6 % der 18- bis 34-Jährigen mit einer beruflichen Erstqualifizierung sollen einen Auslandsaufenthalt zu Studien- oder Ausbildungszwecken absolviert haben,
- der Anteil der Absolvent/-innen in einem Beschäftigungsverhältnis (20- bis 34-Jährige mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II), die ihre Ausbildung vor ein bis drei Jahren abgeschlossen haben, soll mindestens 82 % betragen.

*\* Die oben genannten Ziele und Benchmarks beziehen sich auf die Strategie für 2020. Die neue aktualisierte Europäische Agenda für den nächsten Zeitraum wird voraussichtlich bald veröffentlicht. Bleiben Sie immer auf dem Laufenden.<sup>1</sup>*

### Ausrichtung an die nationalen Strategien und Prioritäten

Prüfen Sie die nationalen Strategien und Prioritäten Ihres Landes. Überlegen Sie, wie Sie dazu beitragen und um Unterstützung bitten können! Staatliche Stellen können wertvolle Informationen liefern, wie z. B. Daten über den Sektor, Finanzierungsmöglichkeiten bzw. eine Orientierung über den nationalen Qualifikationsrahmen.

Dies wird die Effektivität Ihrer Weiterbildungsprogramme erhöhen und Ihre Organisation wird das Vertrauen und die Anerkennung der nationalen Behörden und der Öffentlichkeit gewinnen.

Das Wissen um den Stand der Technik und über die zukünftigen Bestrebungen Ihres Landes kann Ihnen helfen, bessere Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

#### Fragen

Stimmen die Ziele und Aktivitäten mit der nationalen Strategie und den nationalen Prioritäten überein?

Wie werden die Ergebnisse gemessen?

#### Tipp

Versuchen Sie, bestehende Praktiken, Tools, Plattformen und Analysen zu identifizieren, die von der nationalen Behörde zur Verfügung gestellt werden.

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor\\_de](https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_de)



Allgemeine Informationen über die Bildungsbeilegung von Erwachsenen in Ihrem Land finden Sie auch in Berichten zu gross angelegten internationalen Erhebungen oder anderen Studien auf nationaler Ebene:

- Erhebung über Erwachsenenbildung ([AES](#))
- Global Report on Adult Learning and Education (UNESCO-Weltbericht zur Erwachsenenbildung, [GRALE](#))
- Continuing Vocational Training Survey (Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen, [CVTS](#))
- Programme for the International Assessment of Adult Competencies ([PIAAC](#))

## Rolle und Nutzen der Erwachsenenbildung

- Armut bekämpfen
- Arbeitslosigkeit verringern
- Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen sowie die digitalen Fähigkeiten verbessern
- Gleichstellung der Geschlechter fördern
- Inklusivität fördern
- Lebensqualität verbessern
- Andere gesellschaftliche oder wirtschaftliche Probleme beseitigen
- Die nationale Entwicklung fördern

\* Weitere nützliche und spezifische Informationen für Ihr Land erhalten Sie auch beim [Eurydice-Netzwerk](#) (dem europäischen Bildungsinformationsnetzwerk) und [EPALE](#) (der elektronischen Plattform für Erwachsenenbildung in Europa).

## Identifizierung von Lücken

Finden Sie mit Hilfe der für Ihr Land verfügbaren Forschungsdaten heraus, aus welchen Gründen die bestehenden Herausforderungen in Ihrem Land auftreten. Dies könnte Ihnen helfen, die aktuelle Situation dieses Gebiets in Ihrem Land kritisch zu reflektieren und innovative Ideen zu entwickeln, wie Ihre Organisation die Partizipation stärken könnte.

## Zentrale Fragen

- Warum gibt es diese Herausforderungen?
- Welche Bedingungen sind für ihr Vorhandensein verantwortlich?
- Wie könnte man ihnen begegnen?
- Warum wurden sie noch nicht bewältigt?

## Kapitel 3: Rolle und Position auf dem Markt

### Die Rolle der Weiterbildungseinrichtungen

Als Bildungseinrichtung haben Sie die Verantwortung, die Zukunft der Gesellschaft und Wirtschaft zu gestalten, indem Sie deren wertvollste Ressource entwickeln: das Humankapital.

Bildung ist ein kontinuierlicher Vorgang, der nie endet. Als Weiterbildungsanbieter sind Sie der Botschafter dieser Idee und streben danach, die Flamme des Lernens am Leben zu erhalten. Wie



Sie aber wahrscheinlich wissen, sind viele Erwachsene nicht bereit, an irgendeiner Form allgemeiner und beruflicher Bildung teilzunehmen.

Zu den Aufgaben eines jeden Weiterbildungsanbieters gehört es, die Zielgruppe über die Bedeutung des Lernens und die Verfügbarkeit von Programmen zu informieren, qualitativ hochwertige und relevante Bildung zu vermitteln, spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen bei den Lernenden zu entwickeln, sie zu bewerten und ihnen Unterstützung anzubieten.

## Differenzierung der Konkurrenz

Ungeachtet des gesellschaftlichen Beitrags und der Wirkung, die Ihre Organisation erzielen möchte, stellt die Konkurrenz immer eine Herausforderung dar, die Sie in Betracht ziehen sollten. Die Beschaffung von Informationen über andere Weiterbildungsanbieter in Ihrer Region kann Ihnen bei der Entscheidung über Ihre Positionierung auf dem Markt helfen. Diese Vorgangsweise könnte Ihnen einen besseren Einblick in folgende Punkte geben:

- Erwartungen der erwachsenen Lernenden
- erfolgreiche bzw. erfolglose Beispiele
- Stärken und Schwächen Ihrer Organisation
- Ihr Alleinstellungsmerkmal
- bestehende Programme und Strategien

### Wie Sie Informationen über Ihre Konkurrenz sammeln können

- Web-Recherche
- Berichte
- soziale Netzwerke:
- Kund/-innen
- Branchenvereinigung & Konferenzen
- Frühere Mitarbeiter/-innen
- Medien

Lernen Sie von Ihrer Konkurrenz, aber vermeiden Sie eine Überanalyse. Sie könnten auch einige erfolgreiche Beispiele aus anderen/ähnlichen Branchen in Betracht ziehen. Das könnte nützlich sein, um innovative Ideen zu entwickeln. Bleiben Sie immer auf Ihre Organisation fokussiert

Der Schlüssel für jedes Unternehmen ist es, etwas Besonderes anbieten zu können. Anders zu sein bedeutet, sich von der Konkurrenz abzuheben, mehr Aufmerksamkeit bei den Kund/-innen zu erregen, seinen Marktanteil auf- und auszubauen.

Was macht Sie anders? Ist es Ihr Zugang zu Spitzentechnologien, Ihre hochqualifizierten Auszubildenden, Ihre kreativen Ideen, Ihre spezialisierten Programme, Ihre Einrichtungen oder die Fluktuation Ihrer Lernenden? Ist es die Unterstützung, die Sie in Kombination mit der Bereitstellung von Bildungsprogrammen anbieten, ist es Ihr Netzwerk von Interessenvertretern oder Ihre Verbindungen zu Arbeitgeber/-innen?

### Tipp

**Eine Differenzierung bietet Ihnen oft die Möglichkeit, einen Aufschlag für Ihren Service zu verlangen. Es könnte jedoch höhere «Kosten» nach sich ziehen, ein einzigartiges Produkt oder eine einzigartige Dienstleistung anzubieten.**

Ist es das mangelnde Interesse der Lernenden am Lernen oder die fehlende Attraktivität der angebotenen Programme, die zu niedrigen Teilnahmequoten führen?

### Zusätzliche Ressourcen

Europäische strategische Zusammenarbeit (ET 2020): [https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework\\_de](https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_de)

EPALE - Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa: <https://epale.ec.europa.eu/de>

Eurydice: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>



## Abschnitt 2: Profil und Merkmale von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen

### Kapitel 1: Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen & Qualifikation

#### Wer sind die Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen?

In Bezug auf ihre formale Bildung werden Erwachsene mit Qualifikationen bis zum Sekundarbereich I (ISCED 0-2)<sup>2</sup> als Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen definiert. Diese Perspektive wird im Labour Force Survey (LFS, Arbeitskräfteerhebung) der Eurostat übernommen.

Laut OECD gelten Erwachsene, die bei der Lesekompetenz<sup>3</sup> und bei der alltagsmathematischen Kompetenz<sup>4</sup> der PIAAC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) eine Kompetenzstufe von 1 oder darunter erreichten, als Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen. Diese Definition basiert auf ihren kognitiven Fähigkeiten und Fähigkeiten im Bereich der Informationsverarbeitung und nicht auf ihrem formalen Bildungsstand.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nimmt eine andere Klassifizierung vor, die auf der Tätigkeit der Erwachsenen basiert. Nach der Internationalen Standardklassifikation der Berufe in der Fassung von 2008 (ISCO-08)<sup>5</sup> gelten Erwachsene, die als Hilfsarbeitskräfte (in Gruppe 9) arbeiten, auch wenn sie einen Bildungsabschluss nach ISCED 3 oder höher haben, als Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen.

#### Geringe Grundkompetenzen

Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen weisen in der Regel ein niedriges Niveau an Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen sowie digitalen Kompetenzen auf. Die Entwicklung der Lese- und Schreibkompetenz bildet die Grundlage für weiteres Lernen und sprachliche Interaktion. Rechenkompetenz bezieht sich auf die Anwendung mathematischen Denkens und die Lösung von Problemen in Alltagssituationen. Die digitale Kompetenz umfasst den selbstbewussten und verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Technologien zum Lernen, Arbeiten und zur Teilhabe an der Gesellschaft.

#### Acht Schlüsselkompetenzen für LLL (gemäß dem Rat der Europäischen Union)

1. Lese- und Schreibkompetenz
2. mathematische Kompetenz und Kompetenz in Naturwissenschaften, Informatik und Technik
3. Digitale Kompetenz
4. Mehrsprachigenkompetenz
5. persönliche, soziale und Lernkompetenz
6. Bürgerkompetenz
7. unternehmerische Kompetenz
8. Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit

<sup>2</sup> <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

<sup>3</sup> <https://nces.ed.gov/surveys/piaac/litproficiencylevel.asp>

<sup>4</sup> <https://nces.ed.gov/surveys/piaac/numproficiencylevel.asp>

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST\\_NOM\\_DTL&StrNom=CL\\_ISCO08&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC](https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=CL_ISCO08&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC)



Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung sind aufgerufen, Programme zu entwerfen, die die vom Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten vermitteln. Wie in der Europäischen Kompetenzagenda der Europäischen Kommission<sup>6</sup> dargelegt wird: «*Erwachsene mit geringen Kompetenzen sollten Unterstützung erhalten, damit sie ihre Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten sowie ihre digitalen Kompetenzen verbessern und – soweit möglich – ein breiteres Kompetenzspektrum entwickeln können, das ihnen den Erwerb eines Abschlusses der Sekundarstufe II oder einer gleichwertigen Qualifikation ermöglicht.*»

### Nützliche Informationen

*Fast ein Fünftel der erwachsenen Europäer hat Probleme mit den Grundfertigkeiten Lesen und Schreiben, Rechnen und dem Umgang mit digitalen Werkzeugen im Alltag.*

### Bildungsstand

Die vielleicht grösste Herausforderung besteht darin, Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen für die allgemeine und berufliche Bildung zu gewinnen und zu motivieren. Sie müssen bedenken, dass die meisten von ihnen keine positiven Erfahrungen aus früheren Lernprozessen mitbringen. Es ist unwahrscheinlich, dass sie in einem Klassenzimmer hervorragende Leistungen erzielen. Bis dahin fühlten sie sich minderwertig, enttäuscht oder unfähig, akademische Anstrengungen zu unternehmen.

### Nützliche Informationen

*Etwa 22 % der erwachsenen Europäer haben höchstens einen Abschluss auf Sekundarstufe I.*

### Stärken und Schwächen

Trotz des Mangels an einigen wichtigen Fähigkeiten verfügen Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen möglicherweise über andere wertvolle Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen. Beliebte Fähigkeiten wie die kommunikativen Kompetenzen von Verkaufsberatern/-innen oder spezialisierte Fähigkeiten wie das Schreinerhandwerk könnten Erwachsenen ein gewisses Mass an Arbeitsplatzsicherheit und Vertrauenswürdigkeit verschaffen. Darüber hinaus könnten sie durch ihre lange Berufserfahrung mit Fähigkeiten ausgestattet sein, die einer formalen Qualifikation gleichkommen, und sie könnten in keinerlei Hinsicht zur gefährdeten Bevölkerungsgruppe gehören.

Wenn jedoch die allgemeinen und beruflichen Bildungsprogramme ihre Bedürfnisse und Erwartungen nicht erfüllen, da ihre Unzulänglichkeiten in einigen Bereichen nicht berücksichtigt

<sup>6</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=de>

werden, kann dies zu Frustration oder Enttäuschung führen. Wenn Sie die Stärken und Schwächen dieser Menschen kennen, werden Ihre Programme in grösserem Umfang auf deren Realität eingehen.

## Kapitel 2: Identifizierung Erwachsener mit geringen Grundkompetenzen

### Zielgruppen

Die Gruppe der Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen und der gering qualifizierten Erwachsenen kann nicht einfach identifiziert und angesprochen werden. Ihre Merkmale, Bedürfnisse und Bildungsbarrieren sind noch weitgehend unbekannt und von Land zu Land unterschiedlich. Um die Zielgruppen zu ermitteln, ist ein genauerer Blick erforderlich. Jede Gruppe hat ihre eigenen Bedürfnisse und Barrieren für die Teilnahme, daher muss sie entsprechend behandelt werden.

Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen und gering qualifizierte Erwachsene gehören in der Regel marginalisierten Bevölkerungsschichten an. Die frühzeitige Identifizierung Ihrer Zielgruppen hilft Ihnen, Ihre Handlungen in die richtige Richtung zu lenken.

### Mögliche spezifische Gruppen

Aus welchen Gruppen könnten Ihre potenziellen Lernenden bestehen? Markieren Sie diejenigen, die auf Ihren Fall zutreffen:

- NEET (nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung)
- Arbeitslose mit niedrigem Qualifikationsniveau
- Ältere Arbeitnehmer/-innen (45-64 Jahre)
- EU- und Nicht-EU-Migranten
- Flüchtlinge und Asylwerber/-innen
- Häftlinge
- Menschen mit Behinderung
- Roma («Zigeuner»)
- Selbstständige
- Niedrig bezahlte Arbeitnehmer/-innen
- Personal in der Erwachsenenbildung
- Schulabbrecher/-innen
- Spezifischer Beruf .....
- Andere.....
- Andere.....
- Andere.....

### Nützliche Informationen

*In Europa ist der Zugang zur Erwachsenenbildung nach wie vor **ungleich!** Das bedeutet, dass bestimmte Personengruppen eine konstant niedrigere Beteiligung haben als andere. Tatsächlich werden denjenigen, die die Erwachsenenbildung am meisten brauchen würden, weniger Möglichkeiten geboten.*



## Profil der Zielgruppen

Erstellen Sie eine kurze Beschreibung Ihrer Zielgruppen. Die Beschreibungen müssen nicht umfangreich sein, aber sie sollten spezifisch sein. Beispielsweise: «*Unser primäres Zielpublikum sind politische Flüchtlinge, meist aus Ländern des Nahen Ostens, die in Flüchtlingslagern leben. Sie verfügen über gute Qualifikationen aber über schlechte Kenntnisse der Sprache des Gastlandes. Sie wollen sich anderswo ein neues und sicheres Leben aufbauen, weil sie nicht in ihre Heimat zurückkehren können*». Versuchen Sie, die folgenden Fragen zu beantworten:

### Beschreibung der Zielgruppen

- ✓ Was bringt sie zusammen?
- ✓ Wo leben sie?
- ✓ Was ist ihr Hintergrund?
- ✓ Was wollen sie erreichen?
- ✓ Was sind ihre Zukunftsperspektiven und Wünsche?
- ✓ Welchen kulturellen und ethischen Hintergrund haben sie?
- ✓ Was ist der Stand ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten?
- ✓ Was sind ihre Stärken?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

In *Abschnitt 3* erhalten Sie einige wichtige Hinweise zur Durchführung einer Bedarfsanalyse, die Ihnen genauere Informationen über ihre aktuelle Situation und Bedürfnisse liefert.

## Profil der Zielgruppen

Jede Gruppe von Erwachsenen ist mit unterschiedlichen Barrieren für die Bildungsteilnahme konfrontiert. Oft berücksichtigen Weiterbildungsanbieter nicht deren sozio-finanzielle Realität. Daher sind Erleichterungen bei der Teilnahme nicht gewährleistet. Wenn man diese Barrieren kennt, ist es einfacher, vernünftige Lösungen und Wege für deren Unterstützung zu finden.

Es folgt eine erweiterte Liste der häufigsten Barrieren und Lücken, mit denen erwachsene Lernende konfrontiert sind. Versuchen Sie, die Hindernisse Ihrer Zielgruppen zu identifizieren (kreuzen Sie die zutreffenden Kästchen an). Können Sie weitere Lernbarrieren feststellen?

**Situative Barrieren:** Diese Barrieren stehen im Zusammenhang mit ungünstigen Lebensumständen, z. B. anderen Verpflichtungen:

- voller Terminplan
- familiäre Verpflichtungen
- schlechte finanzielle Situation
- Mangel an verfügbaren Kinderbetreuungsangeboten

**Institutionelle Barrieren:** Zu diesen Barrieren gehören administrative Schwierigkeiten:

- unzureichende Gestaltung oder Durchführung des Kurses
- die hohen Kosten der Teilnahme am Lernen
- ungünstige Terminierung und Zeitplanung des Programms
- Mangel an Vielfalt der Angebote
- Unzugänglichkeit von Programmen, die auf ihre Bedürfnisse eingehen würden
- fehlende Qualifikationen für den Einstieg in das Programm ihrer Wahl

**Barrieren aufgrund von Veranlagungen und Neigungen:** Diese Barrieren beziehen sich auf die Einstellung der Erwachsenen zum Lernen:

- fehlende Motivation und Zielstrebigkeit
- entmutigende Vorerfahrungen
- Alters- oder gesundheitliche Probleme
- begrenzte Verfügbarkeit von freier Zeit zum Lernen
- Gruppenzwang
- Lerngewohnheiten (oder deren Fehlen)
- Prokrastination (d.h. das Aufschieben von anstehenden Aufgaben) und Faulheit
- fehlende berufliche Ziele

**Akademische Barrieren:** Diese Barrieren stehen in engem Zusammenhang mit Qualifikations- und Wissenslücken der Erwachsenen:

- unzureichende sprachliche oder mathematische Fähigkeiten
- geringe digitale Fähigkeiten, was Erwachsene davon abhalten könnte, Informationen über angebotene Programme zu erhalten, oft begleitet von einem fehlenden Zugang zum Internet oder zu digitalen Geräten.

**Kulturelle und sozioökonomische Barrieren:** Diese Barrieren hängen meist mit kulturellen Werten, Normen, Stereotypen und Vorurteilen zusammen:

- von Frauen wird nicht erwartet, dass sie arbeiten oder eine Ausbildung machen
- von den Menschen wird erwartet, dass sie in jungen Jahren eine Familie gründen
- Bildung wird nicht wertgeschätzt
- mangelnde Unterstützung und Ermutigung durch die Arbeitgeber/-innen



## Kapitel 3: Der dreistufige Ansatz für Weiterbildungspfade

Weiterbildungspfade (auf Englisch als *Upskilling Pathways* bezeichnet) ist der Titel einer EU-Initiative, die Menschen eine zweite Chance gibt, Grundkompetenzen zu erwerben. Sie ist in drei Schritte gegliedert, die Erwachsenen den Zugang zu hochwertigen Lernangeboten erleichtern.

### 1. Beurteilung der Kompetenzen

Damit sollen Erwachsene die Möglichkeit erhalten, **festzustellen, über welche Kompetenzen sie verfügen** und in welchen Bereichen es Verbesserungsbedarf gibt. Dies kann beispielsweise in Form einer «Kompetenzbeurteilung» (*Skills Audit*) erfolgen. Sie gibt Auskunft darüber, auf welchen vorhandenen Kompetenzen ein massgeschneidertes Lernangebot für eine bestimmte Person aufbauen könnte.

### 2. Lernangebot

Der bzw. die Betroffene erhält ein **Bildungs- bzw. Berufsbildungsangebot**, das dem in der Kompetenzbeurteilung ermittelten Bedarf entspricht. Das Angebot sollte auf die Verbesserung der Lese-, Schreib-, Rechen- oder digitalen Kompetenzen abzielen und/oder es ermöglichen, höhere Qualifikationen zu erwerben, die den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechen.

### 3. Validierung und Anerkennung

Der bzw. die Betroffene erhält die Möglichkeit, die erworbenen **Fähigkeiten und Kompetenzen validieren und anerkennen** zu lassen.

### Weiterführende Links

Weiterbildungspfade (Upskilling Pathways):

[ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=de](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=de)

Europäische Kompetenzagenda: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=de>

Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604%2801%29>



## Abschnitt 3: Durchführung einer Bedarfsanalyse

### Kapitel 1: Sammeln von Informationen

#### Mittel der Datenerfassung

Im vorigen Abschnitt unterstrichen wir, wie wichtig es ist, die Bedürfnisse Ihrer Zielgruppen zu ermitteln. Sie haben auch fundierte Kenntnisse über die möglichen Hindernisse bei der Teilnahme gewonnen. Nun müssen Sie herausfinden, welche Anforderungen ihre Zielgruppen wirklich an die allgemeinen und beruflichen Bildungsprogramme stellen. Ein effizienter Weg, Hindernisse für die Teilnahme von Erwachsenen an allgemeinen und beruflichen Bildungsprogrammen zu beseitigen, besteht darin, diese an ihre Bedürfnisse anzupassen. Folglich ist eine vorherige Bedarfsanalyse zwingend erforderlich.

Wie können Sie erwachsene Lernende ansprechen, um diese Informationen zu erhalten? Denken Sie immer daran, dass Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen aufgrund fehlender digitaler Grundkenntnisse möglicherweise nicht mit den modernen Mitteln der Datenerhebung (z. B. Online-Fragebögen) vertraut sind. Sie müssen sich in deren Realität hineinversetzen und kreativ denken. Die PIAAC-Erhebung (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) beispielsweise, die von der OECD in Auftrag gegeben wird, nutzt eine Kombination aus papier- und computerbasierten Versionen der Bewertung. Sie können jederzeit die Ergebnisse anderer relevanter nationaler Umfragen verwenden (z. B. AES, PIAAC, GRALE usw.). Zu diesem Zeitpunkt möchten Sie jedoch detailliertere Einblicke in die von Ihnen spezifizierten Zielgruppen erhalten.

#### Nützliche Fragen

- Verfügen sie über ein elektronisches Gerät? Können sie damit einen Fragebogen beantworten?
- Wie können Sie einen papierbasierten Fragebogen abgeben?
- Können Sie sich an eine Organisation oder einen Verband wenden, die ihnen nahesteht?
- Können Sie diese Arbeit an einen externen Partner vergeben?
- Sind in diesem Fall telefonische Erhebungen effektiver?

#### Beispiele für Diagnose-Tools zur Datenerfassung

##### Quantitativ

- Persönliche Fragebögen
- Web-Erhebungen
- Telefonisch
- Postalisch
- Archivierte Erhebungen und Berichte



### Qualitativ

- Persönliche Interviews
- Online-Foren und -Gemeinschaften
- Fokusgruppen

## Die richtigen Fragen stellen

Welche Ergebnisse wünschen sich diese Gruppen? Eindeutige und klare Informationen erhält man, wenn man die richtigen Fragen stellt. Ihr Ziel ist es, die Teilnahme und den Abschluss der Programme durch erwachsene Lernende so weit wie möglich zu erleichtern und Abbrüche zu vermeiden.

### Korrekte Formulierung der Fragen:

- ✓ Die Anzahl der Fragen muss angemessen sein. Unnötige Fragen müssen vermieden werden, bei Wiederholungen empfiehlt es sich, diese so weit wie möglich zu vereinfachen.
- ✓ Vorzugsweise werden geschlossene Fragen mit einer begrenzten Anzahl von Antwortmöglichkeiten gestellt oder Fragen, die zu einer sofortigen Antwort führen.
- ✓ Die Fragen müssen einfach formuliert sein und in einer Sprache gestellt werden, die den Befragten vertraut ist. Sie sollten auch präzise formuliert sein - weder zweideutig noch schwammig.
- ✓ Die Formulierungen müssen genau ausdrücken, was gemeint ist, und für alle Befragten die gleiche Bedeutung haben.
- ✓ Geeignet sind positiv formulierte Fragen; Verneinungen und vor allem doppelte Verneinungen sind zu vermeiden.
- ✓ Der Inhalt der Fragen muss für die Befragten relevant sein und sie müssen in der Lage sein, die Fragen zu beantworten.
- ✓ Die Fragen sollten keine Wertung vornehmen und dürfen natürlich auch nicht die Richtung der Antwort vorgeben.
- ✓ Die Fragen dürfen nicht aufdringlich bzw. allzu privat sein und dürfen auch nicht zu einer festgelegten Antwort führen.

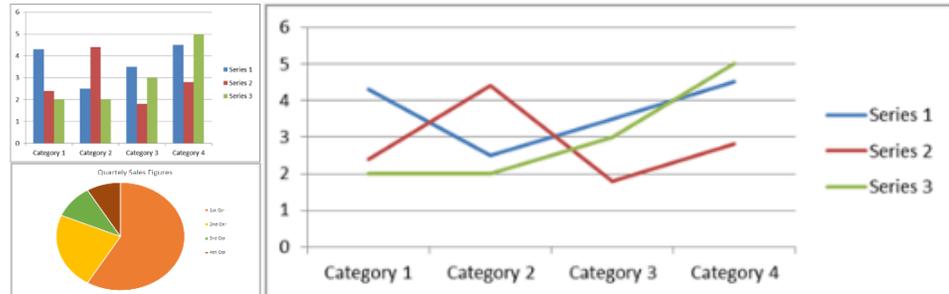
## Die Daten analysieren

Nachdem Sie die Daten gesammelt haben, müssen Sie die Ergebnisse überprüfen. Es ist nun der Zeitpunkt, um sachbezogene Analysen durchzuführen, damit die gesammelten Daten einen Sinn



ergeben und sinnvolle Schlüsse gezogen werden können. Der Zweck der Datenerfassung ist nicht die Erstellung eines umfangreichen Berichts oder eines Forschungsartikels. Sie müssen keine ausgefeilte Analyse durchführen. Sie interessieren sich nur für die wichtigsten Erkenntnisse, die es Ihnen ermöglichen, Ihre Angebote an die Bedürfnisse der erwachsenen Lernenden anzupassen.

Es gibt online und offline eine Vielzahl von Instrumenten, die Ihnen bei der Darstellung und Visualisierung Ihrer Ergebnisse helfen können. Sie können Dia-



gramme und Graphiken mit einfacher Software wie MS Excel erstellen. Andere Online-Programme können Ihnen sowohl bei der Erfassung als auch bei der Auswertung Ihrer Daten helfen (z. B. Google-Formulare, SurveyMonkey). Durch die Visualisierung Ihrer Ergebnisse können Sie die Trends und häufigsten Anforderungen der Befragten beobachten.

## Kapitel 2: Bedürfnissen gerecht werden

### Ableich von Bedürfnissen und Angeboten

Warum führen Sie eine Bedarfsanalyse durch? Vielleicht haben Sie in der Geschäftswelt schon einmal von dem Begriff «Marktforschung» gehört. Marktforschungen sind für Unternehmen unabdingbar, um ihren Zielmarkt zu verstehen, wenn sie ihm realistische Lösungen anbieten wollen. Unternehmensberater/-innen raten, regelmässig den Markt zu erforschen, mit den aktuellen Trends Schritt zu halten und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Dies gilt auch für Non-Profit-Organisationen und öffentliche Einrichtungen, die einen wesentlichen Beitrag zur Gesellschaft leisten wollen. Als Weiterbildungseinrichtung ist es Ihr Ziel, erwachsenen Lernenden solide Bildungslösungen anzubieten.

Als Ausgangspunkt kann eine grundlegende Klassifizierung betrachtet werden, die zwischen zwei Arten von Bedürfnissen unterscheidet:

## ✓ Objektive Bedürfnisse

Hierbei handelt es sich um die Bedürfnisse, die sich aus den sozialen, kulturellen und bildungsbezogenen Gegebenheiten der Lernenden (ihrem Herkunftsland, Bildungsstand, Beruf, Alter, ihren Sprachen usw.), dem Wissensstand oder der Vorbildung und den angestrebten Zielen auf jeder Ebene (persönlich, beruflich, akademisch usw.) ergeben. Die objektiven Bedürfnisse erlauben es, den Umfang und die inhaltliche Gestaltung des Programms einzugrenzen.

## ✓ Subjektive Bedürfnisse

Es handelt sich dabei um jene Bedürfnisse erwachsener Lernender, die mit kognitiven und affektiven Aspekten verbunden sind und direkt oder indirekt den Lernprozess beeinflussen (z.B. wie die Lernenden Informationen verarbeiten, wie sie ihr Umfeld organisieren und wie sie mit ihm interagieren, ihre Fähigkeit, unklare Situationen zu tolerieren und Risiken im Lernprozess einzugehen, ihre Einstellung zu neuen Erkenntnissen, ihr Lernstil usw.).

### Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht?

- Erwachsene haben viele Verpflichtungen, die mit den Lernanforderungen in Einklang gebracht werden müssen.
- Ältere Erwachsene können sich in einer Klasse mit jüngeren Lernenden unwohl fühlen, daher sollte das Lernumfeld deren wertvolle Beiträge berücksichtigen.
- Schlechte frühere Erfahrungen mit Bildung können sich in Gefühlen wie geringem Selbstvertrauen, Angst oder Unzulänglichkeit äussern. Eine gute Möglichkeit, diese Barriere zu durchbrechen, besteht darin, die Motive für eine Anmeldung zu einem Programm zu verstärken bzw. die mit früheren Fehlschlägen verbundenen Assoziationen der Lernenden zu unterbrechen.
- Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen haben in der Regel keine allzu ausgeprägte Fähigkeit, unklare Situationen zu tolerieren und Risiken im Lernprozess einzugehen.
- Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen können ein hohes Angstniveau oder ein geringes Selbstvertrauen oder Selbstwertgefühl im Zusammenhang mit dem Lernen aufweisen.

### Verfügbarkeit von Ressourcen

Sobald Sie die Bedürfnisse und Gegebenheiten der erwachsenen Lernenden ermittelt haben, müssen Sie einen Plan erstellen, wie Sie die in Ihrer Organisation verfügbaren Ressourcen nutzen können, um auf den Bedarf zu reagieren. Welche Ressourcen haben Sie heute zur Verfügung?

### Beispiel für Ressourcen

- Fernunterricht erfordert elektronische Geräte, Plattformkonten, geeignete Software, Programme für Lehrkräfte usw.
- Die physische Anwesenheit erfordert Einrichtungen, technologische Infrastrukturen usw.
- Die Andragogik erfordert bestimmte pädagogische Fähigkeiten, Praktiken, Ansätze usw.



Daher müssen Sie sicherstellen, dass Ihre Organisation darauf vorbereitet ist, qualitativ hochwertige Massnahmen allgemeiner und beruflicher Bildung anzubieten, die auf die Bedürfnisse erwachsener Lernender abgestimmt sind. Überdenken Sie alle erforderlichen Ressourcen und füllen Sie die folgende Tabelle aus:

Humankapital	Einrichtungen	Finanziell	Technologisch - digital	Pädagogisch - intellektuell	Zwischenmenschlich

### Mobilität der Ressourcen

Sie haben erkennen müssen, dass Ihre Organisation möglicherweise nicht über alle erforderlichen Ressourcen verfügt, um auf die Bedürfnisse von erwachsenen Lernenden mit geringen Grundkompetenzen angemessen zu reagieren. Vielleicht erkannten Sie auch, dass die Mobilisierung all dieser Ressourcen finanziell nicht tragbar sein könnte. Die Mobilisierung von Ressourcen ist mit Kosten verbunden, denen auch Gewinne gegenüberstehen müssen.

Die Ressourcen werden immer knapp sein. Sie brauchen sich keine Sorgen zu machen. Der Schlüssel liegt darin, vorhandene Ressourcen zu mobilisieren, um einen Mehrwert für erwachsene Lernende zu schaffen, und neue zu generieren. Auf dieser Reise müssen Sie kreativ und innovativ sein.

### Weiterführende Links

Needs Analysis and Programme Planning Adult Education (Bedarfsanalyse und Programmplanung Erwachsenenbildung): <https://library.oapen.org/viewer/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/20.500.12657/29456/9783847403562.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## Abschnitt 4: Zuordnung der Akteure und Erleichterung der Teilnahme

### Kapitel 1: Identifizierung der Akteure

#### Wichtige Akteure und ihre Rolle

Verschiedene Akteure können in verschiedenen Phasen Ihrer Strategie zur Maximierung der Ergebnisse und der Wirkung beitragen. Die Massnahmen der Europäischen Union zum lebenslangen Lernen unterstreichen die Bedeutung der Zusammenarbeit mit Unternehmen, Sozialpartnern und Akteuren auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene.

#### Schlüsselakteure im Bereich der Erwachsenenbildung:

Ministerien/Regierungsstellen/kommunale Behörden: In vielen EU-Mitgliedstaaten sind die nationalen Zuständigkeiten und Initiativen auf dem Sektor der Erwachsenenbildung oft auf verschiedene öffentliche Stellen verteilt. Versuchen Sie, diese Stellen in Ihrem Land zu bestimmen und herauszufinden, wie sie Ihre Organisation unterstützen können.

Hochschulen: Universitäten werden als Quellen des Wissens betrachtet. Trotz der Einblicke, welche diese in den Sektor der Erwachsenenbildung im Allgemeinen bieten können, suchen sie möglicherweise andere Formen der Zusammenarbeit. Forschungszentren und Studierendenvereinigungen sind ebenfalls mögliche Akteure innerhalb ihrer Mikrogemeinschaft.

Unternehmen: Unternehmen sind in der Regel das Wunschziel erwachsener Lernenden; daher können sie Ihnen wichtige Informationen über die tatsächlichen Anforderungen und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes geben. Sie können sie nicht von Ihrem Netzwerk ausschliessen.

Jugendorganisationen/gesellschaftliche Gruppen/NGOs: Diese Organisationen arbeiten oft mit bestimmten Erwachsenengruppen. Sie verfügen über ihr eigenes Netzwerk von Gruppen, die oft allgemeine oder berufliche Massnahmen anbieten.

Beratungsorganisationen/Berufsberatungsdienste/Arbeitsvermittlungen: Bildungs- und Berufsberatung ist für die erfolgreiche Höherqualifizierung von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen unerlässlich. Diese benötigen eine fachkundige Beratung über ihren künftigen Berufsweg.

Weiterbildungsorganisationen: Eine horizontale Zusammenarbeit kann ein hervorragender Weg sein, um untereinander Praktiken auszutauschen oder Ihre Stimme zu stärken sowie um wesentliche Themen anzusprechen, wie z. B. die Unterfinanzierung durch die Regierung. Die Repräsentanz ist entscheidend für eine stärkere gesellschaftliche Präsenz von Organisationen der Erwachsenenbildung.



## Aufbau von Kooperationen und deren Beitrag

Versuchen Sie, Ihr Netzwerk von Akteuren zu bestimmen und herauszufinden, wie jeder einzelne zu dem Prozess beitragen kann.

- **Ministerien/Regierungsstellen/kommunale Behörden:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

- Förderung von allgemeiner und beruflicher Bildung in bestimmten Zielgruppen durch ihr Netzwerk
- Einholen von Informationen über nationale Prioritäten und Strategien
- Erhebung statistischer Daten über und Einblicke in den Sektor
- Zugriff auf die nationalen oder regionalen Arbeitsmarktprognosen
- Einholen von Informationen über verfügbare öffentliche Programme und Fördermittel
- Zusammenarbeit mit öffentlichen Arbeitsvermittlungen
- Zugang zu Bibliotheken, Einrichtungen und anderen Gemeinschaftsdiensten
- Einholen von Informationen über die Gesetzgebung und die Rechte der Lernenden
- Einholen von Informationen über die nationalen Initiativen zur Qualitätssicherung (NQR, Zertifizierungen und Anerkennungsmechanismen usw.)

- **Hochschulen:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

- Gewinn evidenzbasierter und theoriegeleiteter Informationen und Ideen
- Ansprache von Gruppen potenzieller Lernender
- Zusammenarbeit mit Universitätszentren, die externe Dienste anbieten könnten
- Inanspruchnahme von Dienstleistern auf dem Bildungssektor
- Schaffen von Pfaden, die von der Bildung zum Arbeitsmarkt führen
- Identifizieren von Lernmöglichkeiten für Ihre Angestellten

- **Unternehmen:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

- Einholen von Informationen über die Bedürfnisse und Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Brückenschlag für Ihre Lernenden in die Arbeitswelt
- Ansprechen potenzieller Kund/-innen (z. B. Firmenschulung oder Kundens Schulung)
- Aktivere Beteiligung der Arbeitgeber/-innen an der Aus- und Weiterbildung
- Identifikation von Zielgruppen basierend auf bestimmten Kompetenzen und Bildungsthemmen

• **Jugendorganisationen/gesellschaftliche Gruppen/NGOs:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

- Ansprechen von potenziellen Gruppen von Erwachsenen (z. B. Gefangene, Flüchtlinge, Ältere usw.)
- Identifikation neuer Aus- und Weiterbildungsthemen und -inhalte

• **Berufsberatungsdienste/Arbeitsvermittlungen:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

- Inanspruchnahme von Dienstleistern, um ein Komplettpaket für erwachsene Lernende anzubieten
- Einholen von Informationen über potenzielle Arbeitgeber/-innen und aktuelle Stellenausschreibungen
- Einholen von Informationen über mögliche Berufswege und Anpassung Ihrer Massnahmen

• **Weiterbildungsorganisationen:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

- Austausch von Wissen, Praktiken, Materialien, Ausrüstung oder Einrichtungen
- Stärkung Ihrer Stimme und Ihres gesellschaftlichen Image durch Repräsentanz
- Inanspruchnahme und Anbieten von Dienstleistungen

In vielen europäischen Ländern haben sich Weiterbildungsanbieter zu Verbänden und nationalen repräsentativen Netzwerken zusammengeschlossen, die häufig von nationalen, regionalen und/oder lokalen Behörden finanziert werden. Viele dieser Verbände und Netzwerke sind Mitglieder anderer Verbände auf internationaler (europäischer) Ebene, wie z.B. des Europäischen

Verbandes für Erwachsenenbildung (EAEA), des European Basic Skills Network (EBSN), der European Prison Education Association (EPEA) und der European Society of Research on the Education of Adults (ESREA).

**Europäischer Verband für Erwachsenenbildung (EAEA)**

ist die Stimme der nicht formalen Erwachsenenbildung in Europa.

Der EAEA ist eine europäische NGO mit 133 Mitgliedsorganisationen in 43 Ländern und vertritt mehr als 60 Millionen Lernende in ganz Europa.

**European Prison Education Association (Europäischer Verband für Gefängnispädagogik, EPEA)**

ist eine Organisation, die sich aus Gefängnispädagog/-innen, Verwaltungsangestellten, Direktoren, Forschern und anderen Fachleuten zusammensetzt, deren Interessen in der Förderung und Entwicklung von Bildung und damit verbundenen Aktivitäten in Gefängnissen in ganz Europa in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Europarates liegen.

**European Society of Research on the Education of Adults (Europäische Gesellschaft für Erwachsenenbildungsforschung, ESREA)**

fördert und verbreitet theoretische und empirische Forschungen zur Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen in Europa über Forschungsnetzwerke, Konferenzen und Publikationen.

## Kapitel 2: Orientierungs- und Beratungsdienste

### Einrichtung von Berufsberatungsstellen

Orientierung und Beratung sind entscheidende Elemente, die die Lernenden dabei unterstützen, informierte Entscheidungen über ihre Berufs- und Bildungswahl zu treffen. In Europa haben sich verschiedene Modelle etabliert, um die Bürger/-innen in dieser Hinsicht zu unterstützen. Einige Länder haben sich für integrierte und öffentlich finanzierte Dienste entschieden, während andere auf private Initiativen setzen.

Obwohl unterschiedliche Beratungsmodelle möglicherweise unterschiedliche Ansätze fördern, basieren sie im Allgemeinen alle auf dem Dialog zwischen Berater/-innen und Klientinnen und Klienten. Der Zweck einer Beratungssitzung (oder einer Reihe von Sitzungen) ist es, das Ziel der Beratung festzulegen, die Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen der Klientinnen und Klienten zu besprechen und Informationen über die aktuellen Möglichkeiten zu geben. In manchen Fällen gehört auch die Erstellung eines individuellen Aktionsplans dazu.



### Nützliche Fragen

- Welche Möglichkeiten der Berufsberatung gibt es in Ihrem Land?
- Was kann Ihre Organisation anbieten, um das bestehende Angebot zu ergänzen?
- Wie kann Sie Ihr Partnernetzwerk in diesem Prozess unterstützen?

### Beispiele aus anderen Ländern

Portugal hat die [Qualifica-Zentren](#) eingerichtet, die Orientierungs- und Beratungsangebote, die Validierung der Vorkenntnisse sowie Bildungsprogramme für Erwachsene anbieten.

In Ländern, wo das Beratungssystem fragmentiert ist, hat man unterschiedliche Dienste eingerichtet. In Flandern (Belgien) bieten beispielsweise die sogenannten *learning shops* (*Lernläden*) ([Leerwinkels](#)) kostenlose Informationen, Beratung und Betreuung zu Lernmöglichkeiten; man hat hier vor kurzem ein regionales Netzwerk eingerichtet.

In anderen Ländern, beispielsweise in den Niederlanden, ist das System weitgehend marktba- siert. Dies bedeutet, dass die Anbieter relativ frei sind, ihre eigenen Beratungsdienste einzu- richten.

## Informationen über das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung

Das Recht auf Bildung ist, wie alle Menschenrechte, universell und gilt für alle Menschen, unab- hängig von ihrem Alter.

«Die Erwachsenenbildung ist eine Kernkomponente des lebenslangen Lernens. Sie umfasst alle Formen von Bildung und Lernen, die darauf abzielen, dass alle Erwachsenen an ihrer jeweiligen Gesellschaft und Arbeitswelt teilhaben. Sie bezeichnet die Gesamtheit der formalen, nicht-for- malen und informellen Lernprozesse, durch die diejenigen, die von der Gesellschaft, in der sie leben, als Erwachsene angesehen werden, ihre Fähigkeiten zum Leben und Arbeiten entwickeln und bereichern, sowohl in ihrem Interesse als auch in dem ihrer Gemeinschaften, Organisationen und Gesellschaften.»<sup>7</sup>

Erwachsene nehmen aus verschiedenen Gründen (wieder) am Bildungssystem teil:

<sup>7</sup> UNESCO (2015). Recommendation on Adult Learning and Education (UNESCO-Empfehlung über Lernen und Bildung im Erwachsenenalter). Übersetzt durch Autor. Quelle: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179>



**Einige Beispiele sind:**

1. Nachholen eines Programms auf Elementar- oder Sekundarebene, an dem sie nie teilnahmen oder das sie abgebrochen haben.
2. Erwerb grundlegender Fähigkeiten, wie Lesen, Schreiben oder Rechnen.
3. Erwerb allgemeiner und berufsbezogener Kenntnisse mit dem Ziel, sich an die neuen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt anzupassen oder sich beruflich zu verändern bzw. eine lebenslange berufliche Weiterbildung zu garantieren.
4. Fortsetzung des Lernprozesses als Teil der persönlichen Entwicklung oder einfach nur in der Freizeit.
5. Vollwertige Beteiligung am gesellschaftlichen Leben und an demokratischen Prozessen.

Zusätzlich zu den oben genannten Gründen stellt die Erwachsenenbildung auch Vorteile und Unterstützung für Folgendes dar:

Gegenwärtig ist die Erwachsenenbildung und insbesondere die nicht-formale Bildung, einschliesslich der Alphabetisierungsprogramme, in den meisten Ländern das Bildungsniveau mit den niedrigsten Raten hinsichtlich ihrer Umsetzung und Finanzierung. Es gibt nur sehr wenige Länder, die die empfohlenen 3 % ihres Staatshaushalts für Alphabetisierungsprogramme und Erwachsenenbildung ausgeben<sup>8</sup>. Folglich sind Lernen und Erwachsenenbildung in der Regel nicht kostenlos, was eine Barriere für den Zugang zur Erwachsenenbildung oder eine finanzielle Belastung für bereits marginalisierte Erwachsene darstellt.

Ein Schlüsselement des Rechts auf Bildung ist, dass sie für jeden zugänglich sein muss; dies ist der Grund, warum die Elementar- und Sekundarschulbildung in der Regel kostenlos ist. Das gleiche Prinzip muss auf die Erwachsenenbildung angewendet werden. Für Erwachsene ist das jedoch anders, denn neben dem Staat gibt es private Anbieter, Unternehmen, die ihr Personal qualifizieren und ausbilden. Gemeindeorganisationen schaffen Lernmöglichkeiten für das Lernen ihrer Mitglieder.

<sup>8</sup> UNESCO (2016). Reading the past, writing the future: fifty years of promoting literacy. Quelle: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247563>



- ✓ Wahrnehmen anderer Menschenrechte wie des Rechts auf Arbeit, auf Gesundheit und auf Teilnahme am kulturellen Leben und an öffentlichen Angelegenheiten.
- ✓ Qualifizierung von Erwachsenen, die finanziell und sozial ausgegrenzt sind, um zu verstehen, zu hinterfragen und zu transformieren; durch kritisches Bewusstsein, was die Gründe für ihre Ausgrenzung sind; einschliesslich, sich selbst aus der Armut zu befreien.
- ✓ Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zur Teilnahme an der Gesellschaft.
- ✓ Unterstützung der aktiven Staatsbürgerschaft.

*Die Schaffung eines rechtlichen und regulatorischen Rahmens, der den Zugang zu Lernmöglichkeiten und Erwachsenenbildung, insbesondere für marginalisierte Menschen, garantiert, ist eine wesentliche Verantwortung der Staaten. Darüber hinaus haben die Staaten Verpflichtungen aus den internationalen Menschenrechten, die bestimmte Formen des Lernens und der Erwachsenenbildung betreffen.*

## Kapitel 3: Entwicklung von Informationsmechanismen

### Kommunikationskanäle, -mittel und -kampagnen

Die Unkenntnis über verfügbare Programme war einer der häufigsten Faktoren für die Nicht-Teilnahme, wie von den Forschenden im Rahmen von DIMA 2.0 berichtet wurde. Basierend auf diesen Informationen müssen Sie entscheiden, ob Sie soziale Medien (Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, einen Blog usw.) oder traditionelle Offline-Kanäle nutzen, um Ihr Zielpublikum zu informieren. Es besteht die begründete Möglichkeit, dass sich Erwachsenengruppen mit geringen Grundkompetenzen in der Regel über gedruckte Zeitungen, Zeitschriften oder andere Offline-Kommunikationskanäle informieren.



## Finden Sie den besten Kommunikationskanal für Ihre Zielgruppe

- Haben sie Zugang zum Internet?
- Wie erhalten sie Informationen?
- Welche Hobbys haben sie?
- Welchen gesellschaftlichen Gruppen gehören sie an?
- Wo treffen sie sich normalerweise?
- Welchen kulturellen und ethischen Hintergrund haben sie?
- Was ist ihre gesellschaftliche Schicht?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Die Sprache Ihrer Kampagne muss Ihre Zielgruppe widerspiegeln, damit diese die Botschaften leicht verstehen kann. Überlegen Sie, wie Ihre Botschaft effektiv übermittelt werden kann. Vielleicht bevorzugen Sie die Schriftsprache; der Einsatz von Bildern und Videos könnte jedoch Ihre Zielgruppe eher anziehen.

### Um das beste Kommunikationsmittel zu finden, achten Sie darauf,...

- a. welchen Kommunikationskanal und welche Art von Kampagne Sie nutzen.
- b. wer Ihre Zielgruppe ist (überprüfen Sie die Antworten auf die obigen Fragen).
- c. ob Sie die Ressourcen haben, das zu produzieren, was Sie gerne möchten.

### Steigerung der Motivation der erwachsenen Lernenden

Zu verstehen, warum Erwachsene wahrscheinlich - oder unwahrscheinlich - nach Lernmöglichkeiten suchen, ist ein komplexes Thema und ein besonders heikles für Erwachsene mit niedrigem Bildungsniveau und negativen Erfahrungen im formalen Bildungssektor. Es wurden verschiedene Studien durchgeführt, um die Lernmotivationen von Erwachsenen zu analysieren, die sich letztlich im Laufe des Lebens verändern. Bedeutende Lebensübergänge in Bezug auf Beschäftigung, Kindererziehung und Ruhestand können sich alle potenziell positiv oder negativ auf die Motivation zur Teilnahme am Lernen auswirken. Das bedeutet, dass Erwachsene, bei denen es derzeit unwahrscheinlich ist, dass sie am Lernen teilnehmen, dies in Zukunft vielleicht tun werden.

#### Mögliche motivierende Faktoren für Grundkompetenzen

##### Wirtschaftliche

- Höhere Einnahmen
- Bessere Beschäftigung
- Neue berufliche Identität

##### Nicht wirtschaftliche

- Verbessertes Selbstbewusstsein
- Bessere Eltern oder Grosseltern zu sein
- Ermächtigung/Empowerment
- Erweitern des sozialen Kreises

Leider, und das ist wichtig für Erwachsene, die ihre Grundkompetenzen verbessern müssen, akkumulieren sich die herkunftsbedingten Ungleichheiten bei der Teilnahme mit der Zeit. Erwachsene aus benachteiligten Verhältnissen brauchen folglich Geduld und Ausdauer bei der Überwindung verschiedener Hindernisse, die sich ihnen in den Weg stellen. Ohne *ständige neue Motivierung*<sup>9</sup> werden sie eher aussteigen. Extrinsische und intrinsische Motivation sind eng miteinander verknüpft. Während die Aussicht auf einen besseren Job ein entscheidender Motivationsfaktor sein kann, zeigen Studien, dass verschiedene Elemente der intrinsischen Motivation, wie Neugier oder die Vorliebe für Herausforderungen, Indikatoren dafür sein können, *wie viel und wie umfassend gelesen wird*<sup>10</sup>.

Die Motivation mag zwar bei vielen Erwachsenen ein entscheidender Faktor für die Teilnahme sein, sie ist aber nicht der einzige. Studien zeigen, dass die *wahrgenommenen Kosten des Lernens* eine wichtige Rolle bei der Entscheidung spielen, an der Bildungsmassnahme teilzunehmen,

<sup>9</sup> [https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2014-2015/adult/adult-basic-skills\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2014-2015/adult/adult-basic-skills_en.pdf)

<sup>10</sup> Ebenda



insbesondere für diejenigen Erwachsenen, die von der Gefahr der Ausgrenzung bedroht sind<sup>11</sup>. Die Teilnahme hängt von mehreren anderen Elementen eines breiteren Lernökosystems ab, die ins Spiel kommen. Wie Boeren<sup>12</sup> aufzeigt, umfasst das Ökosystem nicht nur den Lernenden und den Weiterbildungsanbieter, sondern auch verschiedene andere Elemente, wie die Unterstützung durch Arbeitgeber/-innen, die Zugänglichkeit verschiedener sozialer Dienste oder breitere politische Rahmenbedingungen, die den Zugang zur Erwachsenenbildung erleichtern. Das bedeutet, dass Sie als Weiterbildungsanbieter nicht nur analysieren sollten, was die Lernenden dazu motiviert, «die Tür zu öffnen», und ob sie Ihr Lernangebot für das, was sie erreichen wollen, als relevant empfinden, sondern auch, ob das Umfeld, in dem sich die Lernenden befinden, sie in die Lage versetzt, eine solche Entscheidung zu treffen und sie durchzuziehen.

### Drei Hauptkomponenten der Motivation sind:

- a. Zukunftsperspektive
- b. Selbst- und identitätsbasierte Konzepte, einschliesslich Selbstwirksamkeit und Selbstverständnis
- c. Das Zusammenspiel von intrinsischer und extrinsischer Motivation.

### Beschäftigungsfähigkeit und zukünftiger Nutzen

Die Verbesserung der Grundkompetenzen einer Person und die Bereitstellung von Lernmöglichkeiten für Erwachsene kann eine transformative Wirkung mit vielen Vorteilen für ihr persönliches und berufliches Leben haben. Zwar müssen noch vermehrt Forschungen zu den Vorteilen der Vermittlung von Grundkompetenzen durchgeführt werden, doch zeigt die vorhandene Literatur, dass diese von wirtschaftlichen Vorteilen - wie dem Zugang zu besseren Arbeitsmöglichkeiten - bis hin zu nicht-wirtschaftlichen Vorteilen, wie verbesserter Gesundheit und Wohlbefinden oder einem grösseren sozialen Umfeld, reichen.

<sup>11</sup> <https://h2020enliven.files.wordpress.com/2019/02/enliven-d4.1.pdf>

<sup>12</sup> [Understanding adult lifelong learning participation as a layered problem](#)





Mehrere Studien haben auch gezeigt, dass die Erwachsenenbildung eine Investition ist, die langfristigen Nutzen bringt. In einer Längsschnittstudie, die in Portland (Oregon, USA) durchgeführt wurde, wurden sowohl teilnehmende als auch nicht teilnehmende Erwachsene an Programmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen beobachtet. Bei der Bewertung ihrer Kompetenzen über einen Zeitraum von zehn Jahren (1998-2007) stellte die Studie fest, dass diejenigen, die an Programmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen teilnahmen, ein um 53 % höheres Einkommen hatten, andere Lernmöglichkeiten wahrnahmen und mehr staatsbürgerliches Engagement zeigten<sup>13</sup>.

Doch während die Vorteile der Teilnahme an Programmen zur Vermittlung von Grundkompetenzen für jeden, der in diesem Bereich arbeitet, unbestreitbar sind, ist dies für die breite Öffentlichkeit nicht unbedingt der Fall. Potenzielle Lernende (und auch politische Entscheidungsträger) nehmen die Erwachsenenbildung möglicherweise eher als Kostenfaktor denn als Investition wahr. Lernangebote können teuer, logistisch schwierig und zeitaufwändig erscheinen. Gleichzeitig können geringe Grundkompetenzen für viele eine Quelle der Scham und des Stigmas sein; die Rückkehr ins Klassenzimmer ist, ungeachtet ihrer offensichtlichen Vorteile, verständlicherweise eine schwierige Entscheidung.

Outreach- und Kommunikationsstrategien spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, sicherzustellen, dass diejenigen, die das Lernen am meisten brauchen, sich der aktuellen Möglichkeiten bewusst sind. Die Erwachsenenbildung benötigt ein positives Image; sie sollte als zugänglich, angenehm, relevant und vor allem frei von Vorurteilen und Stigmatisierung wahrgenommen werden.

### Nützliche Informationen

Grundkompetenzen existieren nicht im luftleeren Raum - sie werden benötigt, um eine Reihe von Alltagsaufgaben zu erfüllen, wie z. B. die Verwaltung des Haushaltsgelds oder die Pflege der eigenen Gesundheit. Das *Citizens' Curriculum*, das in Grossbritannien vom National Learning and Work Institute entwickelt und mit kommunalen Partnern getestet wurde, hat die Vermittlung von Grundkompetenzen erfolgreich in einen breiteren Kontext von *Life Skills* (d.h. lebenspraktischen Kompetenzen) eingebettet. Es wurden partizipative Ansätze gewählt, um sicherzustellen, dass der Kursinhalt für alle Lernenden relevant bleibt. Als Ergebnis haben die Lernenden Veränderungen in ihrer Beschäftigungsfähigkeit erlebt, ihre Einstellung zum Lernen und ihre Selbstwirksamkeit hat sich deutlich verbessert.

<sup>13</sup> <https://proliteracy.org/Blogs/Article/196/The-Case-for-Investment-in-Adult-Basic-Education>



### Weiterführende Links

Verzeichnis der Systeme und Praktiken der lebensbegleitenden Beratung: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices>

Beratung und Orientierung für erwachsene Lernende (Guidance and Orientation for Adult Learners, GOAL), Erasmus+ Projekt: <https://adultguidance.eu/>

### Weiterführende Links

(zu Motivation und Nutzen):

Verbesserung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter: Teilnahme und Motivation - [https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2014-2015/adult/adult-basic-skills\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2014-2015/adult/adult-basic-skills_en.pdf)

(zu Kommunikation):

Über Storytelling / Campaigning - erfolgreiche Beispiele von erwachsenen Lernenden

I'm an adult learner 2016 (Ich bin ein erwachsener Lernender 2016): Inspiring learner stories from across Ireland (Inspirierende Geschichten von Lernenden aus ganz Irland) -

<https://www.aontas.com/assets/resources/Learner-Work/Im-an-Adult-Learner-2016.pdf>

AONTAS Star Awards - <https://www.aontas.com/community/adult-learners-festival/aontas-star-awards>

Festival of learning 2019 Award Winners, Learning and Work Institute -

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLmZbrFRJFfyMdlNGWzPOyt0sHVhhH5DJ1>

Leben und lernen: Stories of adult learning (Geschichten aus der Erwachsenenbildung) -

<https://vimeo.com/showcase/4012888>

BeLL Study - <https://eaea.org/our-work/projects/benefits-of-lifelong-learning/>

(Zum Thema Outreach): Outreach, Empowerment, Diversity - [https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/guidelines-for-trainers\\_en.pdf](https://www.oed-network.eu/wp-content/uploads/2018/04/guidelines-for-trainers_en.pdf) - insbesondere zur Anpassung der Kommunikationsmittel an unterschiedliche Zielgruppen.

(zu Engagement) - ARALE-Projekt - <https://eaea.org/our-work/projects/arale-general-page-policy-makers-database-a-bus-tour-for-awareness-raising/>

weitere Beispiele hier [https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/02/arale\\_dfs\\_conferencearticles\\_24pages\\_low\\_opslag.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/02/arale_dfs_conferencearticles_24pages_low_opslag.pdf)



# Abschnitt 5: Anpassung der Programme an die Merkmale von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen

## Kapitel 1: Der Wert der Erwachsenenbildung

### Ihre Relevanz und ihr Nutzen für die Beschäftigungsfähigkeit

Die Erwachsenenbildung kann auf verschiedenen Ebenen Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit haben. Auf der individuellen Ebene profitieren die Lernenden direkt vom Erwerb neuer Fähigkeiten und Kenntnisse. Dies kann sich darauf auswirken, einen günstigen Arbeitsplatz zu bekommen und zu behalten, den Verdienst zu erhöhen, die Ziele zu steigern und die Arbeitszufriedenheit zu verbessern. Auf Unternehmensebene ergeben sich Gewinne bei der Produktivität, beim Mitarbeiterengagement und eine geringere Fluktuation des Personals. Auf nationaler Ebene steigen tendenziell das Beschäftigungsniveau, die Steuereinnahmen und die Akzeptanz von Innovationen.

#### Nützlicher Tipp

Wenn es darum geht, Massnahmen für berufliche Zwecke anzubieten, müssen Sie sicherstellen, dass die Lernenden positive Auswirkungen auf den Arbeitsplatz anstreben. Versuchen Sie, bei Ihren Angeboten eine Verbindung zwischen dem Kontext und dem Arbeitsplatz des Lernenden herzustellen. Für Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen ist die Einbindung von Programmen für den Erwerb von Grundkompetenzen unerlässlich. Zu diesem Zweck sollten die Angebote praxisnah und problemorientiert sein und einen Bezug zur täglichen Praxis haben.

Versuchen Sie zu bestimmen, welche Kompetenzen erwachsene Lernende in jedem Programm entwickeln sollen (Lernziele) und wie:

	Kompetenzen	Wo sie sie verwenden werden	Wie sie entwickelt werden
	<i>Beispiel: Grundlegende Kompetenzen hinsichtlich der Beschaffung von Informationen und Daten.</i>	<i>Identifizierung von Kund/innen und Lieferanten. Kontaktaufnahme und Steigerung der Akquise.</i>	<i>Durch Blättern, Suchen und Filtern von Daten bei Übungen während des Unterrichts. Die Lernenden werden gebeten, Informationsbedürfnisse zu artikulieren, nach Daten, Informationen und Inhalten in digitalen Umgebungen zu suchen.</i>
Lernprogramm #	Kompetenz 1:		
	Kompetenz 2:		
	Kompetenz 3:		

## Identifizierung von nationalen und regionalen Trends

Der rasche technologische Wandel im Zusammenhang mit der sogenannten vierten industriellen Revolution führt dazu, dass das Wissen, die Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer/-innen immer mehr veralten. Kurzfristige sozioökonomische Veränderungen prägen unsere tägliche Realität. Nach Schätzungen<sup>14</sup> laufen in den kommenden Jahren viele Erwachsene Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder durch die Automatisierung erheblich beeinträchtigt zu werden. Daher liegt es in Ihrer Verantwortung, erwachsene Lernende auf die aktuellen und kommenden Trends vorzubereiten.

Tatsächlich sind Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen von diesen Veränderungen stärker betroffen, da ein Grossteil ihrer Tätigkeiten aufgrund von technologischen Fortschritten ersetzt wird. Die Unterstützung Erwachsener mit geringen Grundkompetenzen bei der Kompetenzverbesserung bzw. Weiterbildung oder Umschulung ist für die Beschäftigungsfähigkeit, die soziale Produktivität und die Inklusion/Teilhabe unabdingbar. Die Programme müssen darauf ausgerichtet sein, Lernprozesse darüber zu fördern, was in der Zukunft benötigt wird, während die Verweigerung des Fortschritts eine Verschwendung von Zeit und Ressourcen bedeutet.

Die OECD<sup>15</sup> hat vier Megatrends und ihre Folgen identifiziert, die die Arbeitswelt bereits beeinflussen.



Abb. 2. Megatrends beeinflussen die Welt der Arbeit (OECD, 2019)

<sup>14</sup> Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), Automation, skills use and training, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

<sup>15</sup> OECD (2019), Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>

**Nützlicher Tipp**

Sie können die nationalen Prognosen zum Beschäftigungsbedarf bei der zuständigen Behörde Ihres Landes finden, um genauere und relevante Informationen zu Ihrem Kontext zu erhalten. Versuchen Sie auf der Grundlage dieser Ergebnisse oder Hochrechnungen aus anderen Quellen die Missing Links in Bezug auf Kenntnisse, Fähigkeiten oder Kompetenzen zu identifizieren.

**Aktive Staatsbürgerschaft**

Die Erwachsenenbildung wird auch mit einem hohen Mass an gesellschaftlichem Engagement, sozialem Zusammenhalt und Integration, gesellschaftlicher Beteiligung, demokratischer Teilhabe und staatsbürgerlichem Engagement am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht<sup>16</sup>.

Erwachsene können falsche Vorstellungen oder extreme soziale und politische Meinungen mit sich tragen. Lernprogramme sollten sich nicht gegen irgendwelche Ansichten richten. Es ist jedoch Ihre Pflicht, Möglichkeiten zu bieten, bei denen unterschiedliche Meinungen im Geiste der Einigkeit vorgetragen werden können. Versuchen Sie ausserdem, gemeinsame lokale Probleme hervorzuheben (z. B. geringes Recyclingniveau) und die Zusammenarbeit zur Lösung dieser Probleme zu fördern.

Achten Sie darauf, dass Sie in Ihren Angeboten Werte wie Toleranz gegenüber Vielfalt (von Religionen und Nationalitäten), soziales Vertrauen, politisches Verständnis und Partizipation, Problemlösung in der Gemeinde, Rechtsbewusstsein und soziale Zusammenarbeit vermitteln.

**Kapitel 2: Flexibilität & Verfügbarkeit****Flexibilität des Curriculums**

Es könnte attraktiver sein, Curricula für Erwachsene flexibel zu gestalten, um ihre Programme anpassen und gestalten zu können (Module für die Ausbildung am Arbeitsplatz). Modulare Lernangebote bieten den Lernenden die Möglichkeit, ihren Lernweg zu gestalten und für ihr Lernportfolio Credits oder Teilqualifikationen zu erwerben. Die Modernisierung der Angebote allgemeiner und beruflicher Bildung sowie die Nutzung innovativer Lernstrategien und -mittel könnten die Qualität und Effektivität des Sektors steigern.

**Nützlicher Tipp**

Wenige Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen haben die Zeit und die Motivation, an übermässig langen Programmen teilzunehmen, um ihre Kompetenzen zu verbessern, sich weitzubilden oder umzuschulen.

<sup>16</sup> Schuller, T. (2017). What are the wider benefits of learning across the life course?.(Was sind im weiteren Sinn die Vorteile des Lernens über den gesamten Lebensverlauf hinweg?) Future of Skills & Lifelong Learning (Die Zukunft der Kompetenzen & des Lebenslangen Lernens). Foresight, Government Office for Science, UK. Quelle: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/635837/Skills\\_and\\_lifelong\\_learning\\_-\\_the\\_benefits\\_of\\_adult\\_learning\\_-\\_schuller\\_-\\_final.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/635837/Skills_and_lifelong_learning_-_the_benefits_of_adult_learning_-_schuller_-_final.pdf)



Sie können Lernenden die Möglichkeit bieten, Module aus verschiedenen Lernangeboten zu kombinieren, um eine Qualifikation zu erhalten. Versuchen Sie, Ihre standardisierten Kurse in kürzere Module (von 1-2 Wochen oder 1-2 Monaten) aufzuteilen. Idealerweise sollte dieses «Lernportfolio» Verfahren zur Anerkennung und Validierung von Fähigkeiten enthalten. Auf diese Weise können sich Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen auf den Erwerb der Kompetenzen konzentrieren, die ihnen für eine vollständige Qualifikation fehlen.

### Flexibilität des Programmablaufs

Darüber hinaus ist die Flexibilität des Programmablaufs ein weiteres primäres Bedürfnis, das bei der Gestaltung von Programmen für Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen beachtet werden sollte. Das bedeutet beispielsweise, dass die Veranstaltungsorte oder Zeitpläne entsprechend den Bedürfnissen der Lernenden verschoben werden oder die Optionen von sowohl Präsenz- als auch Online-Lernen in Betracht gezogen werden, wenn dies für machbar gehalten wird. Sie möchten vielleicht auch Abend- und Wochenendangebote sowie berufsbegleitende Programme in Erwägung ziehen.

#### Nützlicher Tipp

Die meisten Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen führen ein geschäftiges Leben mit familiären und beruflichen Verpflichtungen, die nur wenig Zeit für das Lernen lassen. Zeitmangel gehört zu den kritischsten Barrieren für die Teilnahme.

### Zugänglichkeit & Inklusivität

So wie Architekten Gebäude proaktiv so gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind, können Erwachsenenbildner/-innen ihren Lernerfolg planen. Zu den Praktiken der Barrierefreiheit gehören die Angemessenheit der akademischen Inhalte und die Förderung der Inklusion in allen Aspekten der Lernumgebung.

Die Europäische Säule sozialer Rechte<sup>17</sup> erkennt das Recht von Menschen mit (körperlichen und geistigen) Behinderungen auf Inklusion an und wird in 20 Grundsätzen dargestellt. Der erste bezieht sich auf das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form mit dem Ziel der vollständigen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der erfolgreichen Bewältigung von Übergängen auf dem Arbeitsmarkt.

#### Um ein inklusives Lernumfeld zu schaffen, können Sie:

- alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Alter, ihrer (sexuellen) Orientierung oder ihren Fähigkeiten respektieren;
- anerkennen, dass diese mannigfachen Perspektive in Lernsituationen einbringen;
- beherzigen Sie diese Regeln<sup>18</sup>, wie Sie leicht lesbare Informationen erstellen können.

<sup>17</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_de](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de)

<sup>18</sup> <http://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2020/06/Easy-to-read-checklist-Inclusion-Europe.pdf>



**Nützlicher Tipp**

Viele Erwachsene mit geistiger Behinderung können in Europa nicht als aktive Bürger/-innen an ihrer Gesellschaft teilhaben, da die meisten nur begrenzten Zugang zu formalen oder informellen Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen für Erwachsene haben.

**Bitte bedenken Sie:**

Fernunterricht ist eine grossartige Möglichkeit, um Lernenden in ländlichen Gebieten Zugang zu verschaffen, ist aber für Lernende ohne Internetanschluss oder elektronische Geräte nicht geeignet.

**Weiterführende Links:**

What are the broader benefits of learning across the life course? (Was sind im weiteren Sinn die Vorteile des Lernens über den gesamten Lebensverlauf hinweg?): [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/635837/Skills\\_and\\_lifelong\\_learning\\_-\\_the\\_benefits\\_of\\_adult\\_learning\\_-\\_schuller\\_-\\_final.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/635837/Skills_and_lifelong_learning_-_the_benefits_of_adult_learning_-_schuller_-_final.pdf)

Automatisierung, Anwendung von Kompetenzen und Bildungsprogramme:  
[https://pmb.cereq.fr/doc\\_num.php?explnum\\_id=4268](https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=4268)

Getting Skills Right - Engaging low-skilled adults in learning (Gute Lösungen für Kompetenzerwerb - Einbindung von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen in den Lernprozess):  
<http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>

The Universal Design for Learning Guidelines (Die universelle Gestaltung von Richtlinien für das Lernen): <http://udlguidelines.cast.org/>



## Abschnitt 6: Gestaltung von Programmen mit Fokus auf Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen

### Kapitel 1: Die Curriculum-Planung

#### Beabsichtigter Zweck und Ziele

Bildungsprozesse müssen als einheitliche und kontinuierliche Systeme verstanden werden. Dazu ist es notwendig, sie zu verknüpfen und alle erforderlichen Handlungen zu harmonisieren. Dieser Prozess wird als *Planung* bezeichnet, d.h. die Reihenfolge aller Elemente, die in einen Lernprozess hineinspielen oder dafür benötigt werden.

Planen bedeutet also projektieren, versuchen, verfolgen, vorbereiten, erfinden und vorschlagen, um den Zweck und die Ziele zu erreichen. Planen heisst, aus einer Idee eine Aktivität werden zu lassen. Es verhindert das Handeln, das Treffen früherer Entscheidungen, um etwas zu erreichen.

Damit der Auszubildende planen kann, ist es notwendig,

- den *beabsichtigten Zweck* zu berücksichtigen, was bedeutet, dass der Auszubildende das zu erreichende Ziel analysieren, es in seinem ganzen Umfang verstehen und seine Möglichkeiten und Chancen untersuchen muss;
- zu verhindern, dass der *Prozess* verfolgt wird. Dies wird durch die Beantwortung der Fragen warum, wie, was, an wen, unter welchen Umständen... erreicht;
- dass er über die *entsprechende Ausbildung bzw. entsprechende Qualifikationen* (Ideen, Erfahrungen, Kenntnisse) verfügt, um den vorgesehenen Zweck ordnungsgemäss zu erfüllen.

#### Planungsprozess

Im Bereich des Lernens erfordert die Planung:



Die Komplexität der Situationen im nicht-formalen Bildungskontext erfordert, dass die Planungsprozesse so umfassend wie möglich sind und dass sie nicht nur die durch die vorgegebene Zeit auferlegten Varianten, sondern auch den Einfluss der Umstände, die bei jeder Handlung ins Spiel kommen, berücksichtigen. Darauf aufbauend können verschiedene Planungsebenen in Betracht gezogen werden:



## Kapitel 2: Elemente der Curriculumgestaltung

Sobald die Planung festgelegt ist und darüber Einvernehmen herrscht, werden die verschiedenen Elemente, aus denen die Bildungsplanung und -programme für erwachsene Lernende bestehen, analysiert. Dies sind Elemente, die alle Auszubildenden oder Bildungsanbieter während des Planungsprozesses, der Entwicklung und der Evaluierung der Massnahme im Auge behalten müssen.

### Erstes Element: Bedarfsanalyse

Wie bereits in Abschnitt 3 erläutert wurde, hängt der Ausgangspunkt bei der Ausarbeitung eines Bildungsplans oder -programms für erwachsene Lernende von deren Bedürfnissen ab. Die vorangegangene Bedarfsanalyse ermöglicht es, den Planungsprozess zu lenken, Transformationsprozesse einzuleiten und Entscheidungen für Massnahmen auszurichten.

### Zweites Element: Lehr-/Lernstrategie

Dies ist ein wesentliches Element, das bei der Ausarbeitung von Bildungsplänen und -programmen für erwachsene Lernende zu beachten ist. Die Lehr-/Lernstrategie stellt eine Zusammenfassung der zuvor festgestellten Bedürfnisse in einem bestimmten Kontext und im Rahmen der institutionellen Politik dar. Dies zu überprüfen ist wichtig, um Programme zu gestalten und zu entwickeln, die nicht nur mit den Bedürfnissen der erwachsenen Lernenden übereinstimmen, sondern auch von der Einrichtung unterstützt werden. Daher müssen Bildungsprogramme nicht nur pädagogisch-psychologische und kontextuelle (Bedürfnisse) befriedigen, sondern auch die institutionelle Realität berücksichtigen.



### Drittes Element: Zielgruppe

Eine weitere Variable, die im Prozess der Unterrichtsplanung und Gestaltung von Bildungsprogrammen berücksichtigt werden muss, ist die Zielgruppe. Das Programmcurriculum muss in einem spezifischen Kontext für bestimmte Empfänger/-innen mit ebenfalls spezifischen Merkmalen, Bedingungen, Interessen, Erwartungen, Erfahrungen, Bildungsniveaus, Bedürfnissen usw. entwickelt werden.

### Viertes Element: Inhalt

Der Inhalt ist der zentrale Teil des Curriculums. In diesem Abschnitt geht es um die Klärung von zwei wesentlichen Fragen zum Inhalt: um die Auswahl und die Organisation (Reihenfolge) der Inhalte.

Bei der ersten, der Auswahl der Inhalte, ist das Hauptproblem die Frage nach den zu verwendenden Kriterien und ihrem Zweck. Es ist zu beachten, dass nicht alle Kriterien das gleiche spezifische Gewicht haben, was unter anderem von der Art des Lehr-Lern-Prozesses (formal, nicht-formal) abhängt. Einige dieser Kriterien sind im Folgenden dargestellt:

- *Objektivität*: Darunter versteht man die Anpassung und die Übereinstimmung mit realen Fakten, die Annäherung an die Realität.
- *Gepflogenheiten und Übereinkunft*: Sie bezieht sich auf die Einbeziehung der am meisten vereinbarten Inhalte innerhalb der Gemeinschaft.
- *Aktualität*: Alle Inhalte müssen sachdienlich sein und auf dem neuesten Stand gehalten werden. Es muss in den einzelnen Abschnitten jede Verfremdung bzw. Überalterung der Inhalte vermieden werden.
- *Gültigkeit*: in dem Sinne, dass die Inhalte geeignet sein müssen, die angestrebten Ergebnisse zu erreichen. Das heisst, die Inhalte müssen eng mit den Zielen verknüpft sein.
- *Exemplarität*: Sie impliziert die Auswahl der relevanten Inhalte hinsichtlich ihres instrumentellen Sinns als logisch.
- *Übertragbarkeit*: vorrangige Berücksichtigung der Aspekte mit einem höheren Übertragungsgrad, der die Verallgemeinerung von Lernerfahrungen unterstützt.
- *Nützlichkeit - Anwendbarkeit*: Auswahl von Inhalten, welche die Realität der sozialen und beruflichen Aktivitäten der Menschen besser abbilden.

### Vier Grundsätze für massgeschneiderte Lernprogramme:

Grundsatz 1: Erwachsene müssen in die Entwicklung und Bewertung ihres Lernprozesses einbezogen werden.

Erwachsene müssen eine aktive Rolle in ihren Lernerfahrungen einnehmen. Die Auszubildenden müssen die Teilnehmenden in diesen Prozess einbeziehen. Dieser Plan der persönlichen Lernentwicklung umfasst die Beteiligung des erwachsenen Lernenden in allen Schritten.



Grundsatz 2: Erwachsene lernen, wenn sie Erfahrungen machen und das Gelernte mit Erlebnissen aus der Vergangenheit verknüpfen können.

Die wichtigste Aktivität, um den Lernprozess zugänglicher zu machen, ist die Erfahrung. Es ist entscheidend, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Teilnehmenden sich frei fühlen können, diese Lernprozesse zu erleben und zu leben, ohne persönlich oder beruflich in Frage gestellt oder beurteilt zu werden, wenn sie versagen.

Grundsatz 3: Erwachsene lernen, wenn der Lernprozess auf die Lösung ihres Problems ausgerichtet ist.

Der Lernprozess von Erwachsenen muss auf die Lösung praktischer (alltäglicher) Probleme ausgerichtet sein, mehr als auf den Erwerb von nicht anwendbarem, interessantem Wissen. Erwachsene sind in der Regel sehr beschäftigt (Familie, Arbeit usw.) und sie trachten danach, ihre Zeit und Energie auf die Massnahme aufzuwenden, von der sie direkt profitieren können. Der Auszubildende muss die Probleme, mit denen die Lernenden bei der Umsetzung ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sind, genau herausfinden und identifizieren und den eigenen Teilnehmenden die Möglichkeit geben, Lösungen zu finden, indem sie gemeinsam bewährte Praktiken oder Werkzeuge nutzen.

Grundsatz 4: Erwachsene lernen, wenn sie die Relevanz und die positiven Auswirkungen (auf ihr Leben, ihre Arbeit usw.) kennen.

Erwachsene sind stärker in den Lernprozess involviert, wenn sie um den Nutzen und die Auswirkungen wissen, die dieser Prozess zur Verbesserung ihres beruflichen oder persönlichen Lebens haben kann. Aus diesem Grund ist es wichtig, Massnahmen derart zu gestalten, dass sie Lernerfahrungen beinhalten, die auf den Interessen der Teilnehmer/-innen basieren.



## Abschnitt 7: Entwicklung und Umsetzung von Programmen

### Kapitel 1: Theorie der Erwachsenenbildung

#### Allgemeine Merkmale von erwachsenen Lernenden

Die einzigartigen Merkmale, die Erwachsene als Lernende auszeichnen, haben Auswirkungen darauf, was sie zum Lernen motiviert und welche Lernstile sie bevorzugen. Laut Malcolm Knowles, einem Pionier auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung, sind **einige universelle Merkmale von erwachsenen Lernenden** u.a.:

Erwachsene sind autonom und selbstbestimmt: Sie müssen aktiv in den Lernprozess einbezogen werden und eher als Vermittler denn als Faktenlieferanten dienen. Die Lehrenden müssen ihre Inhalte entsprechend ihrer Perspektiven anpassen und sie an Projekten arbeiten lassen, die ihre Interessen widerspiegeln.

Erwachsene tragen eine Menge Erfahrungen und Wissen mit sich: Ihnen muss Respekt entgegengebracht werden für das, was sie in den Unterricht einbringen. Erfahrungen und Interaktionen sind die vorrangigen Quellen des Lernens. Erwachsene müssen ermutigt werden, sie mit ihren Peers zu teilen.

Erwachsene sind zielorientiert: Sie engagieren sich eher in einem Programm mit klar definierten Zwecken und Zielen, die sich auf ihre Anliegen beziehen. Erwachsene werden dadurch motiviert, dass sie sich relevantes und adäquates Wissen aneignen können.

Erwachsene sind relevanzorientiert: Lernen wird für sie wertvoller, wenn es sich auf ihre Ziele, ihre Arbeit und ihren Alltag bezieht.

Erwachsene sind praxisbezogen: Sie schätzen das direkt anwendbare Wissen mehr als theoretische Konzepte. Eine grosse Herausforderung für Auszubildende ist die Umsetzung des Lernens in praktische Aktivitäten.

Erwachsene wachsen und gedeihen in sozialen Beziehungen: Sie werden produktiver, wenn sie von ihren Auszubildenden und Peers als Kolleg/-innen betrachtet werden und wenn ihre Beiträge anerkannt werden.

In ähnlicher Weise identifizierte Kapur<sup>19</sup> die folgenden Eigenschaften, die gemeinsame Merkmale von erwachsenen Lernenden darstellen:

<sup>19</sup> Kapur, S. (2015, November). Understanding the Characteristics of an Adult Learner (Verständnis der Merkmale eines erwachsenen Lernenden). Jamia Journal of Education, S. 111-121. Abgerufen im Juni 2020 von [https://www.researchgate.net/publication/287488944\\_Understanding\\_the\\_Characteristics\\_of\\_an\\_Adult\\_Learner](https://www.researchgate.net/publication/287488944_Understanding_the_Characteristics_of_an_Adult_Learner)



- Autonomie und das Bedürfnis nach Verantwortung für ihren Lernprozess und Kontrolle darüber
- praktische Herangehensweise- Erwachsene bevorzugen in der Regel den Erwerb von praktischem Wissen und praktischen Kompetenzen
- Lernen durch Erfahrung
- Vorkenntnisse und Erfahrungen
- Zielstrebigkeit und Zielorientierung
- emotionale Barrieren
- mögliche körperliche Einschränkungen
- externe Verantwortlichkeiten
- das Bedürfnis, eine grössere Perspektive der Lernaktivität zu sehen - erwachsene Lernende möchten in der Regel wissen, wie sich die Elemente des Lernens gegenseitig ergänzen
- das Bedürfnis nach Gemeinschaft - Erwachsene genießen oft Lerngemeinschaften, in denen sie diskutieren, interagieren und Erfahrungen austauschen können

### Nützlicher Tipp

Sie sollten sicherstellen, dass die Gestaltenden und Erwachsenenbildner/-innen die spezifischen kognitiven und sozialen Eigenschaften von erwachsenen Lernenden berücksichtigen. Dies garantiert, dass erwachsene Lernende eine Ausbildung erhalten, die auf ihre Lernbedürfnisse und -stile eingeht<sup>20</sup>.

## Schlüsseltheorien auf dem Sektor der Erwachsenenbildung

Erwachsene lernen anders als Kinder. Dieses grundlegende Konzept der Bildungstheorie unterstreicht, wie wichtig es ist, die besonderen Merkmale und Bedürfnisse von Erwachsenen als Lernende bei der Entwicklung und Umsetzung von Lernstrategien zu erkennen, die auf Erwachsene ausgerichtet sind<sup>21</sup>.

### a) Andragogik und selbstgesteuertes Lernen

Andragogik ist die zentrale Theorie der Erwachsenenbildung, die durch die Arbeit von M. Knowles bekannt wurde. In der Andragogik wird unterschieden, wie die Lernstile und -präferenzen von Erwachsenen von denen der Kinder abweichen. Ausserdem wurden die Eigenschaften, Bedürfnisse und bevorzugten Lernstile von Erwachsenen erforscht. Die Theorie der Andragogik identifiziert fünf Kernprinzipien der Erwachsenenbildung, die befolgt werden sollten, um sicherzustellen, dass Bildungsstrategien auf die Bedürfnisse reifer Lernender eingehen.

<sup>20</sup> Malamed, C. (2009, September 29). Characteristics of Adult Learners (Merkmale von erwachsenen Lernenden). Abgerufen im Juni 2020 von theelearningcoach.com: <http://theelearningcoach.com/learning/characteristics-of-adult-learners/>

<sup>21</sup> Pappas, C. (2013, May 8). 8 Characteristics of Adult Learners (8 Merkmale von erwachsenen Lernenden). Abgerufen im Juni 2020 von [elearningindustry.com](http://elearningindustry.com)



### Die fünf Prinzipien in der Andragogik:

**Selbstverständnis:** Erwachsene Lernende haben ein grundlegendes Selbstbewusstsein; sie wollen ihr Lernen selbst steuern und haben ein Gefühl der Autonomie.

**Erfahrung:** Vorerfahrungen spielen für Erwachsene eine wesentliche Rolle; sie bauen am liebsten auf den Kenntnissen und Fähigkeiten auf, die sie bereits erworben haben.

**Zweckorientiertes Lernen:** Erwachsene Lernende zeichnen sich durch die Motivation dafür aus, Dinge zu lernen, deren Relevanz sie sehen; sie mögen es, messbare Lernziele zu sehen und in der Lage zu sein, ihren Lernfortschritt zu überwachen.

**Lernbereitschaft:** Erwachsene lernen oft, weil sie es wollen, und nicht, weil sie es müssen; daher sind sie stark motiviert und erwarten eine höhere Lernqualität.

**Innere Motivation:** Erwachsene werden häufiger von innerer Motivation angetrieben; sie bevorzugen Problemlösungen und realitätsnahe Lernsimulationen.

Basierend auf den Schlussfolgerungen aus der Andragogik entwickelte Knowles das Konzept des selbstgesteuerten Lernens. Nach dieser Bildungstheorie werden Erwachsene die Initiative ergreifen, um ihre Lernbedürfnisse, Ziele und bevorzugten Lernstile zu ermitteln, und sie werden dafür geeignete Ressourcen und Lernstrategien identifizieren und die Ergebnisse ihres Lernens evaluieren<sup>22</sup>.

### Wie führt man selbstgesteuertes Lernen in die Lernstrategie ein?

- ✓ durch Förderung des kritischen Denkens der Lernenden
- ✓ durch Einführung von Design Thinking
- ✓ durch Anwendung von Reflexionstechniken und Mindmapping, um unterschiedliche Perspektiven einzuführen
- ✓ dadurch, dass den Lernenden erlaubt wird, mit ihrem Lernen zu experimentieren
- ✓ durch Anregen des Aufbaus einer Lerngemeinschaft, in der erwachsene Lernende sich gegenseitig unterstützen und befähigen

### b) Erfahrungslernen

Erfahrungslernen bzw. erfahrungsbasiertes Lernen ist eine von D. Kolb entwickelte Theorie. Nach diesem Konzept wird Wissen durch Erfahrungen geschaffen. Effektives Lernen umfasst vier Phasen, die in Form des Lernzyklus dargestellt werden können. Durch den Vergleich zweier Variablen, die im Zyklus analysiert werden - wie Erwachsene an die Lernaktivität herangehen und wie ihre emotionale Reaktion darauf ist -, können vier grundlegende Lernstile identifiziert werden, die für Erwachsene charakteristisch sind.

<sup>22</sup> Smith, M. K. (2013, April 4). Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy (Malcolm Knowles, informelle Erwachsenenbildung, Selbststeuerung und Andragogik). Abgerufen im Juni 2020 von infed.org: <https://infed.org/mobi/malcolm-knowles-informal-adult-education-self-direction-and-andragogy/>





Abbildung 3: Kolbs Lernzyklus (Quelle: <https://intense-eu.info/courses/onlinekurs-transition-coaches-deutsch/lessons/experimantal-learning-theory-copy/>)

#### Vier von Kolb identifizierte Lernstile

**Divergierender Stil:** charakteristisch für Lernende, die lieber zuschauen als selbst zu handeln. Sie neigen dazu, sehr fantasievoll zu sein, haben Spass an der Ideenfindung, am Brainstorming und an der Recherche von Informationen.

**Assimilierender Stil:** typisch für Lernende, die einen prägnanten, logischen Ansatz zum Lernen haben. Sie bevorzugen klare Erklärungen gegenüber praktischen Tätigkeiten; sie sind auf abstrakte Konzepte und Ideen fokussiert.

**Konvergierender Stil:** charakteristisch für Menschen, die praktisch und auf Problemlösung ausgerichtet sind. Sie sind eher daran interessiert, praktische Lösungen für Probleme und Fragen zu finden.

**Akkommodierender Stil:** wird mit Lernenden assoziiert, die sich mehr auf Intuition als auf Logik verlassen. Sie lernen am effektivsten, indem sie die Erfahrungen anderer und ihre eigenen Erfahrungen in der Praxis nutzen.

#### Andere Lerntheorien

Weitere grundlegende Lerntheorien, die in der Erwachsenenbildung Anwendung finden, sind z.B. **Transformatives Lernen** nach J. Mezirow und **projektbasiertes Lernen** nach J. Dewey.

## Methodische Prinzipien

Einige dieser methodischen Prinzipien und intrinsischen Merkmale, die Sie möglicherweise nützlich finden, sind:

- 1. Aufbau eines bedeutungsvollen Lernstoffs.** Es wird davon ausgegangen, dass das Lernen ein Prozess ist, in dessen Rahmen eine Entwicklung von Bedeutungen stattfindet, und dass das Lernen daher aufgebaut und nicht erworben wird. Dieser Aufbauprozess muss ausgehend von den Vorkenntnissen erfolgen - das ist bei Erwachsenen äusserst wichtig.
- 2. Lernfunktionalität.** Es scheint sich dabei um ein allgemein gültiges Prinzip zu handeln, aber es ist spezifisch für erwachsene Lernende, die ihre Erstausbildung abgebrochen haben und daher nicht mehr die Lernprofis sind, die sie einmal waren. Wenn ein Arbeiter, eine Hausfrau, ein Berufstätiger oder ein Rentner beschliesst, seine Freizeit zu nutzen, um sich in formalen Lernsystemen weiterzubilden, wird er durch eine bestimmte funktionale Notwendigkeit motiviert, die er, wenn er seine Ziele nicht erreicht, dazu zwingt, das System zu verlassen.
- 3. Aktivität.** Es wird auch davon ausgegangen, dass eine intensive Aktivität auf Seiten des Lernenden viel mehr zum Aufbau des Lernprozesses beiträgt als eine bloss rezeptive Haltung gegenüber externem Wissen.
- 4. Teilnahme.** Die partizipative Methodik ist eine wesentliche Aktivität; ohne sie wäre es unmöglich, irgendeine Art von Lernaktivitäten mit dieser Gruppe von Menschen durchzuführen.
- 5. Selbststudium.** Man könnte sagen, dass das Selbststudium eine intrinsische Bedingung des Erwachsenenlebens ist. Es ist jedoch zu beachten, dass all jene, die einen formalen Bildungsweg in Erwägung ziehen, Vorkenntnisse benötigen, damit ihre Teilnahme am ehesten zum Ziel führt.
- 6. Soziales Lernen.** Dieses Prinzip ist eines der am tiefsten verwurzelten in der Tradition der Erwachsenenbildung. Es bedeutet, dass beim Lernen immer auch der soziale Aspekt im Zentrum steht: Das Lernen mit anderen motiviert, macht Spass und schafft Sinn. Lernen, das in einem sozialen Kontext eingebettet ist, unterstützt insbesondere solche Lernende mit geringen Grundkompetenzen, die ihre Lernsituation zunächst mit einer gewissen Angst erleben.
- 7. Anwendung von Vorkenntnissen.** Dies ist ein wesentliches methodisches Werkzeug, da es der unterrichtenden Organisation ermöglicht, reale Kenntnisse und Fähigkeiten zu schätzen und zu nutzen, egal woher diese kommen. Ausserdem unterstützt es die Bedeutung des Lernprozesses.
- 8. Lernen auf Augenhöhe.** Dies ist ein Prinzip, das nicht nur episodische Aspekte impliziert, wie die Gleichbehandlung von Erwachsenen, egal ob es sich um Lernende oder Auszubildende handelt, sondern auch tiefer gehende Fragen wie die Betrachtung der Lernenden und der Vermittler als Schöpfer ihres Wissensaufbauprozesses und nicht als Besitzer eines Wissens, das an eine Gruppe von Lernenden übertragen wird, die im Wesentlichen rezeptiv sind.



## Kapitel 2: Moderne Ansätze in der Erwachsenenbildung

Praktiken und Methoden der Erwachsenenbildung, die auf den verfügbaren Technologien basieren, können einen Gewinn für jene Programme darstellen, die sich an marginalisierte Erwachsene und Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen richten. Moderne Ansätze, wie das *Blended Learning* oder das *Flipped Learning*, schaffen neue Möglichkeiten, um einige der Lernlücken zu überbrücken und die Barrieren, mit denen erwachsene Lernende konfrontiert sind, zu beseitigen. Obwohl sie nicht frei von Einschränkungen und Abläufen sind, ermöglichen die neuesten Ansätze in der Erwachsenenbildung, besser als viele traditionelle Methoden auf die Bedürfnisse von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen und aus Randgruppen einzugehen<sup>23</sup>.

### Blended Learning

*Blended Learning* ist ein Begriff, der Lernstrategien beschreibt, die sowohl Präsenz- (*Face-to-Face*-) als auch Online-Aktivitäten kombinieren. Ihr grosser Vorteil ist, dass sie flexibel sind und die Möglichkeit bieten, das Lerntempo und das Feedback an die Einzelnen anzupassen<sup>24</sup>.

#### Nützliche Informationen

*Blended-Learning*-Ansätze gelten als am effektivsten bei der Umsetzung von Erwachsenenbildung bei Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen<sup>25</sup>.

Das Spektrum der *Blended-Learning*-Modelle ist sehr vielfältig. Es umfasst auf der einen Seite Ansätze, bei denen der Lehrende den grössten Teil des Unterrichts übernimmt und die Lernenden wenig Zeit mit dem Selbststudium verbringen. Am anderen Ende wird der grösste Teil des Lernens online vermittelt, und der Auszubildende unterstützt die Lernenden individuell nach Bedarf.

<sup>23</sup> Brame, C. (2013). Flipping the classroom. Abgerufen im Juni 2020 vom Vanderbilt University Center for Teaching: <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/flipping-the-classroom/>

<sup>24</sup> Constantakis, P. (2016). Integrating Digital Tools for Adult Learners: Four Critical Factors. Digital Promise. Abgerufen im Juni 2020 von [https://digitalpromise.org/wp-content/uploads/2016/03/dp-integrating\\_digital\\_tools.pdf](https://digitalpromise.org/wp-content/uploads/2016/03/dp-integrating_digital_tools.pdf)

<sup>25</sup> Margolis, A. R., Porter, A. L., & Pitterle, M. E. (2017). Best Practices for Use of Blended Learning. American Journal of Pharmaceutical Education. Abgerufen im Juni 2020 von <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5423065/#:~:text=Blended%20learning%20courses%2C%20or%20courses,face%2Dto%2Dface%20courses.&text=Blended%20learning%20is%20effective%2C5,using%20a%20blended%20learning%20approach.>



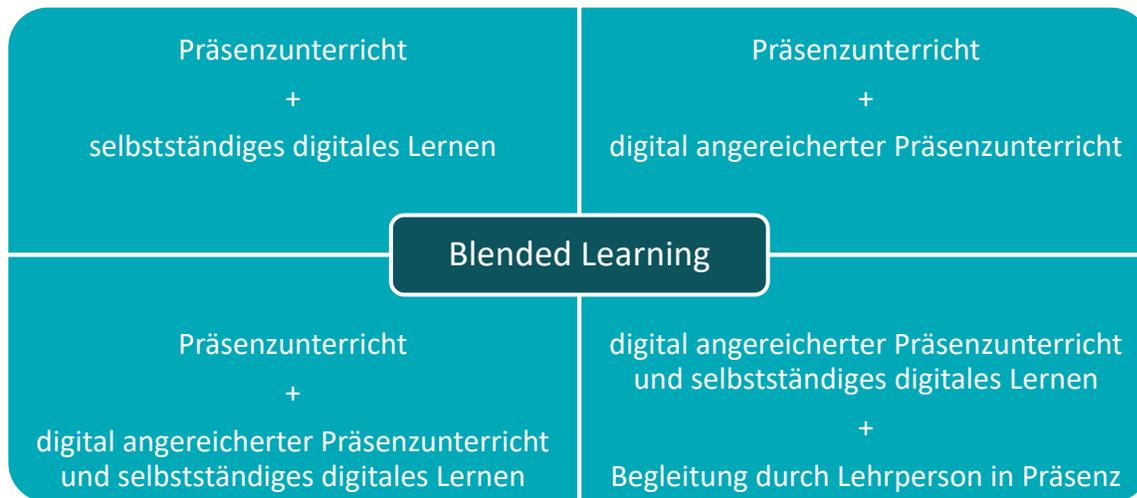


Abbildung 4: Verschiedene Ansätze zum Blended-Learning-Modell. (Quelle: Constantakis, 2016)

### Nützliche Tipps bei der Implementierung von *Blended Learning*

Sie können das *Blended-Learning*-Modell an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden anpassen (Constantakis, 2016):

- Ein *Blended-Learning*-Modell, das mehr Unterricht in der Klasse beinhaltet, ist besser geeignet für Erwachsene mit den geringen Grundkompetenzen, die weniger sicher im Umgang mit der Technologie oder ihren Fähigkeiten sind oder denen es möglicherweise an der Eigenständigkeit fehlt, die für langfristiges, unabhängiges Lernen notwendig ist;
- Online-Kurse sind eher für fortgeschrittene Lernende geeignet, die sich in digitalen Umgebungen sicher fühlen;
- bei der Arbeit mit Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen kann es notwendig sein, verschiedene *Blended-Learning*-Modelle im Rahmen einer Lernstrategie zu implementieren oder sogar zu ermöglichen, diesen Ansatz in dem Ausmass weiterzuentwickeln, in dem sich die Bedürfnisse der Lernenden ändern.

### Flipped Learning

*Flipped Learning* ist eine Lernstrategie, die auf dem Modell des umgedrehten Unterrichts basiert. Die Lernenden erarbeiten sich das Hintergrundwissen zu Hause mit Hilfe von vorbereiteten Lernmaterialien. Anschliessend wird der praktische Teil des Programms mit Unterstützung der Lehrenden<sup>26</sup> im *Face-to-Face*-Unterricht absolviert.

Zu den Vorteilen des *Flipped Learning* aus der Perspektive der Erwachsenenbildung, die sich speziell an erwachsene Lernende mit geringen Grundkompetenzen und aus Randgruppen richtet, gehört vor allem der Übergang vom lehrerzentrierten zum lernerzentrierten Lernen. Erwachsene Lernende können ihre Fähigkeiten und Kompetenzen durch Erfahrungsaustausch und praxisnahe

<sup>26</sup> <https://www.teachthought.com/learning/the-definition-of-the-flipped-classroom/>



Aktivitäten effizienter entwickeln. Ausserdem erhalten die Lernenden mehr Kontrolle über das Tempo, das Timing und die Abläufe des Lernens<sup>27</sup>.

### Nützliche Informationen

Normalerweise beinhaltet die umgedrehte Phase des Lernens technologiebasierte Ansätze, z. B. Online-Videos, Online-Vorlesungen, Aufgaben, Selbstevaluierungen, Tests, kollaborative Online-Diskussionen, digitale Recherchen, Textlektüre usw. Das «Flippen» des Lernprozesses ist jedoch nicht auf technologiebasierte Ansätze beschränkt (Brame, 2013).

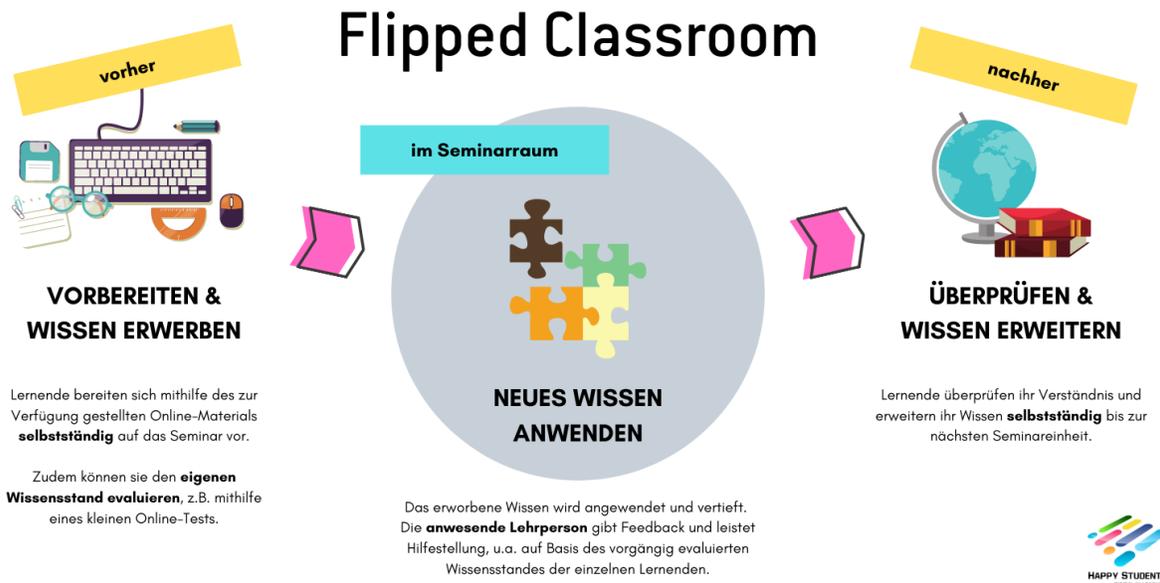


Abb. 5. Struktur und Phasen des Flipped Classroom<sup>28</sup>

### Weiterführende Links

Principles of Adult Learning (Grundsätze der Erwachsenenbildung)

<https://alabamapathways.org/principles-of-adult-learning/>

<sup>27</sup> Flipping the classroom in adult education. (2016). Learning Guide on Flipping the Classroom in Adult Education. Velenje: Flipping the classroom in adult education (iFLIP). Abgerufen im Juni 2020 von [http://projectiflip.eu/wp-content/uploads/2018/05/iFlip\\_IO7\\_Learning-Guide-in-FTC-in-Adult-Education\\_EN.pdf](http://projectiflip.eu/wp-content/uploads/2018/05/iFlip_IO7_Learning-Guide-in-FTC-in-Adult-Education_EN.pdf)

<sup>28</sup> Quelle: <https://happystudents.blog/2020/02/01/flipped-classroom/>

## Abschnitt 8: Monitoring, Evaluierung und Verbesserung von Strategien

### Kapitel 1: Monitoring und Evaluierung von Strategien in der Erwachsenenbildung

#### Niveaus, Bereiche und Themen des Monitorings und der Evaluierung

Monitoring- und Evaluierungsprozesse können auf drei Ebenen durchgeführt werden<sup>29</sup>:

- Mikro: individuelle Ebene, die das Monitoring und die Evaluierung des Lernfortschritts der einzelnen Lernenden umfasst.
- Meso: institutionelle Ebene, die das Monitoring und die Evaluierung der Massnahme oder der Erwachsenenbildungsstrategie auf der Ebene der Weiterbildungseinrichtung/-organisation umfasst.
- Makro: Systemebene, die das Monitoring des Fortschritts hinsichtlich des Kompetenzniveaus der jeweiligen Bevölkerung oder Gruppe ermöglicht.

Eine effiziente Umsetzung der Monitoring- und Evaluierungsprozesse in der Erwachsenenbildung erfordert sowohl einen kurzfristigen als auch einen langfristigen Ansatz. Die Prozesse sollten anfangs verstanden und detailliert erklärt werden und in einem grösseren Kontext als bloss als einmaliges Ereignis angewendet werden, vielmehr sollten sie eine ständige Praxis sein, die zu verschiedenen Zeitpunkten während des Lernprozesses durchgeführt wird. Das Monitoring und die Evaluation zielen darauf ab, die Leistungen der Lernenden zu messen und zu bewerten, um die Lernergebnisse zu verbessern<sup>30</sup>.

#### Nützliche Informationen

Evaluierungs- und Monitoringprozesse sollten sich nicht nur an die Lernenden, sondern auch an die Auszubildenden richten. Darüber hinaus sollten sie auch ermöglichen, die weitergehenden Auswirkungen der Erwachsenenbildung zu analysieren, z.B. auf die Gemeinde, den Arbeitsplatz usw.<sup>31</sup>.

#### Werkzeuge für das Monitoring und die Evaluation von Erwachsenenbildungsstrategien

Je nach Zweck der Evaluierung gibt es verschiedene Werkzeuge und Ansätze, die Sie anwenden können. Summative Evaluierungs- und Monitoringansätze werden nach dem Ende der

<sup>29</sup> Lattke, S. (2018). Professional Competence in Designing, Monitoring and Evaluation of Adult Learning Processes Research Report. Bonn: DEMAL Design, monitoring and evaluating adult learning classes - Supporting quality in adult learning. Abgerufen im Juli 2020 von [http://www.demal-project.eu/documents/O1\\_EN\\_Research\\_Report\\_181130.pdf](http://www.demal-project.eu/documents/O1_EN_Research_Report_181130.pdf)

<sup>30</sup> ESSEX Safeguarding Adults Board. (2018). Monitoring and Evaluating Learning and Development Opportunities. ESSEX, United Kingdom. Abgerufen im Juli 2020 von <https://www.essexsab.org.uk/media/2581/monitoring-and-evaluating-learning-and-developing-toolkit.pdf>

<sup>31</sup> Ingram, M. (2017, August 08). Leaders to Make Impact. Abgerufen von 3blmedia.com: <https://www.3blmedia.com/News/Ashridge-Executive-Education-Action-Research-Method-Trains-Business-Leaders-Make-Impact>



Bildungsmassnahme umgesetzt. Sie können sie anwenden, um abschliessend die Qualität und Wirkung Ihrer Strategie zu messen. Formative Evaluierungs- und Monitoringansätze hingegen finden an verschiedenen Punkten während der Massnahmen statt und zielen darauf ab, die verbesserungswürdigen Elemente zu identifizieren (Lattke, 2018).

### Die gängigsten Tools für die Evaluierung und das Monitoring<sup>32</sup>

Können Sie Tools identifizieren, die Sie im Rahmen der folgenden Evaluierungsmethoden anwenden können?

<p><b>Qualitative Methoden</b></p> <p>Qualitative Methoden zielen darauf ab, die Reaktionen und Antworten der Lernenden auf die Massnahme nachvollziehen zu können.</p>	<p><b>Quantitative Methoden</b></p> <p>Quantitative Methoden werden verwendet, um jene Informationen und Daten zu sammeln und zu vergleichen, die dabei helfen, zu erkennen, inwieweit die Ziele und Vorgaben der Massnahme erreicht wurden.</p>
<p><b>Selbstevaluierungsmethoden</b></p> <p>Diese Methoden zielen darauf ab, Lernende und Lehrende bei der Selbsteinschätzung ihrer Leistungen und Kompetenzen zu unterstützen.</p>	<p><b>Lernerzentrierte Methoden</b></p> <p>Lernerzentrierte Methoden zielen darauf ab, die Arten und Stile des Lernens zu identifizieren, die für den Lernenden am vorteilhaftesten sind. Sie sollten integrale Phasen des Lernens werden und den Lernenden die Möglichkeit geben, ihre Fortschritte zu messen und zu dokumentieren.</p>

**Nützliche Informationen**

Andere gängige Methoden zur Evaluierung der Effektivität von Erwachsenenbildungsstrategien sind das Kirkpatrick-Evaluationsmodell, das Phillips ROI-Modell und das CIPP-Evaluationsmodell.

## Kapitel 2: Die reflektierte Praxis (*Reflective Practice*) in der Erwachsenenbildung

### Wofür steht reflektierte Praxis?

Die reflektierte Praxis ist eine Methode, die sich auf das Lernen über Erfahrungen bezieht. Sie schliesst die Lücke zwischen theoretischem Wissen und dessen praktischer Anwendung. Die Lernenden sollen dabei ihre Erfahrungen durch reflektierte Praxis aktiv analysieren. Dieser Prozess sollte jedoch auf dem bewussten Bemühen beruhen, die Prozesse zu verstehen, die das Lernen ausmachen.

<sup>32</sup> Olesen, L. A., & Vincze, Z. (2018). Training Course Evaluation of Adult Education and Training Activities Course Structure and Contents. Bonn: Erasmus+ Strategic Partnership, *Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning (DEMAL)*.

## Nützliche Informationen

Nach dem von Dale entwickelten Erfahrungskegel behalten Lernende mehr Informationen, wenn sie durch direkte, zielgerichtete Erfahrungen lernen - im Gegensatz zum blossen Zuhören, Lesen oder Beobachten während der Bildungsmaßnahme<sup>33</sup>. Nun legen Forschungen nahe, dass nicht nur das Ausführen der Aufgabe, sondern auch das Reflektieren darüber, zu einer Verbesserung der Merkfähigkeit führen kann<sup>34</sup>.

Die Methode der reflektierten Praxis zielt darauf ab, die einzelnen Elemente des Prozesses zu identifizieren, die geändert oder verbessert werden könnten, um beim nächsten Mal bessere Ergebnisse zu erzielen. Ein grosser Vorteil dieser Methode liegt darin, dass sie sowohl von erwachsenen Lernenden zur Verbesserung der Lernleistung<sup>35</sup> als auch von Erwachsenenbildner/-innen zum besseren Verständnis ihrer Unterrichtspraxis<sup>36</sup> eingesetzt werden kann.

## Der Reflexionszyklus des Lernens nach Gibbs

Eines der populärsten Modelle für die reflektierte Praxis - der Reflexionszyklus des Lernens nach Gibbs - setzt sich aus sechs Reflexionsschritten über die Lernerfahrung zusammen<sup>37</sup>.

<sup>33</sup> Janoska, L. (2017, August 28). What Really Is The Cone Of Experience? Abgerufen im Juni 2020 von elearningindustry.com: [https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/documents/Dales\\_Cone\\_of\\_Experience\\_summary.pdf](https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/documents/Dales_Cone_of_Experience_summary.pdf)

<sup>34</sup> Schlichting, M. L., & Preston, A. R. (2014). Memory reactivation during rest supports upcoming learning of related content. PNAS. Abgerufen im Juni 2020 von <https://www.pnas.org/content/early/2014/10/15/1404396111>

<sup>35</sup> Conti, P., Nilsson, J., Ramstrand, A., & others, a. (2017). IN-LEARNING Reflection tools for supporting individual learning paths of adults. Reflection tools for supporting individual learning paths of adults" (IN-LEARNING).

<sup>36</sup> Imel, S. (1992). Reflective Practice in Adult Education. ERIC Digest No. 122. ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus OH. Abgerufen im Juni 2020 von [ericdigests.org](http://ericdigests.org)

<sup>37</sup> The University of Edinburgh. (2019, March 20). Gibbs' reflective cycle. Abgerufen von ed.ac.uk: <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle>



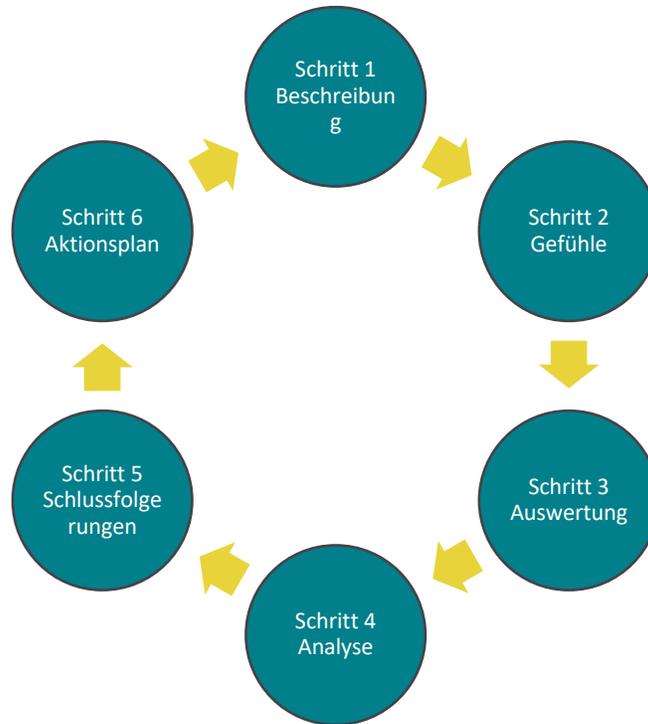


Abbildung 6: Der Reflexionszyklus des Lernens nach Gibbs.

Überlegen Sie sich, welche Reflexionsfragen Sie bei der Reflexion über jede der Phasen des Lernzyklus unterstützen könnten.

**Beschreibung:** In dieser Phase sollte die Lernerfahrung detailliert beschrieben werden.

- Was ist passiert?
- Was war das Ergebnis?
- .....

**Gefühle:** Die Gefühle und Reaktionen, die während der Erfahrung auftauchten, sollten erforscht werden, ebenso wie ihre Auswirkungen auf die Situation.

- Was waren meine Gefühle in dieser Situation?
- .....

**Auswertung:** objektive Auswertung; positive und negative Aspekte der Situation sollten hier genau bestimmt werden.

- .....
- .....

**Analyse:** In diesem Schritt sollte der Lernende analysieren, warum die verschiedenen Aspekte in der jeweiligen Situation gut funktionierten oder aber schief gingen.

- .....
- .....

**Schlussfolgerungen:** In diesem Schritt sollte die Frage beantwortet werden: Was haben Sie aus der Erfahrung gelernt?

- .....
- .....

**Aktionsplan:** Was sollte in dieser Situation beim nächsten Mal anders gemacht werden, um das Ergebnis zu verbessern, und wie kann ein positives Ergebnis garantiert werden?

- .....
- .....

### Die Vorteile des reflektierten Lernzyklus in der Erwachsenenbildung

Für erwachsene Lernende sind die Vorteile u.a. kontinuierliches Lernen, verbessertes kritisches Denken, Problemlösungs- und Entscheidungskompetenzen. Die Reflexion über den Lernprozess kann sie dabei unterstützen, zu verstehen, inwieweit ihre Bemühungen in erwartete Ergebnisse umgesetzt werden, und diese Erkenntnis kann helfen, ihren bevorzugten Lernstil zu identifizieren. Darüber hinaus kann die reflektierte Praxis als Werkzeug zur Selbstkontrolle und Selbstevaluierung eingesetzt werden, um Ergebnisse auf der Grundlage objektiver Befunde zu beurteilen<sup>38</sup>.

Für Lehrende kann die reflektierte Praxis ein nützliches Werkzeug der beruflichen Weiterbildung sein, das es ihnen ermöglicht, ihren aktuellen Unterrichtsstil zu verstehen. Durch die Analyse verschiedener Lehransätze können Lehrende ihre Kompetenzen und Praktiken verbessern, was sie folglich zu dem Punkt führen kann, an dem sie in der Lage sind, ihre Fähigkeiten derart anzupassen, dass sie auf spezifische Situationen und Bedürfnisse effektiv reagieren können. Die reflektierte Praxis kann auch als Werkzeug dienen, das Lehrende dabei unterstützt, die Lernenden und ihre spezifischen Bedürfnisse besser zu verstehen<sup>39</sup>.

### Implementierung von reflektierter Praxis in der Erwachsenenbildung und Monitoring ihrer Wirksamkeit

Um den vollen Nutzen aus der reflektierten Praxis zu ziehen, sollten Sie sie auf einer Ebene zur Entwicklung der Erwachsenenbildungsstrategie einsetzen. Sie können versuchen, Ihre Überlegungen auf Ihre früheren Erfahrungen, auf die Erfahrungen der Lernenden, auf die Diskussionen unter Kolleg/-innen und die verfügbaren Alternativen zu stützen. Die reflektierte Praxis sollte für Sie eine Gelegenheit zur kontinuierlichen Evaluierung Ihrer Unterrichtspraxis darstellen. Sie sollte daher über die gesamte Dauer der Lernaktivität fortgesetzt werden. Versuchen Sie, Lernteams zu organisieren, Peer-Coaching zu betreiben oder das Feedback der Lernenden zu analysieren, um bessere Ergebnisse zu erzielen.

<sup>38</sup> Fook, J. (2007). REFLECTIVE PRACTICE AND CRITICAL REFLECTION. In J. Lishman, Handbook for Practice Learning in Social Work and Social Care (S. 440-454). London: Jessica Kingsley Publishers.

<sup>39</sup> Sellars, M. (2012). Teachers and change: The role of reflective practice. INTERNATIONAL CONFERENCE ON NEW HORIZONS IN EDUCATION (S. 461 – 469). Callaghan: University of Newcastle.



Um die Lernenden bei der Umsetzung der reflektierten Praxis zu unterstützen, sollten Sie sie anleiten, wie sie Aktivitäten zur Selbstevaluierung und Selbstreflexion umsetzen können, und sie ermutigen, diese Methoden in Bezug auf ihren Lernprozess anzuwenden<sup>40</sup>.

### Nützliche Informationen

Es gibt verschiedene Übungen, die Sie verwenden können, um Erwachsene zur Umsetzung der reflektierten Praxis zu ermutigen, z. B. Hypothesen aufstellen, Probleme aus verschiedenen Perspektiven analysieren, Fragen stellen (wie z. B. «Was wäre, wenn...?»), vergleichen und kontrastieren usw. (cyc-net.org, 2004).

## Kapitel 3: Berufliche Weiterbildung von Erwachsenenbildner/-innen

### Inhaltliche Kompetenz

Der [Bericht über die Schlüsselkompetenzen von Fachkräften in der Erwachsenenbildung](#) (Key Competences for Adult Learning Professionals Report), der im Auftrag der Europäischen Kommission im Jahr 2010 veröffentlicht wurde, machte es möglich, die 13 grundlegenden Bereiche der beruflichen Tätigkeit in der Erwachsenenbildung zu erfassen. Diese Bereiche können als Tool dienen, um die Hauptkompetenzen zu identifizieren, die Sie in Ihrem Job benötigen könnten.

#### Zu den Kernbereichen der Tätigkeit von Erwachsenenbildner/-innen gehören:

- |                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| • Beurteilung des Lernbedarfs | • Human Resource Management    |
| • Vorbereitung von Programmen | • Gesamtleitung                |
| • Vermittlung von Lernstoff   | • Marketing und PR             |
| • Monitoring und Evaluierung  | • Administrative Unterstützung |
| • Beratung und Orientierung   | • ICT-Support                  |
| • Entwicklung des Programms   | • Übergreifende Aktivitäten    |
| • Finanzmanagement            |                                |

Abhängig von verschiedenen Faktoren, wie dem Kontext und der Art der Bildungsstrategie, der Gruppe der Lernenden usw., kann die Anzahl der Kompetenzen, die Erwachsenenbildner/-innen benötigen, erheblich variieren. Je nach der Rolle, die Sie in Ihrem Team oder Ihrer Organisation spielen, z. B. Unterrichten, Leitung, Beratung oder Verwaltung, können sich die erforderlichen Kompetenzen ebenfalls unterscheiden.

<sup>40</sup> <https://www.cyc-net.org/cyc-online/cycol-0404-reflective.html>



Da die Bedürfnisse von Erwachsenenbildner/-innen variieren, vertrauen sie oft Tools wie der individuellen professionellen Reflexion und Selbsteinschätzung, um ihre Praxis zu verfeinern und zu verbessern. Da sich die Bedürfnisse der Lernenden ändern und unterscheiden, ändern und unterscheiden sich auch die Bedürfnisse der Lehrenden.

### Nützliche Informationen

Der Bericht «Key Competences for Adult Learning Professionals» (Schlüsselkompetenzen von Fachkräften in der Erwachsenenbildung) enthält umfassende Beschreibungen der allgemeinen und spezifischen Kompetenzen, die für Erwachsenenbildner/-innen empfohlen werden. Sie können für Fachkräfte und Anbieter in der Erwachsenenbildung ein nützliches Werkzeug darstellen, um Entwicklungsziele zu setzen und die KBW-Programme zu gestalten.

### Lehrmethoden

In dem Maße, in dem sich der Bereich der Erwachsenenbildung für neue digitale Umgebungen öffnet, müssen sich auch die Lernmethoden und -werkzeuge sowie die Kompetenzen und Ansätze der Erwachsenenbildner/-innen verändern. Dies ist besonders wichtig für Lehrende, die mit marginalisierten und benachteiligten Gruppen von Erwachsenen arbeiten, wo der Zugang zu Bildung manchmal nur über digitale Geräte und Methoden möglich ist<sup>41</sup>.

### Faktoren, die Erwachsenenbildner/-innen bei der Auswahl von Lehrmethoden berücksichtigen sollten

Neben dem Bedeutungszuwachs digitaler Kompetenzen gibt es verschiedene weitere auffällige Veränderungen und Faktoren in der Erwachsenenbildung, die sich auf die Entscheidung auswirken können, welche Lehrmethoden Sie in Ihrer Praxis anwenden werden. Zu diesen Faktoren gehören<sup>42</sup>:

- die Vielfalt der Lernenden und ihrer Bedürfnisse und Erfahrungen,
- die Unterrichtsmethode sollte immer in Hinblick auf ein Lernziel gewählt werden,
- die Integration von Lernstrategien und Lernanpassungen,
- die Neukonzipierung der Rolle der Grundsätze der Erwachsenenbildung,
- die Notwendigkeit einer grundlegenden Änderung in der Art und Weise, wie Lehrende Leistung bewerten.

### Berufliche Weiterbildung

Da die Effektivität von Erwachsenenbildungsstrategien von gut ausgebildeten und motivierten Lehrenden abhängt, ist Ihre kontinuierliche berufliche Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Lehrende sind das Element der Erwachsenenbildungsstrategie, das die Qualität der Bildung

<sup>41</sup> Milin, A. (29. Januar 2019). Digital and online learning in Adult Education. Abgerufen von EPALE - Electronic Platform for Adult Learning in Europe: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/digital-and-online-learning-adult-education>

<sup>42</sup> Bryson, J. D. (2013). ENGAGING ADULT LEARNERS Philosophy, Principles and Practices. Barrie: James David Bryson.



sichert, ihr Prestige und ihren Ruf garantiert, sie sind aber auch die Akteure, die sicherstellen, dass die Bedürfnisse jedes einzelnen Lernenden erkannt und erfüllt werden.

Die Bildung von Erwachsenen ist ein Beruf und erfordert eine ständige Weiterentwicklung! Ein Experte auf seinem Gebiet zu werden und daran zu arbeiten, ein/e ausgezeichnete/r Erwachsenenbildner/-in zu werden, ist ein lebenslanger Prozess. Zertifizierungen und Titel sind die Werkzeuge, die Ihnen helfen, Ihre Leistungen nachzuweisen und sicherzugehen, dass sie Wirkung zeigen. Die Vorteile, die sich aus dem Erwerb von Zertifizierungen in der Erwachsenenbildung ergeben, reichen von Zufriedenheit auf Ihrer Seite und möglichen finanziellen Vorteilen bis hin zu bedeutenden positiven Auswirkungen auf Ihre Praxis und in der Folge auf die Leistung der Lernenden.

Sie können Unterstützung durch die Ausbildungs- und Zertifizierungsprogramme suchen, die in Ihrem Land für Erwachsenenbildner/-innen auf nationaler oder regionaler Ebene angeboten werden. Ausserdem gibt es verschiedene Online-Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die den Erwerb neuester Kenntnisse und Kompetenzen garantieren. Zusätzlich bieten verschiedene Nichtregierungsorganisationen Schulungen, Daten und Beratungen für Lehrende an<sup>43</sup>.

### Was garantiert den Erfolg in der beruflichen Weiterbildung?

- Machen Sie sich bewusst, dass Ihre individuelle Entwicklung einen Einfluss auf die Lernenden und höchstwahrscheinlich auf Ihre gesamte Organisation hat.
- Denken Sie gross, aber lassen Sie sich nicht davon abschrecken, mal klein anzufangen.
- Arbeiten Sie in einem Team, um Unterstützung zu erhalten.
- Suchen Sie Feedback zu Ihren Ergebnissen und Leistungen.
- Integrieren Sie Ihre neuen Fähigkeiten und Kenntnisse in Ihre tägliche Praxis.

---

<sup>43</sup> Bailey, N. (2009). Integrating Development Education into Adult Education using Active Citizenship as a Focus. Dublin: AONTAS.



## Abschnitt 9: Anerkennung, Validierung und Zertifizierung

### Kapitel 1: Nationaler Qualifikationsrahmen

#### Grundsätze und Standards

Ein nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) ist ein Instrument, das dazu dient, die Qualifikationen eines Landes auf verschiedenen Niveaus zu klassifizieren, die einer Reihe von Lernergebnissen entsprechen. Auf EU-Ebene bietet der 2008 geschaffene Europäische Qualifikationsrahmen eine grenzüberschreitende Referenz mit dem Ziel, «die Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Qualifikationen zu verbessern»<sup>44</sup> Bislang haben 32 Länder (inner- und ausserhalb der EU) ihren NQR mit dem EQR verknüpft.

Die Kopplung des NQR an den EQR ist nur eines der Grundsätze, die auf europäischer Ebene festgelegt wurden - die vollständige Liste finden Sie im Kasten unten. Die meisten nationalen Validierungssysteme folgen ihnen bereits - Sie können in der europäischen Bestandsaufnahme zur Validierung<sup>45</sup> überprüfen, wie es in Ihrem Land aussieht.

#### Europäische Grundsätze für die nationalen Validierungssysteme

- Validierungsvereinbarungen vorhanden
- Orientierungs- und Beratungsdienste
- Informationen über verfügbare Verfahren und Möglichkeiten
- Validierungsvereinbarungen in Verbindung mit dem NQR und dem EQR
- Transparente Qualitätssicherungsmaßnahmen
- die Standards sind für Qualifikationen, die durch Validierung und durch formale Bildung erworben wurden, dieselben
- Synergien zwischen Validierungssystemen und Lernleistungen (Credits)
- Benachteiligte Gruppen profitieren am ehesten
- EU/nationale Transparenzdokumente zur Dokumentation gefördert
- Berufliche Weiterbildung von Personal, das in der Validierung arbeitet
- Qualifikationsprüfungen (*Skills Audits*) für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen sind verfügbar

Die Festlegung von klaren Standards ist entscheidend dafür, dass Validierungsprozesse seriös und zuverlässig sind; Standards werden üblicherweise als Kompetenzen oder Lernergebnisse beschrieben. Wie sie vereinbart werden, kann von Land zu Land unterschiedlich sein; die

<sup>44</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN)

<sup>45</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory#Thematic>



Entwicklung von Standards liegt häufig in der Verantwortung eines nationalen Verbandes. Eine Vielzahl von Interessengruppen kann an dem Prozess beteiligt sein. Bei den Berufsstandards gibt es in einigen Ländern, z. B. in Belgien, einen Entscheidungsprozess, an dem die Sozialpartner und die Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung beteiligt sind, während sie in anderen Ländern, z. B. in der Schweiz, von Arbeitsmarktorganisationen entwickelt werden.

Als Anbieter sollten Sie sich darüber im Klaren sein, welche Standards für Sie gelten, und ob - und wie - Sie Ihr Programm akkreditieren lassen sollten.

## Evaluierung und Zertifizierung von Programmen

Die meisten Länder verfügen über Qualitätssicherungssysteme, um sicherzustellen, dass der Validierungsprozess transparent und zuverlässig ist und dass die von den Lernanbietern angebotenen Programme dem NQR entsprechen. Dies geschieht in der Regel durch eine akkreditierende Einrichtung, sei sie nun öffentlich oder privat. Die Evaluierung und Zertifizierung von Programmen können auf unterschiedliche Weise erfolgen: Sie müssen möglicherweise ein Online-Formular einreichen (das z. B. eine detaillierte Beschreibung des Curriculums Ihres Kurses enthält); rechnen Sie auch mit einem Besuch vor Ort. In einigen Fällen muss die Zertifizierung regelmässig erneuert werden.

In einigen Ländern werden bestehende Qualitätssicherungsrahmen für den Erwachsenenbildungssektor auf die Validierung angewendet; in anderen Ländern ist eine unabhängige Vergabestelle oder Einrichtung für die Qualitätssicherung der Validierungsmechanismen verantwortlich. Es gibt auch Länder ohne einen verbindlichen Validierungsrahmen, aber als Anbieter von Erwachsenenbildung, der eine Validierung anbietet, werden Sie aufgefordert, bestimmte Richtlinien zu befolgen.

Wenn Sie planen, die Akkreditierung Ihrer Lernprogramme zu beantragen, oder wenn Sie die Validierung früherer Lernleistungen anbieten möchten, stellen Sie sicher, dass Sie die offiziellen Anforderungen prüfen, die in Ihrem Fall gelten.

## Kapitel 2: Beurteilung der Kompetenzen

### Werkzeuge, Methoden und Verfahren

Die Ermittlung der Fähigkeiten und Kompetenzen ist die erste Stufe eines Validierungsprozesses; die Beurteilung der Kompetenzen ist auch der erste Schritt der Initiative *Upskilling Pathways*, die darauf abzielt, Lernende mit geringen Grundkompetenzen über massgeschneiderte Angebote zu unterstützen. Die Beurteilung ist ebenfalls ein fester Bestandteil der meisten Lernprogramme, sei es nun während oder am Ende des Kurses.

Während klassische Beurteilungsmethoden, einschliesslich schriftlicher oder mündlicher Prüfungen, in manchen Kontexten gut funktionieren mögen, sind sie in der nicht-formalen



Erwachsenenbildung bei weitem nicht üblich. Durch den Einsatz von Methoden, die ein nicht bedrohliches Umfeld und einen personalisierten Ansatz bieten, kann die nicht-formale Erwachsenenbildung dazu beitragen, von standardisierten Tests wegzukommen und sich stattdessen auf die Bedürfnisse, Vorlieben und den Lernstil der einzelnen Lernenden zu konzentrieren. Derartige Methoden können Dialoge, Beobachtungen und Demonstration umfassen.

Mit weitreichenden Lebenserfahrungen haben Erwachsene auch eine Vorstellung davon, was sie erreichen wollen; das bedeutet, dass sie eine aktive Rolle bei der Überwachung ihrer Fortschritte auf dem Weg zu ihren Zielen haben sollten. Zum Beispiel hat *Lire et Écrire Belgium*, das sich für die Verbesserung der Lese- und Schreibkompetenzen in Französisch in Belgien einsetzt, eine Reihe von zugänglichen Tools entwickelt, die die Selbstbeurteilung und Selbstreflexion unterstützen. Durch Portfolios oder andere Hilfsmittel, wie z. B. das Wissenstransfer-Spinnennetz, können die Lernenden visualisieren, wie weit sie in ihrem Lesen und Schreiben fortgeschritten sind, und grundlegende Kompetenzen mit anderen Lernergebnissen, wie z. B. verbesserter Kommunikation, verknüpfen.

*Was die kognitiven Kompetenzen betrifft, so haben mehrere EU-Länder Online-Tools entwickelt, die von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen entweder zu Hause oder an anderen Orten (zumeist in den Gemeinden oder One-Stop-Shops) ausgefüllt werden können. Diese Tools beurteilen das Niveau der Fähigkeiten und Kompetenzen, die eine Person in bestimmten Bereichen aufweist (z. B. Sprachkenntnisse, digitale Kompetenzen). Basierend auf den Ergebnissen wird ein individuelles Programm erstellt. Bei der Beurteilung können die Erwachsenen von geschultem Personal angeleitet werden.*

## Beurteilung der bereits vorhandenen Kompetenzen

Zur Beurteilung von bereits vorhandenen Tools können mehrere Methoden verwendet werden. Zusätzlich wurden einige Tools speziell zur Unterstützung bestimmter Zielgruppen entwickelt. Zum Beispiel wurde das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige<sup>46</sup> entwickelt, um Weiterbildungsanbietern und anderen Organisationen, die Migrant/-innen und Flüchtlinge aufnehmen, zu helfen.

Bevor man sich für ein bestimmtes Werkzeug oder eine bestimmte Methode entscheidet, ist es entscheidend, die prekäre Lage einiger der Lernenden zu berücksichtigen, die ihre Grundkompetenzen verbessern wollen.

Online-Formulare mögen als die effizienteste Lösung erscheinen, aber ihre Verwendung setzt voraus, dass unsere Lernenden bereits mit digitalen Werkzeugen vertraut sind. Wenn unsere

### Häufige Beurteilungsmethoden von bereits vorhandenen Kompetenzen

- Erstellung von Kompetenzprofilen (*Skills Profiling*)
- Gespräche mit Beratern/-innen
- Portfolios
- Kompetenzerhebungen

<sup>46</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=de>





Einfluss auf die Art der Lernlücken haben, die Erwachsene aufweisen. Besonders wenn Sie mit erwachsenen Lernenden mit geringen Grundkompetenzen und aus Randgruppen arbeiten, müssen Sie sicherstellen, dass die spezifischen Bedürfnisse und Lücken der Erwachsenen richtig erkannt und angesprochen werden. Lernlücken können definiert werden als die Differenz zwischen den Kenntnissen und Fähigkeiten, die der Lernende bereits hat, und jenen, die er auf einem bestimmten Lernniveau haben sollte.

### Tools für die Orientierung und Beratung

Verschiedene Werkzeuge können Sie bei der Beratung unterstützen:

- Tools zur Beurteilung von Fähigkeiten und Kompetenzen (z. B. *Literacy Screener*)
- Tools zur Unterstützung der Validierung von Vorkenntnissen
- Tools zur Evaluierung und Selbstevaluierung (z. B. Interesseninventare, Tools zur Erstellung von Aktionsplänen)
- Tools zur Selbstreflexion für Beratende
- Informationstools, z. B. Webseiten zur Stellensuche
- Datenüberwachungswerkzeuge und Registrierungssysteme
- Werkzeuge, die helfen, Treffen mit Kund/-innen zu strukturieren, z. B. Interview-Skripte
- Tools, die Kund/-innen bei der Jobsuche helfen, z. B. beim Schreiben eines Lebenslaufs
- Andere.....
- Andere.....
- Andere.....

Nähere Informationen finden Sie auf der Website des Erasmus+ GOAL-Projekts <https://adult-guidance.eu/>

### Weiterführende Links

Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens (CEDEFOP): [https://www.cedefop.europa.eu/files/3073\\_de.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_de.pdf)

Europäische Bestandsaufnahme zur Validierung: 2018 Update (CEDEFOP): <https://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory#Thematic>



## Abschnitt 10: Digitaler Kompetenzrahmen für Organisationen und Lehrende

### Kapitel 1: Digital kompetente Bildungsorganisationen (DigCompOrg)

#### Führungs- und Steuerungspraktiken

Ein wesentliches Element für die effektive Integration gewünschter Praktiken innerhalb einer Organisation ist die Übernahme dieser Praktiken durch die führenden Abteilungen und deren Weitergabe von der Spitze bis zu den unteren Ebenen der Organisation (Top-Down-Ansatz).

Sie müssen sicherstellen, dass Sie das Lernen im digitalen Zeitalter als einen Teil der allgemeinen Mission, Vision und Strategie der Organisation integrieren. Ferner müssen Sie dies mit einem Implementierungsplan und einem entsprechenden Managementmodell unterstützen.

#### Nützliche Fragen

Werden die Vorteile des digitalen Lernens gut kommuniziert?

Wird das Potenzial des digitalen Lernens erkannt?

Ist das Lernen im digitalen Zeitalter auf die Prioritäten der Organisation abgestimmt?

Sind die digitalen Ressourcen auf das Budget und die Personalausstattung abgestimmt?

#### Lehr- und Lernpraktiken

Um eine nachhaltige Wirkung und Entwicklung digitaler Fähigkeiten unter den einzelnen Mitgliedern des Lernprozesses (den Lehrenden und Lernenden) zu erzielen, sollten Sie digitale Praktiken in das Lehren und Lernen integrieren. Stellen Sie sicher, dass digitale Kompetenzen im Unterricht gefördert, bewertet und beurteilt werden. Dies wird nur geschehen, wenn die Lehrenden ihre bestehenden Rollen und pädagogischen Ansätze überdenken.

#### Nützliche Fragen

Werden die digitalen Kompetenzen vom Personal und den Lernenden gemessen und bewertet?

Welche neuen Aufgaben sind für das Personal und die Lernenden vorgesehen?

Welche pädagogischen Ansätze werden in die Lehr- und Lernverfahren integriert?

Wie können digitale Ansätze zur Verbesserung des personalisierten Lernens, der Kreativität, der Sozialisierung und der Zusammenarbeit genutzt werden?

#### Berufliche Weiterbildung

Die kontinuierliche berufliche Weiterbildung (KBW bzw. *Continuous Professional Development, CPD*) ist für Einzelpersonen wesentlich, um ihr Wissen, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualitäten für die Berufswelt zu erhalten, zu verbessern und zu erweitern. Dieser systematische



Bildungs- und Schulungsprozess wird letztendlich die Effizienz Ihrer Organisation in Richtung der gewünschten Ergebnisse steigern.

### Nützliche Fragen

Wird KBW für Personal auf allen Ebenen angeboten?

Sind die Weiterbildungsmöglichkeiten auf die individuellen und organisatorischen Bedürfnisse abgestimmt?

Sind die Weiterbildungsprogramme akkreditiert und zertifiziert?

### Beurteilungspraktiken

Digitale Tools und Praktiken können einen Mehrwert bei Beurteilungsverfahren bieten. Assessment-Formate können ansprechender und motivierender werden; Assessment-Methoden werden strukturiert und automatisiert; Assessment-Ergebnisse und -Analysen werden einfach ermöglicht.

### Nützliche Fragen

Welche digitalen Tools können eingesetzt werden, um eine formative Beurteilung, ein diversifiziertes und personalisiertes Feedback oder Selbst- bzw. Peer-Assessment-Methoden zu fördern?

Wie können Sie die Vorteile der verfügbaren digitalen Tools zur Anerkennung und Akkreditierung von Vorkenntnissen sowie Erfahrungslernen nutzen?

Wie kann die Lernanalyse für das Qualitätsmanagement, die Curriculumgestaltung oder die strategische Planung genutzt werden?

### Wofür stehen die Begriffe formative und summative Beurteilung?

#### Formative Beurteilung

*Die formative Beurteilung bezieht sich auf eine Vielzahl von Methoden, die Lehrende verwenden, um im Laufe einer Lektion, Einheit oder eines Kurses das Verständnis der Lernenden, ihre Lernbedürfnisse und ihren Lernfortschritt zu beurteilen. Das allgemeine Ziel der formativen Beurteilung ist es, detaillierte Informationen zu sammeln, die zur Verbesserung des Unterrichts und des Lernens der Lernenden in Echtzeit genutzt werden können<sup>47</sup>.*

#### Summative Beurteilung

*Summative Beurteilungen werden herangezogen, um den Lernerfolg, den Kompetenzerwerb und die Lernleistung der Lernenden nach einer bestimmten Zeitspanne zu bewerten - üblicherweise am Ende eines Projekts, einer Einheit, eines Kurses, eines Semesters, eines Programms oder eines*

<sup>47</sup> The Glossary of Education Reform (2014, September 04). Formative assessment, Great Schools Partnership, abgerufen von: <https://www.edglossary.org/formative-assessment/>

Schuljahres. Die Ergebnisse von summativen Beurteilungen werden oft als Punkte oder Noten aufgezeichnet, die dann als permanenter Nachweis in die Lerndokumentation eines Lernenden einfließen<sup>48</sup>.

## Inhalte und Curricula

Auch die Inhalte und Curricula müssen in Bezug auf Material und Format auf dem letzten Stand gehalten werden, um die pädagogischen Möglichkeiten der digitalen Technologien widerzuspiegeln. Offene Bildungsressourcen (*Open Educational Resources, OER*) werden heutzutage in grossem Umfang von Lernenden und Lehrenden als Mittel für den Zugang zu Lehr-, Lern- und Forschungsmaterialien gefördert und genutzt.

### Nützliche Fragen

Wie können *Content Repositories* effektiv genutzt werden?

Wie kann fachbezogenes Lernen neu konzipiert werden, um integriertere Ansätze zu schaffen?

Wie können Zeit und Ort des Lernens durch den Einsatz von *OER* verlagert werden?

Wie kann die digitale Kompetenz der Lernenden curriculumübergreifend entwickelt werden?

### Was sind *Open Educational Resources (OER)*?

Offene Bildungsressourcen (*Open Educational Resources, OER*) sind Lehr-, Lern- und Forschungsmaterialien in einem beliebigen Medium - digital oder anderweitig -, die Gemeingut sind oder unter einer offenen Lizenz veröffentlicht wurden, die den Zugang, die Nutzung, die Anpassung und die Weiterverbreitung durch andere ohne oder mit geringen Einschränkungen sowie unentgeltlich erlaubt.

*OER* sind neben der *Free and Open Source Software (FOSS)*, *Open Access (OA)*, *Open Data (OD)* und *Crowdsourcing*-Plattformen ein Teil der *Open Solutions*<sup>49</sup>.

## Zusammenarbeit und Vernetzung

Die Vernetzung, der Austausch von Informationen und die Zusammenarbeit mit anderen Partnern kann grosse Chancen für die strategische Planung und Positionierung bieten. Digitale Kommunikationsmittel können solche Abläufe nicht nur erleichtern, sondern sind für eine digital kompetente Organisation unerlässlich.

### Nützliche Fragen

<sup>48</sup> The Glossary of Education Reform (2014, September 04). Summative assessment, Great Schools Partnership, abgerufen von: <https://www.edglossary.org/summative-assessment/>

<sup>49</sup> UNESCO (2019). Open Educational Resources (OER), Building knowledge societies. Abgerufen von: <https://en.unesco.org/themes/building-knowledge-societies/oer>



Wie können die vernetzte Zusammenarbeit und der Wissensaustausch genutzt werden, um Expertisen zu bündeln und Inhalte in dieser Norm zu teilen?

Wie kann Ihre Organisation eine dynamische Online-Präsenz aufbauen?

Wie kann die interne Zusammenarbeit durch digitale Kommunikationsmittel verbessert werden?

Wie werden Lehrende und Lernende dazu angeregt, aktiv Partnerschaften zu entwickeln?

## Infrastruktur

Anspruchsvoll gestaltete physische und virtuelle Lernräume sollten den Angebotscharakter des Lernens im digitalen Zeitalter optimieren, den Sie fördern wollen. Daher kann eine digitale Infrastruktur mehrere Vorteile bieten, wenn sie effektiv geplant und verwaltet wird.

### Nützliche Fragen

Welche digitalen Lerntechnologien können die pädagogische Praxis unterstützen?

Wie wird der technische und Anwender-Support sichergestellt?

Werden unterstützende Technologien für besondere Bedürfnisse unter Wahrung der Privatsphäre, Vertraulichkeit und Sicherheit eingesetzt?

Welche Informations-, Kommunikations- und Technologiedienste (IKT) bilden das Rückgrat Ihrer Organisation?

## Branchenspezifische Elemente

Je nach Ihrem Kontext können verschiedene andere Bedürfnisse und Möglichkeiten auftreten. Dies hängt mit Ihrer Branche (z. B. Gastronomie, Sprachen, IKT usw.), dem geografischen Gebiet oder auch der kulturellen Ethik und den kulturellen Einschränkungen zusammen.

### Nützliche Fragen

Welches sind Ihre branchenspezifischen Anforderungen?

Welche anderen Unterelemente sind für die Anpassung an lokale Bedürfnisse und Besonderheiten entscheidend?

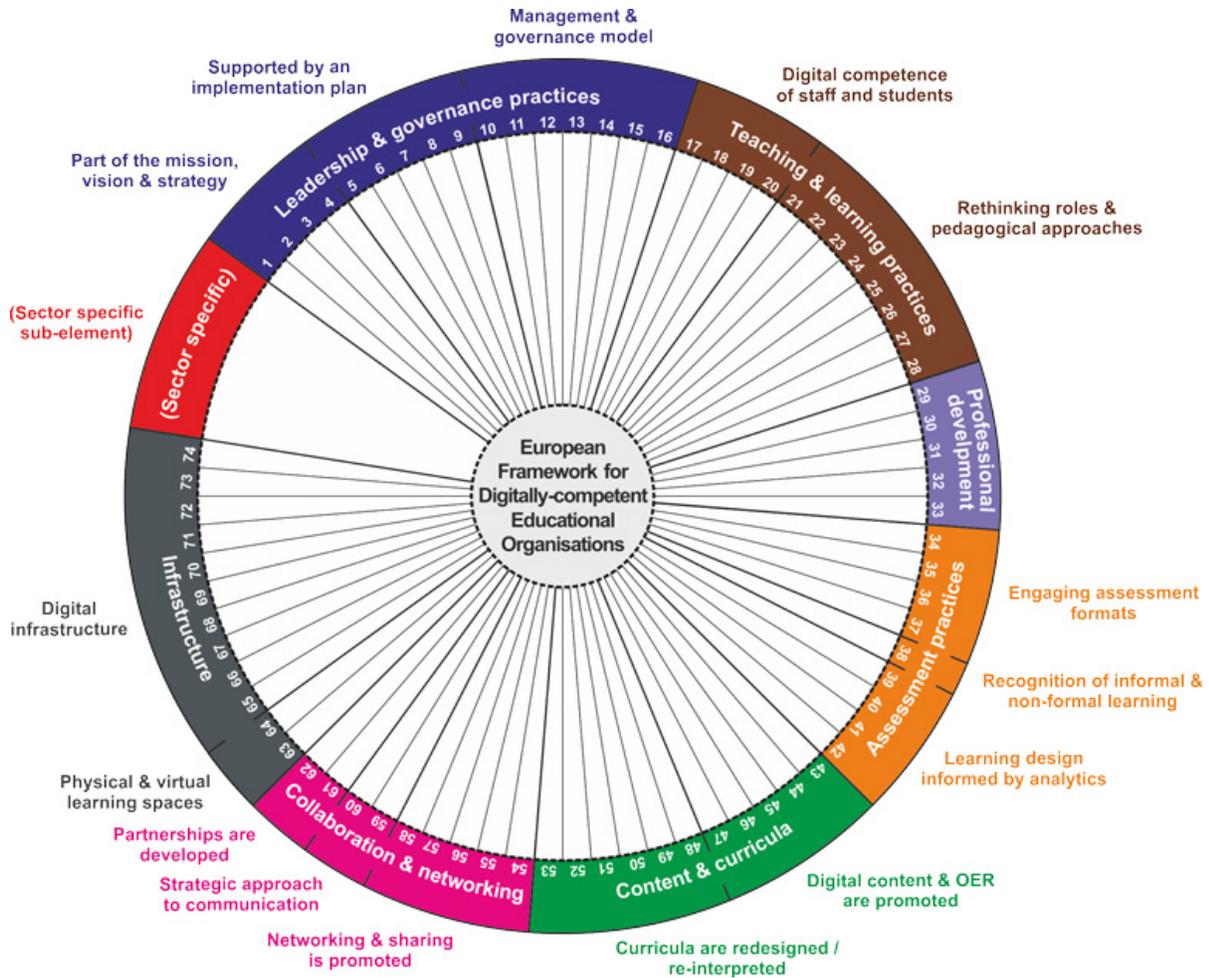


Abb. 7. Schlüsselemente und Unterelemente von DigCompOrg<sup>50</sup>

## Kapitel 2: Digital kompetente Lehrende (DigCompEdu)

Der Rahmen für die digitale Kompetenz von Lehrenden (DigCompEdu-Rahmen) ist in sechs Kompetenzbereiche gegliedert. Diese Bereiche werden in drei Kategorien eingeteilt, die im Folgenden vorgestellt werden. Einige Bereiche scheinen Ähnlichkeiten mit dem DigCompOrg zu haben, den Sie oben kennengelernt haben.

### Die beruflichen Kompetenzen von Lehrenden

#### Bereich 1: Berufliches Engagement

Berufliches Engagement bezieht sich auf die Nutzung digitaler Technologien durch die Lehrenden zur Verbesserung ihrer beruflichen Interaktionen und Zusammenarbeit mit Kolleg/-innen, Lernenden und anderen Partnern. Auf dieser Ebene werden digitale Kompetenzen auch vom

<sup>50</sup> Kamylyis, P., Punie, Y. & Devine, J. (2015); Promoting Effective Digital-Age Learning - A European Framework for Digitally-Competent Educational Organisations; EUR 27599 EN; doi:10.2791/54070



Einzelnen eingesetzt, um die kontinuierliche berufliche Weiterbildung zu verbessern, was zur ständigen Innovation der Organisation und des Lehrendenberufs beiträgt.

### Nützliche Fragen

Organisationskommunikation: Welche digitalen Technologien wenden Lehrende für die Kommunikation mit Kolleg/-innen, Lernenden und anderen Parteien an?

Berufliche Zusammenarbeit: Welche digitalen Technologien nutzen die Lehrenden für den Austausch von Wissen, Erfahrungen und pädagogischen Praktiken mit anderen Lehrenden?

Reflektierende Praxis: Wie nutzen die Lehrenden digitale Technologien, um ihre digitale pädagogische Praxis zu reflektieren oder diesbezüglich beurteilt zu werden?

Digitale kontinuierliche berufliche Weiterbildung (KBW): Wie können digitale Quellen und Ressourcen für die KBW genutzt werden?

## Die pädagogischen Kompetenzen von Lehrenden

### Bereich 2: Digitale Ressourcen

Die Lehrenden werden heutzutage mit einer Vielzahl von digitalen Bildungsressourcen konfrontiert, die leicht zugänglich sind. Es ist jedoch wichtig, eine kluge Auswahl zu treffen, um herauszufinden, welche von ihnen besser zu ihren Lernzielen, Lernendengruppen und ihrem Unterrichtsstil passen. Gleichzeitig müssen sie die Vorgaben des Urheberrechts kennen und müssen sich des verantwortungsvollen Umgangs mit digitalen Inhalten und Tools bewusst sein.

### Nützliche Fragen

Auswählen von digitalen Ressourcen: Werden die digitalen Ressourcen unter Berücksichtigung der Lernziele, des Kontexts und der Lernendengruppen ausgewählt?

Erstellen und Ändern von digitalen Ressourcen: Werden neue digitale Ressourcen unter Berücksichtigung der Lernziele, des Kontexts und der Lernendengruppen erstellt? Sind die zu ändernden Ressourcen lizenzfrei?

Verwaltung, Schutz und gemeinsame Nutzung digitaler Ressourcen: Wie werden die gemeinsam genutzten digitalen Inhalte für die Lernenden gemäß den Datenschutz- und Urheberrechtsbestimmungen geschützt?

### Bereich 3: Lehren und Lernen

Digitale Technologien können in verschiedenen Phasen und Settings des Lernprozesses gestaltet, geplant und implementiert werden. Lehrende müssen das tatsächliche Potenzial digitaler Technologien hervorheben und ihre Lernenden durch selbstregulierte und kollaborative Lernaktivitäten unterstützen.



### Nützliche Fragen

Lehren: Wie können digitale Geräte und Ressourcen eingesetzt werden, um die Effektivität von Lehrinterventionen zu erhöhen?

Lernbegleitung: Wie können Lehrende die Lernenden beim Experimentieren mit neuen digitalen Technologien anleiten und unterstützen?

Kollaboratives Lernen: Wie können digitale Technologien genutzt werden, um die Zusammenarbeit der Lernenden zu fördern?

Selbstgesteuertes Lernen: Wie können digitale Technologien eingesetzt werden, um selbstgesteuerte Lernprozesse der Lernenden zu unterstützen (d.h. den Lernenden zu ermöglichen, ihr eigenes Lernen zu planen, zu überprüfen und darüber zu reflektieren sowie kreative Lösungen zu erarbeiten)?

### Bereich 4: Evaluation

Die Beurteilung stellt einen integralen Bestandteil des Lernprozesses dar, und digitale Technologien können diesen Prozess in vielerlei Hinsicht erleichtern. Das Sammeln von Ergebnissen, die Bereitstellung von Feedback, die Analyse und Interpretation von Daten, die Überwachung des Lernfortschritts und die Beurteilung von Lehrstrategien sind einige mögliche Elemente des Beurteilungsprozesses, die durch digitale Mittel vereinfacht werden könnten.

### Nützliche Fragen

Lernstand erheben: Welche digitalen Technologien können für die formative und summative Beurteilung eingesetzt werden?

Lern-Evidenzen analysieren: Welche digitalen Technologien können zur Generierung, Auswahl, Analyse und Interpretation von Daten eingesetzt werden?

Feedback und Planung: Welche digitalen Technologien können genutzt werden, um gezieltes und zeitnahes Feedback zu geben?

### Bereich 5: Lernerorientierung

Digitale Technologien bieten hervorragende Möglichkeiten, die aktive Einbindung in den Lernprozess und den Einsatz der Lernenden zu fördern. Darüber hinaus können sie zur Differenzierung und Personalisierung des Lernens beitragen, angepasst an das Kompetenzniveau, die Interessen und die Lernbedürfnisse der Lernenden.

### Nützliche Fragen

Digitale Teilhabe: Wie können digitale Ressourcen und Aktivitäten genutzt werden, um auf die Erwartungen und Fähigkeiten der Lernenden einzugehen (z.B. von Menschen mit besonderen Bedürfnissen)?

/4



Differenzierung und Individualisierung: Wie können digitale Technologien genutzt werden, um es den Lernenden zu ermöglichen, sich auf unterschiedlichen Niveaus und in verschiedenen Geschwindigkeiten fortzubewegen und individuelle Lernwege und -ziele zu verfolgen?

Aktive Einbindung der Lernenden: Wie können digitale Technologien genutzt werden, um das aktive Engagement, das tiefgründige Denken und den kreativen Ausdruck der Lernenden zu fördern?

## Kompetenzen der Lernenden

### Bereich 6: Förderung der digitalen Kompetenz der Lernenden

Dieser Bereich konzentriert sich darauf, wie die Lehrenden den Lernenden digitale Kompetenzen vermitteln. Er bezieht sich auf fünf digitale Schlüsselkompetenzen, die für Lernende essenziell sind, wie es der Europäische Rahmen für digitale Kompetenzen für Bürger/-innen (DigComp) beschreibt.

#### Schlüsselkompetenzen für Lernende:

Lehrende sollten Lernaktivitäten einbauen, die folgende Schlüsselkompetenzen der Lernenden aufbauen:

- **Informations- und Medienkompetenz:** Informationen in digitalen Umgebungen organisieren, verarbeiten, analysieren und kritisch bewerten.
- **Digitale Kommunikation und Zusammenarbeit:** digitale Technologien für die Kommunikation, Kooperation und politische Partizipation effektiv nutzen.
- **Erstellung digitaler Inhalte:** digitale Inhalte in verschiedenen Formaten bearbeiten und erstellen.
- **Verantwortungsvoller Umgang:** Risiken bewältigen und digitale Technologien sicher und verantwortungsvoll nutzen.
- **Digitales Problemlösen:** technische Probleme identifizieren und lösen oder technisches Wissen kreativ auf neue Situationen übertragen.



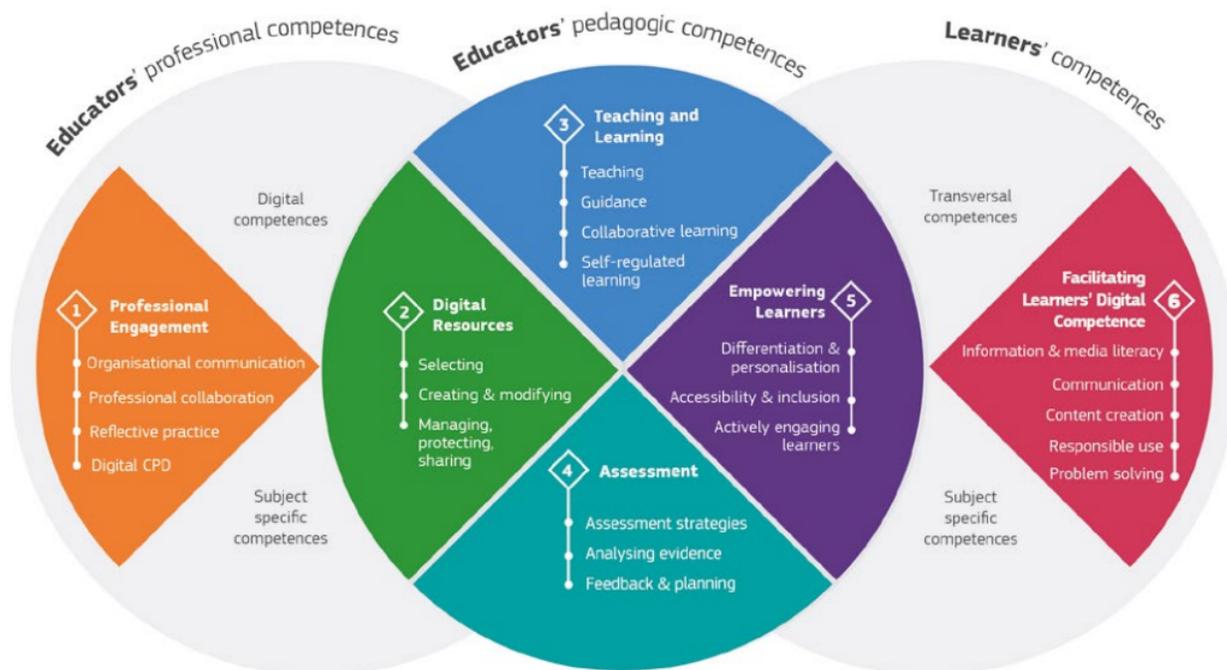


Abb. 8. Zusammenfassung des DigCompEdu-Rahmens<sup>51</sup>

### Weiterführende Links

Förderung des effektiven Lernens im digitalen Zeitalter: Ein europäischer Rahmen für digital-kompetente Bildungsorganisationen: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC98209/jrc98209\\_r\\_digcomporg\\_final.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC98209/jrc98209_r_digcomporg_final.pdf)

Europäischer Rahmen für die Digitale Kompetenz von Lehrenden: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/european-framework-digital-competence-educators-digcompedu>

DigComp 2.1: Referenzrahmen für digitale Kompetenzen der Bürger/-innen mit acht Kompetenzstufen und Anwendungsbeispielen: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use>

<sup>51</sup> <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/european-framework-digital-competence-educators-digcompedu>

## Abschnitt 11: Beispiele für Strategien in der Erwachsenenbildung

### Fallstudie 1: Aufbau einer Strategie von unten nach oben

Die Schule für Erwachsene von Verneda Sant Marti, Katalonien, wurde 1978 in Barcelona aus dem Zusammenschluss verschiedener Bildungs- und Bürgerbewegungen gegründet. Die von zwei gemeinnützigen Vereinen betriebene Schule hat sich zum Ziel gesetzt, das Recht auf Bildung für alle Erwachsenen zu schützen und die partizipative Entscheidungsfindung zu fördern. Die Schule bietet ein breites Spektrum an Kursen, wie z. B. Rechen- und Lese- und Schreibkurse, IKT- und Sprachkurse für Migrant/-innen, verschiedene Workshops sowie Kultur- und Freizeitaktivitäten.

#### Zentrale Fragen

- Wie führt man die partizipative Entscheidungsfindung ein?
- Wie kann man gefährdete Lernende besser erreichen?
- Wie kann man einen *Peer-to-Peer*-Ansatz einführen?
- Wie kann man eine Strategie überprüfen und anpassen?

Das Prinzip des egalitären Dialogs ist sowohl bei der Rekrutierung von Lernenden als auch bei der Organisation von Lernaktivitäten und der allgemeinen Leitung der Schule von zentraler Bedeutung. Um eine Beteiligung auf verschiedenen Ebenen zu gewährleisten, wurden verschiedene Organisationsstrukturen eingerichtet, wie z. B. die Generalversammlung, der Zentralrat, die Vereinigung der Lernenden, die Monatskoordination und die Wochenkoordination.

Der *Peer-to-Peer*-Ansatz ist ein weiteres Schlüsselement. Teilnehmende aus den Vorjahren sind an der Aufnahme neuer Lernender, ihrer Registrierung und der Zuweisung zu Gruppen beteiligt. Für jeden neuen Teilnehmenden nimmt man sich Zeit, um den Prozess zu erklären, und die Entscheidung über das Niveau und die Gruppe, der er zugewiesen wird, basiert auf Dialog und Konsens. Ehemalige und aktuelle Lernende der Schule – Anwohner/-innen aus der Nachbarschaft, Personal der Universität sowie internationale Praktikant/-innen – sind ebenfalls in den Unterricht eingebunden und werden für ihre Arbeit geschult. Ihre Rolle ist auch wichtig, um neue Lernende anzusprechen.

Interessanterweise wurde die Schule anfangs ausschliesslich von Freiwilligen geleitet, doch diese Entscheidung wurde teilweise rückgängig gemacht, indem mehrere bezahlte Stellen eingeführt wurden. Es stellte sich schliesslich heraus, dass es mehr Engagement bei schulischen Aktivitäten und demokratischen Geist gab, wenn jeder, der an der Schule arbeitete, dies freiwillig tat. Folglich kehrte die Schule dazu zurück, nur noch mit Freiwilligen zu kooperieren.



## Fallstudie 2: Organisatorische Strategie für die Lenkung und Interessenvertretung des Erwachsenenbildungsangebots im Longford Women's Link, Irland

Longford Women's Link (LWL) ist ein Gemeindezentrum, dessen strategische Prioritäten allen Aktivitäten zugrunde liegen, wie z. B. allgemeine und berufliche Bildung, Beratung und Prävention häuslicher Gewalt. Die Vision des LWL ist, dass «Frauen in Longford ihr volles Potenzial in einer sicheren und gleichberechtigten Gesellschaft ausschöpfen können<sup>52</sup>». Um diese Vision zu erreichen, wurden drei Schwerpunktbereiche festgelegt: die direkte Unterstützung von Einzelpersonen,

der Aufbau von Gemeindekapazitäten durch Zugang zu erschwinglicher allgemeiner und beruflicher Bildung in der Gemeinde sowie kollektive Lobbyingarbeit und Interessenvertretung. Das Zentrum wurde speziell für die Bedürfnisse der Frauen vor Ort gegründet und ist fest im lokalen Kontext verankert, während es gleichzeitig auf nationaler Ebene aktiv bleibt, um sicherzustellen, dass die Perspektive der Basis in die Erwachsenenbildungspolitik einfließt.

Statistiken zeigen, dass in Longford County 40 % der Mütter alleinerziehend sind, im Vergleich zu 22 % auf nationaler Ebene<sup>53</sup>. Dies muss bei der Planung von Aktivitäten für Frauen berücksichtigt werden. Das LWL verfügt über eine Kinderbetreuung vor Ort, um eine gleichberechtigte Teilnahme zu gewährleisten.

Um die Zugänglichkeit zu Fortbildungsmöglichkeiten in einem überwiegend ländlichen Gebiet weiter zu erhöhen, hat sich das LWL mit anderen Organisationen zusammengeschlossen. Für Frauen, die eine weiterführende Ausbildung anstreben, bietet das LWL über seine Partnerschaft mit dem An Cosan Virtual Community College (An Cosan VCC) *Blended-Learning*-Möglichkeiten an.

Politische Aktivitäten und Interessenvertretung sind ebenfalls ein wesentlicher Teil der täglichen Arbeit. Um ein positives Engagement unter den Frauen und lokalen Entscheidungsträgern zu fördern, hat das LWL eine Longford Women's Manifesto Group gegründet. Dies ermöglicht einerseits, das politische Verständnis von Frauen zu entwickeln und gleichzeitig ihre Perspektiven und Stimmen auf die Entscheidungsebene zu bringen. Das LWL sorgt auch für einen Informationsfluss zwischen den verschiedenen Ebenen, vor allem durch sein aktives Engagement in AONTAS: The

### Zentrale Fragen

- Wie können strategische Prioritäten Ihre Vision oder Ihr Leitbild unterstützen?
- Wie können Sie auf die Bedürfnisse Ihrer Community eingehen?
- Was kann eine gute Partnerschaft bieten?
- Wie können Sie Ihre Stimme auf nationaler Ebene sichtbar machen?

<sup>52</sup> <http://www.lwl.ie/about-us/>

<sup>53</sup> <https://eaea.org/2018/08/30/partnerships-cooperations-foster-learner-centred-policy-ireland/>



National Adult Learning Organisation, deren Ziel es ist, kommunale Bildungsanbieter und andere Organisationen der Erwachsenenbildung auf nationaler Ebene zu vertreten.

### Und jetzt zu Ihnen:

- ✓ Wer wird an der Entwicklung einer (neuen) Strategie für Ihre Organisation beteiligt sein? Ihr Vorstand? Personal? Lernende? Wie werden Sie sie einbeziehen? Durch Meetings? Beratungen? Arbeitsgruppen?
- ✓ Haben Sie ein Leitbild oder eine Vision, die Ihre Arbeit langfristig lenkt?
- ✓ Haben Sie eine Bedarfsanalyse in Ihrer Gemeinde durchgeführt?
- ✓ Was werden die Prioritäten sein, die Ihre Arbeit mittelfristig lenken werden? Oder anders ausgedrückt: Was möchten Sie erreichen - und bis wann?
- ✓ Welche Ressourcen werden Sie benötigen, um Ihre Ziele zu erreichen? Beruhen sie auf Kursgebühren? Staatlichen Zuschüssen? Unternehmenspartnerschaften? Freiwilligen Beiträgen?
- ✓ Wer wird Ihnen helfen, Ihre Ziele zu erreichen? Haben Sie Ihre potenziellen Partner, die ähnliche Prioritäten haben, bereits festgelegt? Wo sind sie angesiedelt - in Ihrer Gemeinde oder vielleicht auch auf nationaler oder europäischer Ebene?
- ✓ Wie und wann werden Sie Ihre Strategie evaluieren?

