



# curriculum globALE

Global Curriculum for Adult Learning & Education

Susanne Lattke, Dr. Katarina Popovic, Jesco Weickert

**Die**



Gefördert durch

**BMZ**



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung

**Herausgegeben von:**

Institut für Internationale Zusammenarbeit  
des Deutschen Volkshochschul-Verbands (*dvv international*)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE),

Autoren:

Susanne Lattke, Katarina Popovic, Jesco Weickert

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-942755-06-1

© 2013 *dvv international*, DIE

*dvv international*

Obere Wilhelmstraße 32, 53225 Bonn

Bundesrepublik Deutschland

Tel.: +49/(0)228-97569-0, Fax: +49/(0)228-97569-55

[info@dvv-international.de](mailto:info@dvv-international.de), [www.dvv-international.de](http://www.dvv-international.de)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE),

Heinemannstraße 12-14, 53175 Bonn

Bundesrepublik Deutschland

Tel.: +49/(0)228-3294-0, Fax: +49/(0)228-3294-399

[info@die-bonn.de](mailto:info@die-bonn.de), [www.die-bonn.de](http://www.die-bonn.de)



<b>Inhalt .....</b>	<b>3</b>
<b>A. Einleitung.....</b>	<b>5</b>
1. Projekthintergrund .....	5
2. Danksagungen .....	7
3. Das Projekt: Ziel und Vorgehen.....	8
4. Zielgruppe und Einsatz des Curriculum globALE .....	9
5. Struktur der vorliegenden Publikation .....	10
6. Literatur.....	10
<b>B. Einführung in das Curriculum globALE .....</b>	<b>12</b>
1. Quellengrundlage .....	12
2. Vorgehen bei der Curriculumentwicklung.....	15
3. Spezifikum des Curriculumprojekts .....	15
4. Bezugsrahmen des Curriculum globALE .....	17
5. Geteilte Verantwortung für Qualität der Bildung.....	17
6. Prinzipien von globALE - Kompetenzorientierung- Handlungsorientierung – Teilnehmerorientierung - Nachhaltigkeit .....	18
7. Übergreifende Themen.....	20
8. Gemeinsamer Kern und variable Elemente .....	21
9. Übersicht über das Curriculum globALE: Struktur und Leistungsnachweis .....	23
10. Voraussetzungen für die Umsetzung des Curriculum globALE .....	26
11. Vorgehen bei der Umsetzung.....	27
12. Qualitätssicherung und Monitoring .....	28
13. Ausblick .....	32
<b>C. Das Curriculum .....</b>	<b>33</b>
Modul 0: Einleitung .....	33
Modul 1: Annäherung an die Erwachsenenbildung .....	35
Modul 2: Lehren und Lernen Erwachsener.....	39
Modul 3: Kommunikation und Gruppendynamik in der Erwachsenenbildung .....	42
Modul 4: Methoden der Erwachsenenbildung .....	46
Modul 5: Planung, Organisation und Evaluation von Maßnahmen der Erwachsenenbildung .....	50
<b>Anhänge .....</b>	<b>54</b>
Anhang 1: verwendete Curricula.....	54
Curricula von <i>dvv international</i> und Partnern .....	54
Nationale Qualifizierungssysteme und –standards.....	63
EU-Projekte zu Kompetenzen von Erwachsenenbildnern / Erwachsenenbildnerinnen .....	70
Anhang 2: Idealtypisches Schulungskonzept/ Ausarbeitung Training Design .....	80
Anhang 3: Auswahl an Studienliteratur zu den einzelnen Modulen .....	114

Modulübergreifende Referenzwerke .....	114
Modul 1: Annäherung an die Erwachsenenbildung .....	114
Modul 2: Lehren und Lernen Erwachsener .....	114
Modul 3: Kommunikation und Gruppendynamik in der Erwachsenenbildung .....	115
Modul 4: Methoden der Erwachsenenbildung.....	115
Modul 5: Planung, Organisation und Evaluation von Maßnahmen der Erwachsenenbildung .....	116
Selbstlernmaterialien.....	117



### 1. Projekthintergrund

In dieser Publikation wird das Curriculum globALE vorgestellt, das sich auf eine Grundqualifikation von Erwachsenenbildner/inne/n weltweit bezieht. Mit seinem die Kontinente überspannenden Maßstab stellt globALE damit ein bislang einzigartiges Vorhaben dar, die Professionalisierung der Erwachsenenbildung international voranzutreiben.

Die Erwachsenenbildung stellt einen wichtigen Teil des lebenslangen Lernens dar, dem eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der globalen Herausforderungen zugeschrieben wird, mit denen Individuen und Gesellschaften heutzutage konfrontiert sind. Um mit den Worten des „Belém Framework for Action“, welches auf der 6. Internationalen Konferenz für Erwachsenenbildung der UNESCO (CONFINTEA VI) im Dezember 2009 verabschiedet wurde, zu sprechen:

„adult learning and education equip people with the necessary knowledge, capabilities, skills, competences and values to exercise and advance their rights and take control of their destinies. Adult learning and education are also an imperative for the achievement of equity and inclusion, for alleviating poverty and for building equitable, tolerant, sustainable and knowledge-based societies“ (UNESCO 2009).

Damit die Erwachsenenbildung ihr volles Potential entfalten kann, ist sie auf Lehrkräfte angewiesen, die über entsprechende professionelle Kompetenzen verfügen. Während Lehrkräfte in Schulen in der Regel eine entsprechende berufliche Ausbildung durchlaufen haben, meistens in Form eines Hochschulstudiums, bevor sie mit dem Unterrichten beginnen, ist dies bei Lehrkräften in der Erwachsenenbildung meistens nicht der Fall.

Die Professionalisierung der Erwachsenenbildung wird weltweit als eine zentrale Herausforderung wahrgenommen. Dies gilt auf der Ebene einzelner Länder ebenso wie im internationalen Kontext. Das auf der 6. UNESCO-Weltkonferenz zur Erwachsenenbildung (CONFINTEA VI) im Dezember 2009 verabschiedete „Belém Framework for Action“ identifiziert die Professionalisierung der Erwachsenenbildung als eine der wesentlichen Herausforderungen für das Feld und vermerkt: „The lack of professionalisation and training opportunities for educators has had a detrimental impact on the quality of adult learning and education provision (...)“ (UNESCO 2009). Rund ein Drittel der 150 für die Konferenz eingereichten Länderberichte zur Erwachsenenbildung haben die unzureichende Qualifizierung des Personals als einen der größten Handlungsbedarfe definiert (UIL 2009).

Als Reaktion verpflichteten sich die UNESCO-Mitgliedstaaten auf der CONFINTEA-Konferenz u.a. zu einer Verbesserung von „training, capacity-building, employment conditions and the professionalisation of adult educators, e.g. through the establishment of partnerships with higher education institutions, teacher associations and civil society organisations“ (ebd.).

Auf EU-Ebene hat das Thema Professionalisierung der Erwachsenenbildung seit einigen Jahren zunehmend bildungspolitische Aufmerksamkeit erfahren. Die erste Mitteilung der Europäischen Kommission zur Erwachsenenbildung (European Commission 2006) und der ein Jahr später folgende Aktionsplan zur Erwachsenenbildung (European Commission 2007) definieren beide die berufliche Qualifizierung des Personals als Schlüsselfaktor für die Qualität der Erwachsenenbildung. Beklagt wird die insgesamt noch unzureichende Aufmerksamkeit, die dieser Aufgabe in Europa bislang gewidmet wurde, sowie das Fehlen einheitlicher Qualifikationsstandards und entsprechender Aus- und Weiterbildungskonzepte. Die in den einzelnen Ländern durchaus vorhandenen Qualifizierungsangebote sind äußerst heterogen, miteinander

kaum vergleichbar und hinsichtlich ihrer Qualität mangels eines fehlenden Vergleichsmaßstabes schwer einschätzbar.

Mit dem von der EU initiierten Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR; European Parliament/Council 2008) steht seit 2008 ein solcher länderübergreifender Maßstab zur Verfügung. Der EQR ermöglicht allerdings lediglich einen abstrakten Vergleich von Qualifikationsniveaus, unabhängig von den damit verbundenen Inhalten. Um auch eine inhaltliche Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu ermöglichen, bedarf es einer differenzierten Verständigung über diese Inhalte. Bezogen auf die Erwachsenenbildung heißt das: Es ist ein gemeinsames Verständnis davon erforderlich, über welche Kompetenzen Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen verfügen müssen.

Diese Entwicklungen bilden den allgemeinen Hintergrund für das im Folgenden vorgestellte Kooperationsprojekt zwischen dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) und dem Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (*dvv international*). Aufbauend auf ihren bisherigen Aktivitäten haben es sich die beiden Einrichtungen zum Ziel gesetzt, gemeinsam ein wissenschaftlich fundiertes und länderübergreifend anschlussfähiges Curriculum für eine Grundqualifikation für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner zu entwickeln und zu implementieren. Die dabei angestrebte Verbindung von Wissenschaft und Praxis spiegelt sich in der spezifischen institutionellen Partnerschaft unmittelbar wider:

**Das DIE** ist ein außeruniversitäres Forschungsinstitut und eine Infrastruktureinrichtung, die als kompetenter Ansprechpartner und wissenschaftlicher Dienstleister für alle Institutionen fungiert, die sich mit ihrer Arbeit der Erwachsenenbildung und dem Lebenslangen Lernen verpflichten. Mit seiner Forschung und seinen wissenschaftlichen Dienstleistungen trägt das DIE zur nationalen und internationalen Entwicklung und Vernetzung der Erwachsenenbildung bei.

Die Arbeit des DIE dient dem übergeordneten gesellschaftspolitischen Ziel, das Lernen und die Bildung Erwachsener auszuweiten und erfolgreicher zu machen und so persönliche Entfaltung, gesellschaftliche Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit für die erwachsene Bevölkerung zu verbessern.

Die Aufgaben des DIE erstrecken sich, seinem Auftrag gemäß, auf zwei Schwerpunkte: die Wissenschaft von der Erwachsenenbildung und ihr Praxisfeld miteinander zu verbinden und beide durch Daten und Informationen zu unterstützen sowie eigene Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zu erbringen.

Die Forschungsaktivitäten des DIE umfassen alle Bereiche des Weiterbildungsgeschehens: die Lernprozesse von Erwachsenen, die didaktische Gestaltung von Angeboten, das Personal, die Weiterbildungseinrichtungen und das Weiterbildungssystem mit seinen finanziellen, politischen und rechtlichen Aspekten.

Die Professionalisierung der Weiterbildung im deutschen wie im internationalen Kontext bildet seit Jahrzehnten einen durchgängigen Arbeitsschwerpunkt am DIE. Forschungs- und Entwicklungsvorhaben bezogen sich in den letzten Jahren u.a. auf berufliche Tätigkeitsfelder und Kompetenzanforderungen in der Weiterbildung, Konzipierung und Evaluierung von Qualifizierungsangeboten für Weiterbildner und Weiterbildnerinnen, Entwicklung von Qualifikationsstandards sowie Validierung von Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen.

**dvv international** ist das Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes, dem Bundesverband der 16 Landesverbände der deutschen Volkshochschulen.

Im Verständnis von *dvv international* gehören Bildung und Erwachsenenbildung als Menschenrecht und unabdingbare Voraussetzung für Entwicklung zu den wichtigsten Bereichen der Entwicklungszusammenarbeit.

## *dvv international*

- fördert den europäischen und weltweiten Informations- und Fachaustausch zu Erwachsenenbildung und Entwicklung
- leistet Unterstützung beim Auf- und Ausbau von Strukturen der Jugend- und Erwachsenenbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern
- bietet Fortbildung, Beratung und Medien für das globale, interkulturelle und europapolitische Lernen.

*dvv international* arbeitet weltweit mit mehr als 200 Partnern in über 30 Ländern. Das Institut versteht sich als Fachpartner, der seine Erfahrung und Ressourcen in gemeinsame Vorhaben mit einbringt und dabei umgekehrt auch von den Partnern lernt.

Unter der übergeordneten Zielsetzung der Armutsbekämpfung strebt *dvv international* den Auf- und Ausbau effizienter Erwachsenenbildungs-Organisationen an, die vernetzt zu einem entwicklungsorientierten Erwachsenenbildungssystem beitragen.

In der Zusammenarbeit mit ausgewählten Partnern aus Staat und Verwaltung, Fachverbänden und Universitäten, NROs und Basisorganisationen stehen Trägerstrukturförderung, Kompetenzentwicklung und Qualitätssicherung im Vordergrund. Die Aus- und Fortbildung von Erwachsenenbildungspersonal (Multiplikatorenfortbildung, themen- und professionsbezogen, für Personen in Leitung, Unterricht und Verwaltung von NROs und Fachorganisationen, Stärkung universitärer Studiengänge zur Erwachsenenbildung) nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein.

## **2. Danksagungen**

Das Team von Curriculum globALE bedankt sich herzlich bei Levan Kvatchadze, der uns sehr durch die Sichtung von schon existierenden Materialien, bei der Umsetzung des Projekts unterstützt hat, wie auch bei PD Dr. Markus Höffer-Mehlmer, der die Trainingskonzepte in Anhang 2 für uns entwickelte.

Des Weiteren danken wir Bianca Spieß von der Layout Manufaktur in Berlin, Deutschland und Garegin Martirossian von The Sign in Yerevan, Armenien, für ihre Kooperation und Unterstützung bei der Entwicklung eines Logos für das Curriculum globALE.

Der Curriculumentwurf wurde mit der Arbeitsgruppe der deutschen Volkshochschulen zu Qualitätssicherung und Beratung diskutiert, woraus sich fruchtbare Ergebnisse und Ratschläge für eine Überarbeitung ergaben.

Anfang Dezember fand ein Workshop mit internationalen Experten und Expertinnen statt, welcher ebenfalls wertvolle Ergebnisse lieferte, die in die vorliegende Fassung des Curriculum eingeflossen sind<sup>1</sup>.

Ein herzliches Dankeschön geht auch an alle anderen die in die Entwicklung des Curriculum globALE involviert waren und diese Gemeinschaftsarbeit mit auf den Weg gebracht haben. Ein besonderer Dank geht an Prof. Dr. Ingeborg Schüßler, PH Ludwigsburg, die die Erarbeitung des Curriculum in unterschiedlichen Phasen durch kritische Kommentierung und Anregungen unterstützte.

---

<sup>1</sup> Der Workshop fand am 3./4. Dezember in Bonn statt. Die teilnehmenden Experten und Expertinnen waren: Emir Avdagic, *dvv international*, Bosnien-Herzegovina; Maja Avramovska Trpevska, *dvv international*, Mazedonien; Prof. John Jacques William Aitchison, University of KwaZulu-Natal, Südafrika; Anita Borkar, ASPBAE, Indien; Dr. Kailash Choudhari, IAEA, Indien; Tanja Czerwinski, *dvv international*; Filip Dedeurwaerder-Haas, Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen; Dr. Martha Farrell, PRIA, Indien; Dr. Marion Fleige, Technische Universität Chemnitz; PD Dr. Markus Höffer-Mehlmer, Johannes Gutenberg-Universität Mainz; Prof. Dr. Wolfgang Jütte, Universität Bielefeld; Susanne Lattke, DIE; Prof. Dr. Henning Pätzold, Universität Koblenz-Landau; Dr. Katarina Popovic, Universität Belgrad, Serbien; Angel Marcelo Ramirez Eras, Guanchuro, Ecuador; Prof. Dr. Michael Schlemmann, Justus-Liebig-Universität Gießen; Dr. Beate Schmidt-Behlau, *dvv international*; Prof. Syed Yusuf Shah, IAEA, Indien; Maduh Singh, UNESCO Institute for Lifelong Learning, Hamburg; Galina Veramejchyk, *dvv international*; Jesco Weickert, *dvv international*; Fatima Yacine, Direction de la Lutte Contre l'Analphabétisme, Marokko

Für jede Art der Rückmeldung sind wir offen und dankbar. Wenn Sie das Curriculum globALE in der Praxis einsetzen oder an seiner Weiterentwicklung mitwirken möchten, nehmen Sie bitte Kontakt mit einem der Teammitglieder auf.

### 3. Das Projekt: Ziel und Vorgehen

#### *Projektziel*

Konkretes Ziel des von DIE und *dvv international* durchgeführten Projektes war es, ein Kern-Curriculum für die Ausbildung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner im außer-universitären Bereich zu entwickeln, zu erproben und zu verbreiten, welches wissenschaftlichen und internationalen Standards genügt und länderübergreifend nutzbar ist.

Damit sollten zugleich drei übergeordnete Anliegen verfolgt werden:

- die Professionalisierung der Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner durch die Bereitstellung eines gemeinsamen Bezugsrahmens zu fördern,
- Anbieter der Erwachsenenbildung bei der Durchführung und Gestaltung von Train-The-Trainer Programmen zu unterstützen sowie
- länderübergreifenden Austausch und die gegenseitige Verständigung unter Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern weltweit zu stärken.

*Modularisierung* und *Lernergebnisorientierung* wurden zu Beginn als wesentliche Anforderungen an das zu erarbeitende Curriculum festgelegt. Als grundlegendes Element sollten die Ziele sowohl des Gesamtcurriculums wie auch der einzelnen Module in Form von Lernergebnissen/Kompetenzen beschrieben werden. Die *Lernergebnisse* bilden den länderübergreifend unveränderlichen und damit standardsetzenden Kern des Curriculum. In diesem Sinne kann das Curriculum globALE auch als eine Art Metakompetenzrahmen für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner angesehen werden. Die im Curriculum definierten Lernergebnisse stellen diejenigen Kompetenzen dar, über die alle Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner verfügen sollten, unabhängig davon, in welchen geographischen, institutionellen oder fachspezifischen Kontexten sie im Einzelnen tätig sind.

Das *Qualifikationsniveau* des zu entwickelnden Curriculum sollte einer Grundqualifikation für den Bereich Erwachsenenbildung entsprechen. Als berufliches Referenzprofil wurde dabei ein/e überwiegend lehrend tätige/r Erwachsenenbildner/in angenommen. Mit anderen Worten: die im Curriculum beschriebenen Lernergebnisse sollten eine Qualifikation abbilden, über die Kursleitende, Trainerinnen und Trainer, Dozentinnen und Dozenten u.ä. als Voraussetzung für eine professionelle Ausübung ihrer Tätigkeit verfügen sollten. Bei einer Bezugnahme auf den Europäischen Qualifikationsrahmen wäre das Curriculum damit ungefähr auf EQR-Niveau 5<sup>2</sup> zu verorten.

Neben den Lernergebnissen als Kernelement sollte das Curriculum Hilfestellungen und Anregungen dafür bieten, wie die Lernergebnisse erreicht und die entsprechenden Kompetenzen entwickelt werden können.

Als weitere Bestandteile des zu entwickelnden Curriculum wurden daher zu Projektbeginn festgelegt:

- eine Zusammenstellung von Themen und Reflexionsfragen, deren Behandlung für die Erreichung der Lernergebnisse zielführend ist,
- eine Auswahl an geeigneter Studienliteratur für das Selbststudium oder den Unterricht,
- Empfehlungen zur methodisch-didaktischen Umsetzung sowie
- Empfehlungen zum zeitlichen Umfang der einzelnen Module<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> EQR-Niveau 5 entspricht in etwa einem universitären Kurzstudium unterhalb eines Bachelorabschlusses (letzterer entspricht EQR-Niveau 6).

<sup>3</sup> Diese beziehen sich lediglich beispielhaft auf ein mögliches Umsetzungsformat des Gesamtcurriculums, nämlich ein traditionelles Trainingsprogramm mit kompakten Lehrveranstaltungsblöcken. In der Praxis sind für die Erreichung der Lernergebnisse sehr unterschiedliche Herangehensweisen und Formate in unterschiedlichen Kombinationen möglich:

Der vollständige Modulsatz sollte so eine solide Grundlage für die Entwicklung von Trainingsprogrammen bilden, durch die Lehrkräfte der Erwachsenenbildung die notwendigen professionellen Kompetenzen entwickeln können. Da die Kontextbedingungen ebenso wie die Bedarfe im Einzelfall stark variieren können, haben diese letztgenannten Bestandteile des Curriculum jedoch stärkeren Empfehlungscharakter. Sie können je nach regionalem, institutionellem, fachlichem oder zielgruppenspezifischem Anwendungskontext mehr oder weniger umfassenden Veränderungen unterworfen werden. Das Curriculum soll so als Ausgangspunkt für die Entwicklung konkreter Trainingsprogramme genutzt werden können. Diese Programme können hinsichtlich der behandelten Themen und herangezogenen Materialien ebenso wie hinsichtlich didaktischer Methoden oder Veranstaltungsformate individuell an den Anwendungskontext angepasst werden, unter der Voraussetzung, dass der im Curriculum definierte gemeinsame Kompetenzstandard als Grundlage gewahrt bleibt.

#### *Vorgehensweise im Projekt*

Das Projekt gliederte sich in zwei umfangreiche Phasen:

Die *Entwicklungsphase*, die sich von Mitte 2011 bis Ende 2012 erstreckte, umfasste die folgenden Arbeitsschritte

- Sammlung und Auswertung existierender Kompetenzprofile, Qualifikationsstandards, Trainingsprogramme und Curricula aus unterschiedlichen Ländern unter besonderer Berücksichtigung von bereits transnational ausgerichteten Beispielen,
- Erstellung eines ersten Curriculumentwurfs auf dieser Grundlage,
- Diskussion des Entwurfs auf einem Workshop mit internationalen Experten,
- Überarbeitung und Fertigstellung des Curriculum für die folgende Erprobungs- und Disseminationsphase.

Für die *Erprobungs- und Disseminationsphase* in 2013/14 sind folgende Schritte vorgesehen:

- Pilotierung des Curriculum in verschiedenen Länder-Projekten von *dvv international*,
- Vorstellung des Curriculum und Erfahrungsaustausch über den bisherigen Praxiseinsatz auf einer internationalen Konferenz,
- Publikation zu Hintergrund und Ergebnissen des Projekts einschließlich eines Ausblicks auf die künftige Verwendung und Weiterentwicklung des Curriculum.

#### **4. Zielgruppe und Einsatz des Curriculum globALE**

Das Curriculum richtet sich zunächst an Träger und Organisationen der Erwachsenenbildung, die sicherstellen wollen, dass das Qualifizierungsniveau ihrer Lehrenden professionellen Ansprüchen genügt. Hierzu stellt das Curriculum globALE als qualitätssichernden Referenzrahmen einen internationalen Standard bereit, der über die Ebene der Erwachsenenbildungsträger hinaus auch noch an die weitere interessierte Fachöffentlichkeit sowie an bildungspolitische Entscheidungsträger adressiert ist.

Bezüglich der konkreten Anwendung richtet sich das Curriculum bzw. diese Publikation in erster Linie an Personen, die Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner planen und organisieren<sup>4</sup>.

---

neben klassischen Unterrichtsblöcken etwa auch Mentorenprogramme oder Projektarbeit. Auch eine Dokumentation und (Teil)anerkennung bereits informell erworbener Kompetenzen ist denkbar. Perspektivisch wollen die Projektpartner die konkrete Ausgestaltung auch solcher Optionen prüfen.

<sup>4</sup> Die lehrend tätigen Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner selbst bilden somit die indirekte Zielgruppe des Curriculum. Was unter einem „Erwachsenenbildner“ bzw. einer „Erwachsenenbildnerin“ im Einzelnen zu verstehen ist

Für diese Arbeit bietet das Curriculum über die Definition von Lernergebnissen einen Orientierungsrahmen hinsichtlich der mit den Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichenden Ziele.

Über die weiteren Angaben zu Themen, Inhalten, Methoden und Formaten bietet das Curriculum ferner eine Hilfestellung für die konkrete Planung und Umsetzung einzelner Maßnahmen. Wie erwähnt, können diese Elemente regionalspezifisch variabel gehandhabt werden.

Ein vollständig ausgearbeitetes Trainingskonzept auf der Grundlage des Curriculum ist ebenfalls Bestandteil der vorliegenden Publikation. Es ist als beispielhafte Umsetzungsmöglichkeit zu verstehen. Bei Bedarf kann es von lokalen Planern und Organisatoren übernommen und idealtypisch im Verhältnis 1:1 durchgeführt werden. Wahrscheinlicher ist jedoch, dass aufgrund der unterschiedlichen infrastrukturellen und kulturellen Ausgangsbedingungen in den einzelnen Ländern und Regionen Anpassungen vorgenommen oder auch eigene Trainingskonzepte völlig neu entwickelt werden.

## **5. Struktur der vorliegenden Publikation**

Der dieser Einleitung folgende Teil B dieser Publikation bietet eine ausführliche Einführung in das Curriculum. Zunächst werden die wichtigsten Quellen, auf denen das Curriculum aufbaut, vorgestellt und das methodische Vorgehen bei der Curriculumentwicklung dargelegt (B.1, B.2). Die folgenden Abschnitte B.3 bis B.9 widmen sich den Spezifika des Curriculum globALE, indem sie seine Reichweite, Besonderheiten und zugrundeliegenden Prinzipien erläutern und die Curriculumstruktur vorstellen.

Die Teil B. abschließenden Abschnitte B.10 bis B. 13 widmen sich der Anwendung des Curriculum in der Praxis. Sie identifizieren unmittelbare Anwendungsbereiche und -möglichkeiten, benennen Voraussetzungen für die Arbeit mit dem Curriculum in der Praxis und zeigen abschließend Perspektiven für weiterführende Einsatzmöglichkeiten des Curriculum auf.

Das vollständige Curriculum ist Teil C wiedergegeben.

Im Anhang bietet die Publikation zusätzliche Materialien die bei der praktischen Arbeit mit dem Curriculum eine Hilfe darstellen können. Er umfasst:

- eine Kurzpräsentation der existierenden Kompetenzprofile, Standards, Trainingsprogramme, Curricula etc., die unmittelbar in die Erarbeitung des vorliegenden Curriculum eingeflossen sind,
- ein beispielhaftes vollständig ausgearbeitetes Schulungskonzept auf der Grundlage des vorliegenden Curriculum,
- eine Auswahl an Studienliteratur und relevanten Websites zu den einzelnen Modulen des vorliegenden Curriculum.

## **6. Literatur**

Council of the European Union (2011): Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning. In: Official Journal of the European Union C 372 of 20.12.2011

European Commission (2006): Communication from the Commission: Adult learning: It is never too late to learn. Brussels, 23.10.2006. COM(2006) 614 final

European Commission (2007): Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Action Plan on Adult learning. It is always a good time to learn. Brussels, 27.09.07. COM(2007) 558 final

---

und welche Erwartungen sich an diese Berufsrolle knüpfen, darüber können in unterschiedlichen Ländern und Weltregionen sehr unterschiedliche Vorstellungen bestehen. (s. hierzu ausführlich Teil B.)

European Parliament/Council of the European Union (2008): Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. In: Official Journal of the European Union C 111 of 06.05.2008

OECD (2005): The definition and selection of key competencies. Executive summary. Online: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf> (Letzter Zugriff: 04.08.12)

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. In: Official Journal of the European Union C 111 of 06.05.2008

UNESCO (2009): Harnessing the power and potential of adult learning and education for a viable future. Belém Framework for Action. CONFINTEA VI. Belém, 4 December 2009

UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL) (2009): Global Report on Adult Learning and Education. Hamburg



### 1. Quellengrundlage

Das Curriculum globALE ruht auf drei Hauptsäulen:

- a) bestehende Train-the-Trainer Programme aus dem Kontext der Projektarbeit von *dvv international*,
- b) bestehende nationale Qualifizierungssysteme und –standards für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner sowie
- c) länderübergreifende Kompetenzstandards für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, die im Rahmen von europäischen Projekten erarbeitet wurden.

#### *a) Programme aus der Projektarbeit von dvv international*

Im Rahmen der Projektarbeit von *dvv international* kommen seit Jahren Train-the-Trainer-Programme zum Einsatz, die speziell für die unterschiedlichen Einsatzgebiete entwickelt wurden. Einige dieser Materialien haben länderübergreifenden, regionalen Charakter, z.B. im asiatischen oder afrikanischen Kontext, andere beziehen sich auf einzelne Länder, bspw. die Palästinensischen Autonomiegebiete, Südafrika oder Usbekistan. Alle Programme wurden in Zusammenarbeit zwischen Vertretern von *dvv international* und den Akteuren vor Ort entwickelt, ggf. unter Hinzuziehung weiterer Expertise aus den internationalen Netzwerken von *dvv international*. Eine detaillierte Übersicht über diese einzelnen Programme ist in Anhang 1 zu finden.

#### *b) Nationale Qualifizierungssysteme und -standards*

Wie die nationalen CONFINTEA-VI-Berichte zeigen, bestehen in vielen Ländern Professionalisierungsangebote für (künftige) Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner. Diese variieren erheblich hinsichtlich Umfang, Themenspektrum, Qualifikationsniveau und Formalisierungsgrad und reichen vom mehrjährigen erziehungswissenschaftlichen Studiengang an einer Universität bis hin zu eintägigen Fortbildungskursen zu unterschiedlichsten Spezialthemen.

Bei vielen dieser Angebote handelt es sich um punktuelle Initiativen auf Projektbasis, z.B. um Trainingskonzepte, die für einen spezifischen Bedarf aus einer aktuellen Situation heraus erarbeitet wurden, ohne Ambitionen, daraus langfristige Programme zu entwickeln oder eine Anbindung an das formale Bildungssystem anzustreben.

Daneben sind in etlichen Ländern jedoch auch auf Dauer abgestellte Angebote und Qualifizierungssysteme zu finden. Anbieter sind dabei zumeist Hochschulen (im Falle von Studiengängen) oder wichtige Träger von Erwachsenenbildung, die Fortbildungen für ihr eigenes Personal anbieten, z.B. die von deutschen Volkshochschulverbänden angebotene Grundqualifikation für Kursleitende.

In einigen wenigen Ländern – z. B. Österreich, Schweiz und England – haben sich auf nationaler Ebene trägerübergreifende Qualifizierungssysteme für Weiterbildnerinnen und Weiterbildner außerhalb von Universitäten etabliert. Zum Teil beinhalten diese Systeme die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen als Komponente: Über ein Anerkennungsverfahren, bei dem bereits vorhandene Kompetenzen ermittelt und zertifiziert werden, sowie den ergänzenden Besuch von Kursmodulen, um die noch fehlenden Kompetenzen zu erwerben, können Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner dort einen national anerkannten Abschluss erwerben.

Solche etablierten Qualifizierungssysteme oder –modelle mit ihren jeweils zugrunde gelegten Kompetenzstandards bildeten für das globALE-Projekt wichtige Referenzpunkte.

Im Einzelnen wurden die folgenden trägerübergreifenden nationalen Modelle herangezogen:

- **SVEB-Zertifikat.** Bei dem Zertifikat des Schweizer Verbandes für Weiterbildung (SVEB) handelt es sich um die erste Stufe des schweizerischen Baukastensystems zur „Ausbildung der Auszubildenden“. Das Zertifikat bildet die gesamtschweizerisch anerkannte grundlegende Qualifikation für Kursleitende in der Erwachsenenbildung. Der Erwerb des Zertifikats setzt das Absolvieren eines Ausbildungsmoduls von 90 Stunden Unterrichtszeit plus 165 Stunden Selbststudium sowie eine mindestens zweijährige Berufserfahrung mit mindestens 150 Stunden Unterrichtstätigkeit in der Erwachsenenbildung voraus. Ein Verfahren zur Gleichwertigkeitsbeurteilung bereits vorhandener Kompetenzen kann das Absolvieren des Ausbildungsmoduls ersetzen.<sup>5</sup>
- **wba-Zertifikat „Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in“:** Das Zertifikat bildet die erste von zwei Qualifikationsstufen für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner im Rahmen der WeiterbildungAkademie Österreich (wba). Die wba ist Teil des Kooperativen Systems der österreichischen Erwachsenenbildung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung. Die wba gibt Standards in Form eines Curriculum vor. Um das Zertifikat zu erwerben, müssen Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner das Vorhandensein der vorgeschriebenen Kompetenzen nachweisen, was in vielfältiger Form erfolgen kann. Noch fehlende Kompetenzen können durch gezielte Kursbesuche ergänzend erworben werden. Einschlägige Praxiserfahrung von mindestens 300 Stunden erwachsenenbildnerischer Tätigkeit ist ebenfalls Voraussetzung für den Erwerb des Zertifikats.<sup>6</sup>
- **Diploma to Teach in the Lifelong Learning Sector (DTLLS).** Im Jahr 2007 wurde in England für Lehrende im öffentlich geförderten Weiterbildungssektor der Erwerb einer einschlägigen akkreditierten Qualifikation gesetzlich vorgeschrieben. Neueinsteigende in die Erwachsenenbildung müssen seit 2007 im ersten Jahr ihrer Lehrtätigkeit einen Grundkurs von 30 Stunden absolvieren. Zum Erwerb der vollwertigen DTLLS-Qualifikation ist darüber hinaus binnen fünf Jahren das Belegen eines umfangreicheren modularen Trainingsprogramms erforderlich, das in 1-2 Jahren berufsbegleitend absolviert werden kann. Eine Lehrtätigkeit von 150 Stunden pro Jahr ist Voraussetzung und integraler Bestandteil dieses Trainingsprogramms. Um akkreditiert zu werden, müssen DTLLS-Programme den „LLUK Professional Standards for Teachers, Tutors and Trainers in the Lifelong Learning Sector“ entsprechen, welche den Referenzrahmen für die zu erwerbenden Kompetenzen festlegen.<sup>7</sup>

### c) Länderübergreifende Kompetenzstandards aus EU-Projekten

Die dritte Grundlage für das Curriculum globALE bildeten eine Reihe von europäischen Studien und Projekten, die sich in den letzten Jahren mit Kompetenzprofilen von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner befassten. Bei einem Teil dieser Projekte ging es darum, forschungsorientiert zu ermitteln, über welche (Kern)Kompetenzen Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner verfügen sollten. Ein anderer Teil dieser Projekte widmete sich der Entwicklung konkreter Portfolio-Instrumente für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, mit denen bereits vorhandene Kompetenzen erfasst, noch bestehende Fortbildungsbedarfe ermittelt und die berufliche Weiterqualifizierung gezielt geplant werden kann. Aufgrund ihrer länderübergreifenden Ausrichtung und ihrer auf Standardsetzung gerichteten Zielsetzung waren diese Projekte und die von ihnen erarbeiteten Kompetenzprofile von besonderem Interesse für die Entwicklung des angestrebten internationalen Kerncurriculums globALE.

<sup>5</sup> <http://www.alice.ch/de/ada/zertifikat/>; bei allen als Quelle angegebenen Webseiten erfolgte der letzte Zugriff am 30.07.2013]

<sup>6</sup> [http://www.wba.or.at/studierende/kompetenzen\\_zertifikat.php](http://www.wba.or.at/studierende/kompetenzen_zertifikat.php)

<sup>7</sup> <http://collections.europarchive.org/tna/20110214161207/http://www.lluk.org/wp-content/uploads/2010/11/new-overarching-standards-for-ttt-in-lifelong-learning-sector.pdf>

Die folgenden europäischen Studien und Modelle wurden berücksichtigt:

- **„A good adult educator in Europe (AGADE)“ (2004-2006):** Das Projekt mit Partnern aus Estland, Irland, Litauen, Lettland, Norwegen, Portugal, Schweden und Ungarn entwickelte Mindeststandards für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner in Europa sowie darauf aufbauend ein Curriculum für einen Trainingskurs. Die Standards beziehen sich auf vier unterschiedliche Rollen eines Erwachsenenbildners bzw. einer Erwachsenenbildnerin: Teacher, Guide, Facilitator und Trainer.<sup>8</sup> Die Mindeststandards beinhalten insgesamt 16 Kriterien für einen „good adult educator“ und umfassen persönliche wie fachliche Kompetenzen.
- **Validation of informal and non-formal psycho-pedagogical competencies of adult educators (VINEPAC) (2006-08):** Das Projekt mit Partnern aus Deutschland, Frankreich, Malta, Rumänien und Spanien entwickelte ein Instrument zur Validierung der psycho-pädagogischen Kompetenzen von Lehrenden (trainers) in der Erwachsenenbildung. Das „Validpack“ genannte Instrument umfasst ein differenziert ausgearbeitetes Kompetenzmodell zu den Clustern, „knowledge“, „training/management“, „assessment and valorisation of learning“, „motivation and counselling“, sowie „personal and professional development“. In einem Folgeprojekt<sup>9</sup> wird das Instrument derzeit umfassend erprobt und weiterentwickelt.
- **„Flexible professionalisation pathways for adult educators between the 6th and 7th level of EQF (Flexi-Path)“:** Das Projekt mit Partnern aus Deutschland, Estland, Großbritannien, Italien, Rumänien, der Schweiz und Spanien entwickelte ein Kompetenzportfolio-Instrument für hochqualifizierte Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner. Das Instrument differenziert für drei Bereiche (Learning – People – Practice) die Kompetenzen aus, die für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner relevant sind, die über die Lehrtätigkeit hinaus auch Planungs-, Management- und Führungsverantwortung übernehmen.<sup>10</sup> Das Instrument ist an den Europäischen Qualifikationsrahmen angelehnt.
- **„Key competences of adult learning professionals (2010)“:** bei der vom niederländischen Institut Research voor Beleid EU-weit durchgeführten Studie ging es darum, zentrale Kompetenzanforderungen an Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner in Europa zu ermitteln und einen entsprechenden Referenzrahmen von „Key competences of adult learning professionals“ zu erstellen. Der Referenzrahmen erstreckt sich auf das gesamte Berufsfeld der Erwachsenenbildung unter Einbeziehung sämtlicher möglichen Berufsrollen und Funktionen. Eine Ausdifferenzierung nach Teilbereichen der Erwachsenenbildung oder nach einzelnen Berufsrollen wurde im Rahmen der Studie selbst nicht vorgenommen. Der Referenzrahmen bietet aber hierfür eine Ausgangsbasis“.<sup>11</sup>
- **Qualified to teach (QF2Teach) (2009-2011):** Das Projekt mit Partnern aus Deutschland, Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Polen, Rumänien, Schweden und der Schweiz führte in den Partnerländern eine Delphi-Studie zur Frage durch, über welche Kompetenzen Lehrende in der Weiterbildung unabhängig von ihrem spezifischen Arbeitskontext verfügen müssen. Aus den Befragungsergebnissen wurde ein Katalog mit neun Kernkompetenzen ermittelt. Diese wurden in Form eines Qualifikationsrahmens unter Anlehnung an den Europäischen Qualifikationsrahmen näher spezifiziert und detailliert ausgearbeitet.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> [http://www.vabaharidus.ee/public/files/LPIA\\_Agade\\_A4.pdf](http://www.vabaharidus.ee/public/files/LPIA_Agade_A4.pdf)

<sup>9</sup> Capitalizing on Validpack: going Europe wide: [www.capival.eu](http://www.capival.eu)

<sup>10</sup> <http://www.flexi-path.eu/>

<sup>11</sup> <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>

<sup>12</sup> <http://www.qf2teach.eu/>

## 2. Vorgehen bei der Curriculumentwicklung

Die Entwicklung des Curriculum globALE erfolgte in mehreren Schritten:

- Die bestehenden Trainingsprogramme wurden hinsichtlich ihrer Themen und Inhalte, vor allem aber hinsichtlich ihrer angestrebten Lernergebnisse und Kompetenzen systematisch analysiert. Ziel war es, den gemeinsamen Kern herauszufiltern, der in allen dabei abgedeckten Ländern/Projekten relevant war.
- Auf dieser Grundlage wurde eine vorläufige Festlegung der grundlegenden Themenbereiche des angestrebten Curriculum vorgenommen, die jeweils durch ein eigenständiges Modul abgedeckt werden sollten.
- Die Ausarbeitung der einzelnen Module mit Ausformulierung der Lernziele, Kompetenzen und Inhaltsbereiche geschah dann in einem abgestuften Prozess, bei dem die einzelnen Ausarbeitungsstufen immer wieder mit den erwähnten nationalen und europäischen Referenzmodellen abgeglichen wurden. Auf diese Weise wurde die Anschlussfähigkeit des Curriculum an existierende internationale Standards sichergestellt.
- Ergänzend zu diesem Abgleich mit bestehenden Modellen holte die Projektgruppe bereits während der Entwicklungsphase zu Zwischenentwürfen Feedback von einzelnen Expertinnen und Experten ein, das bei der weiteren Ausarbeitung berücksichtigt wurde. Im Verlauf dieses Entwicklungsprozesses veränderten sich die Modulzuschnitte und –ausarbeitungen mehrfach.
- Ein erster Entwurf des vollständigen Curriculum wurde auf einem Workshop Ende 2012 mit Erwachsenenbildungsexpertinnen und –experten aus Wissenschaft und Praxis diskutiert und validiert. Auf der Grundlage der Diskussion wurde der Entwurf im Anschluss an den Expertenworkshop überarbeitet.

Die vorliegende Publikation präsentiert diesen Stand in der Entwicklung des Curriculum globALE.

Für die anschließende Phase des Curriculumprojekts sind die folgenden Schritte vorgesehen:

- Mit dem überarbeiteten Curriculumentwurf wird 2013 eine Felderprobung durchgeführt.
- Die Rückmeldungen und Evaluationsergebnisse aus der Felderprobung bilden die Grundlage für die abschließende Überarbeitung und Erstellung der endgültigen Fassung des Curriculum globALE Anfang 2014.

## 3. Spezifikum des Curriculumprojekts

Die oben vorgenommene Auflistung internationaler und die Ländergrenzen überschreitender Projekte soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass der überwältigende Teil bisheriger Projekte und Erfahrungen zur Qualifizierung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern einen nationalen Charakter haben und für einen spezifischen kulturellen und gesellschaftlichen Kontext bestimmt, bzw. aus einem solchen heraus entstanden sind. Die Erkenntnis, dass es dabei oft um ähnliche Rollen und Kompetenzen geht, hat in Europa zu einer Reihe grenzüberschreitender Projekte - wie den oben genannten – geführt. Auf einer auch die Kontinente überschreitenden globalen Ebene sind dagegen bislang keine Versuche festzustellen, an gemeinsamen Kompetenzprofilen oder Qualifikationsstandards zu arbeiten und darauf aufbauende gemeinsame Curricula zu entwickeln. Dies liegt zum einen an der Komplexität der internationalen Zusammenarbeit, ist aber vor allem auch in dem unterschiedlichen Verständnis der Erwachsenenbildung und des auf diesem Feld tätigen Personals begründet.

Das Thema wurde in internationalen Fachkreisen bereits mehrfach aufgegriffen, nicht zuletzt 2009 auf der CONFINTEA VI in Belém. In einer globalen Perspektive decken die Berufsrollen von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern ein extrem breites Spektrum ab. Dabei sind sehr unterschiedliche Auffassungen darüber zu finden, was zu den Aufgaben eines Erwachsenenbildners bzw.

einer Erwachsenenbildnerin gehört und welche Qualifikationen dafür erforderlich sind. In manchen Ländern können Erwachsenenbildner und Erwachsenenbildnerinnen einfach Personen sein, deren Hauptqualifikation darin besteht, lesen und schreiben zu können und in der Lage zu sein, diese Fertigkeiten auch anderen beizubringen. Eine besondere Vorbereitung zur Ausübung dieser Lehrtätigkeit ist dabei in den wenigsten Fällen vorgesehen. In vielen Ländern sieht man Informationsvermittlung als Hauptaufgabe des Erwachsenenbildners bzw. der Erwachsenenbildnerin an – der traditionellen Vorstellung eines Lehrers bzw. einer Lehrerin sehr ähnlich. In anderen Ländern ist dagegen eine klare Verschiebung der Erwachsenenbildner(innen)rolle in Richtung auf beratende, unterstützende und ermöglichende Funktionen zu erkennen. Coach, Facilitator, Moderator, Berater, Guide sind Rollenbezeichnungen, die diese Verschiebung widerspiegeln. Sie erobern sich zunehmend ihren Platz neben traditionelleren Begriffen wie (adult) trainer, (adult) teacher oder adult educator. Einige dieser Begriffe betonen stärker die Vermittlungsfunktion und die zu vermittelnden Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, andere betonen stärker die unterstützende und begleitende Funktion des Erwachsenenbildners bzw. der Erwachsenenbildnerin bei der Selbstentwicklung und -entfaltung der Persönlichkeit der Lernenden.

Die erwähnte Schwerpunktverschiebung von der Vermittlungs- zur Begleitungsfunktion hat auch Konsequenzen für die Art, wie die Ausbildung von Erwachsenenbildnern und Erwachsenenbildnerinnen konzipiert wird. Auf dem Südamerikanischen Kontinent ist z.B. ein starker Einfluss Paolo Freires festzustellen. Mit seinem Konzept des kritischen Bewusstseins (*conscientização*) hat Freire einen starken Einfluss auf die Auffassung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern in Lateinamerika ausgeübt, deren Hauptaufgabe darin gesehen wird, kritische Reflexion (*reflexão critica*) bei den Teilnehmenden zu entwickeln.

In vielen Entwicklungsländern arbeitet man stark mit dem Begriff *Multiplikator(inn)en*, der weit mehr über die Organisation und Struktur der Erwachsenenbildung sagt als über deren Inhalte und Funktion. Nützlich ist dieses Konzept, weil es sich von der Anbindung an bestimmte Inhaltsbereiche löst und sich überwiegend auf die Methodik der Bildungsarbeit mit Erwachsenen fokussiert.

Eine weitere Unterscheidung bezieht sich auf die Träger und institutionellen Kontexte der Erwachsenenbildung. Die Rolle der Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern unterscheidet sich, je nachdem, ob er oder sie in einem formalen Bildungssystem oder in staatlich gestützten Organisationsformen tätig ist oder aber im *civil society* Sektor, wo Nichtregierungsorganisationen die Bildungsangebote bereitstellen.

Das vorliegende Curriculum bezieht sich nicht auf eine einzelne der erwähnten Rollenauffassungen, sondern deckt sie in ihrer Gesamtheit bzw. in ihrem gemeinsamen Kern ab. In der Praxis ist ohnehin nicht immer eine scharfe Trennung der erwähnten Rollen möglich, sondern es kommt immer auch zu einer Vermischung derselben - das vorliegende Curriculum spiegelt diese Tendenz wider. Der gemeinsame Kern der unterschiedlichen Rollen findet sich in den grundlegenden Kompetenzen wieder, über die alle Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner, unabhängig von ihrem kulturellen, institutionellen oder thematischen Arbeitskontext verfügen sollen. Auf diesem Bestand von grundlegenden Kompetenzen beruht das vorliegende Curriculum. In der Festlegung der Kompetenzen ist dabei notwendigerweise eine bestimmte Auffassung von der Rolle des Erwachsenenbildners/der Erwachsenenbildnerin impliziert, d.h. das Curriculum setzt einen Standard.

Angesichts der sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Erwachsenenbildung in den unterschiedlichen Ländern und Regionen bezieht sich dieser Standard bewusst nur auf die Outcome-Faktoren – die zu entwickelnden Kompetenzen, die zudem im Curriculum kontextunspezifisch definiert sind. Hinsichtlich der Input-Faktoren – konkrete Inhalte und Beispiele – bietet das Curriculum genügend Raum, um bei der Umsetzung in ein Trainingsprogramm lokale, kulturelle und andere Spezifika in die Konzeption einfließen zu lassen. Hierzu tragen nicht zuletzt auch die variablen Teile des Curriculum bei.

Wie auch die Erwachsenenbildung selbst, hängt die Rolle der Erwachsenenbildner und Erwachsenenbildnerinnen vom Kontext ab, von wirtschaftlichen und sozialen Faktoren sowie Entwicklungen im Bildungsbereich. Insofern sind einem Curriculum, das länder-, regionen- und bereichsübergreifende

Gültigkeit beansprucht, gewisse Grenzen gesetzt. Andererseits ist das Bewusstsein von der Notwendigkeit einer Professionalisierung der Erwachsenenbildung weltweit so vorangeschritten, dass das *Belém Framework for Action* in seinem Kapitel über die Qualität der Erwachsenenbildung ausdrücklich hierzu Forderungen erhebt: „improving training, capacity-building, employment conditions and the professionalisation of adult educators, e.g. through the establishment of partnerships with higher education institutions, teacher associations and civil society organisations“<sup>13</sup> Es sind diese globalen Tendenzen ebenso wie die bereits vorhandenen Ansätze und das Engagement verschiedener Akteure und Organisationen, die Qualität der Erwachsenenbildung u.a. durch die Professionalisierung des Bereiches zu erhöhen, welche die Grundlage für das hier in Angriff genommene Curriculumprojekt bilden. Das Curriculum globALE verfolgt das Ziel, die Professionalisierung der Erwachsenenbildung zu unterstützen, indem es Kernkompetenzen als Referenzrahmen für die Qualifizierung von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern, unabhängig von deren spezifischem Einsatzbereich, festlegt. Es ist global nicht nur im geographischen Sinne, sondern auch darin, dass es den Trainer in der beruflichen Weiterbildung ebenso umfasst wie die in der Alphabetisierung tätige Lehrende, die in einer staatlichen Schule unterrichtende Lehrerin von Erwachsenen ebenso wie den im Rahmen sozialer Bewegungen pädagogisch engagierten Aktivisten.

#### 4. Bezugsrahmen des Curriculum globALE

Das Curriculum globALE basiert auf dem Human Rights Based Approach (HRBA) der Entwicklungszusammenarbeit der Vereinten Nationen:

“In a HRBA human rights determine the relationship between individuals and groups with valid claims (rights-holders) and State and non-state actors with correlative obligations (duty-bearers). It identifies rights-holders (and their entitlements) and corresponding duty-bearers (and their obligations) and works towards strengthening the capacities of rights-holders to make their claims, and of duty-bearers to meet their obligations”<sup>14</sup>. The implication is instead of being a service being offered upon availability, education is a guaranteed right which must be delivered by the “duty-bearers”.

Erwachsenenbildung wird in verschiedenen Kontexten als ein Grundrecht beschrieben, zu nennen sind hier insbesondere das UNESCO-Aktionsprogramm „Education for All“ (EFA) und als Teil des UN-Sozialpaktes (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights):

“13(d) Fundamental education shall be encouraged or intensified as far as possible for those persons who have not received or completed the whole period of their primary education”.<sup>15</sup>

Erwachsenenbildung kann als wichtigste Komponente des Rechts auf Selbstverwirklichung und Ausschöpfung des eigenen Potentials gesehen werden. Im Rahmen des Curriculum globALE wird dies in dem Qualitätskonzept, welches nachfolgend erläutert wird, aufgegriffen:

#### 5. Geteilte Verantwortung für Qualität der Bildung

Um das Recht auf Bildung für erwachsene Lernende zu gewährleisten, tragen drei Gruppen jeweils spezifische Verantwortung:

##### 1. Die Rolle des Staats und der Zivilgesellschaft

Der Begriff der Qualität umfasst an dieser Stelle in einem weiten Verständnis alle Elemente des Lernprozesses und betont die grundlegende Bedeutung qualifizierter Lehrkräfte für den Lernprozess. Um

<sup>13</sup> [http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/working\\_documents/Bel%C3%A9m%20Framework\\_Final.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/working_documents/Bel%C3%A9m%20Framework_Final.pdf)

<sup>14</sup> <http://hrbaportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies>

<sup>15</sup> [www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx)

das Recht auf Bildung zu gewährleisten, muss der Staat gemeinsam mit der Zivilgesellschaft auf der Systemebene adäquate Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen für die Individuen zur Verfügung stellen. Auf der Anbieterebene muss dafür gesorgt werden, dass Lehrkräfte qualifiziert werden und adäquate Arbeitsbedingungen erhalten einschließlich einer angemessenen Entlohnung. Die einzelnen Erwachsenenbildungsangebote vor Ort müssen leicht zugänglich und den Bedürfnissen erwachsener Lernender gemäß ausgestattet sein. Kurz gesagt, Staat und Zivilgesellschaft müssen für Rahmenbedingungen sorgen, welche für die Bereitstellung lebenslanger Lerngelegenheiten für Alle förderlich sind.

## 2. Die Rolle des/der Erwachsenenbildners/in

Die erste Schlussfolgerung der UN im Rahmen des erwähnten Human Rights-Based Approach lautet:

“People are recognized as key actors in their own development, rather than passive recipients of commodities and services”.<sup>16</sup>

Daraus ergibt sich, dass Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner danach streben sollten, die Teilnehmenden in ihren Kursen darin zu bestärken, Verantwortung für ihre eigenen Interessen und das Erreichen ihrer Ziele zu übernehmen. Unter Nutzung ihrer Methodenkenntnis sollen sie die Teilnehmenden dazu befähigen, eine aktive Rolle im eigenen Lernprozess zu übernehmen, und sie sollen sie situationsangepasst dabei unterstützen, die eigenen Lerninteressen zu verfolgen.

## 3. Die Rolle der Teilnehmenden

Bildung ist nicht etwas was konsumiert werden kann, Bildung ist ein Prozess in dem man als Lernende(r) selbst aktiv werden muss. Auch wenn ein lernförderliches Umfeld bereitgestellt wird, geschieht Lernen selbst nur bei und durch die Lernenden selbst, sie tragen also ebenfalls eine Verantwortung für den Lernerfolg. Diese Verantwortung erstreckt sich auf Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber dem Lernen im Allgemeinen sowie im konkreten Lernprozess. Teilnahme ist ein wechselseitiger Prozess und verwirklicht sich nur, wenn die Gelegenheit dazu auch wahrgenommen wird. Für die Teilnehmenden bedeutet dies auch das Recht und die Möglichkeit, bei Bedarf selbstgesteuertes Lernen zu initiieren, z.B. in Lernzirkeln.

Die drei genannten Rollen ergänzen sich gegenseitig, wenn es darum geht, sinnvolles Lernen von Erwachsenen zu ermöglichen.. Zwischen den einzelnen Akteuren muss über die Anforderungen, Erwartungen und Erfahrungen zudem ein regelmäßiger Austausch stattfinden, um so ein lebenslanges Lernen zu ermöglichen.

Das Curriculum globALE soll die Erwachsenebildnerinnen und Erwachsenenbildner dabei unterstützen, ihre Rolle nach besten Möglichkeiten auszufüllen.

## **6. Prinzipien von globALE - Kompetenzorientierung- Handlungsorientierung - Teilnehmerorientierung - Nachhaltigkeit**

### *Kompetenzorientierung*

Wie erwähnt baut das Curriculum globALE auf dem Grundsatz der Kompetenzorientierung auf. Damit entspricht es einer seit längerem dominierenden Tendenz im Bildungsbereich, derzufolge bildungspolitische Steuerung am „Outcome“ orientiert sein soll. Auch die Debatte um Professionalisierung und Qualität in der Weiterbildung richtet sich zunehmend an dieser Logik aus.

---

<sup>16</sup> <http://hrbaportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies>

Kompetenz ist ein komplexes Konzept. Dies ist eine Gemeinsamkeit aller gängigen Definitionen des Kompetenzbegriffs. Die OECD-Definition von 2005 fasst es folgendermaßen zusammen:

*“A competency is more than just knowledge and skills. It involves the ability to meet complex demands, by drawing on and mobilising psychosocial resources (including skills and attitudes) in a particular context.”* (OECD 2005).

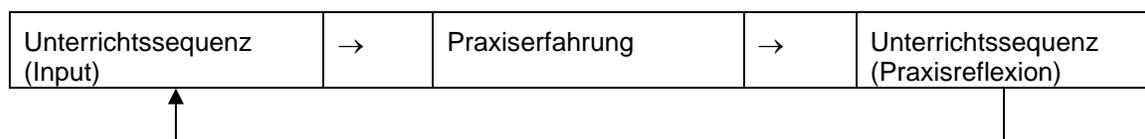
Kompetenz umfasst demnach unterschiedliche Einzelelemente (Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen, ...) sowie die Fähigkeit, diese zueinander in Beziehung zu bringen und in konkreten Situationen angemessen einsetzen zu können. Kompetenz in diesem Sinne zielt auf Handlungsfähigkeit in bestimmten Kontexten – z.B. dem beruflichen Kontext eines Erwachsenenbildners bzw. einer Erwachsenenbildnerin – ab.

Auf eine solche Handlungsfähigkeit zielt das Curriculum globALE, wobei die erwähnten Elemente von Kompetenz im Curriculum ihre Berücksichtigung finden. Das Curriculum sieht sowohl die Entwicklung kognitiver Fähigkeiten und praktischer Fertigkeiten vor wie auch die Befähigung zur Selbstreflexion, zur Beschäftigung mit eigenen Einstellungen und Werthaltungen und zur aktiven Auseinandersetzung mit und emotionalen Aspekten. Als weiteres Element von zentraler Bedeutung wird im Curriculum ein Verständnis des breiteren gesellschaftlichen Kontextes angesehen, welcher die Ausgangsbedingungen für das eigene erwachsenenbildnerische Handeln wesentlich prägt. Hierzu gehören nicht nur die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen eines Landes oder einer Region, sondern auch die jeweils vorherrschenden Konzepte und die – auch unausgesprochenen latenten – Auffassungen von „Erwachsenenbildung“. Das Verständnis oder auch die Vorurteile, die in einer Gesellschaft oder Kultur hinsichtlich des Lernens und Lehrens von erwachsenen Personen bestehen, stellen eine Kontextbedingung dar, die das Handeln von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern mitbeeinflusst. Ihre bewusste Reflexion gehört daher zur kompetenzbezogenen Grundausstattung von professionell arbeitenden Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern.

### *Handlungsorientierung*

Das Curriculum globALE umfasst nicht nur fachliche, sondern auch persönliche und soziale Kompetenzen. Wissensanwendung steht im Zusammenhang mit dem Umgang des Erwachsenenbildners bzw. der Erwachsenenbildnerin mit den einzelnen Lernenden oder einer Gruppe von Lernenden. Ebenso steht sie im Zusammenhang mit der Befähigung zu lebenslangem Lernen. Das Curriculum sieht eine Mischung aus Theorie und Praxis vor. Wissenschaftliche theoretische Erkenntnisse über das Lernen Erwachsener bilden die Grundlage und sind eine wichtige Voraussetzung für praktische Anwendung und Übungen sowie deren Reflexion und Weiterentwicklung im Sinne einer reflexiven Praxis. Für die Umsetzung des Curriculum ist die Verbindung von Phasen des theoretischen Kenntniserwerbs mit Phasen der praktischen Übung, des Ausprobierens und der Anwendung eine unabdingbare Voraussetzung. Nur mit einem solchen Zugang wird es möglich sein, den Anspruch hinsichtlich der Befähigung der Teilnehmenden zu kompetentem und professionellem erwachsenpädagogischem Handeln zu erfüllen.

Eine ideale Umsetzung des Curriculum würde die reale Berufspraxis selbst als integralen Bestandteil mit einbeziehen. Dies würde eine Verteilung der unterrichteten Sequenzen über einen längeren Zeitraum bedingen, wobei zwischen den unterrichteten Sequenzen Praxisphasen liegen, in denen die Teilnehmenden das Gelernte in realen Arbeitskontexten anwenden können. Daraus ergibt sich die folgende idealtypische Abfolge von Input – Praxiserfahrung – Praxisreflexion:



Auf den Ergebnissen der Praxisreflexion kann wiederum bei einer späteren Inputphase aufgebaut werden, so dass sich eine Art zirkulärer Verbesserungsprozess ergibt, wie mit den Pfeilen in der Graphik angedeutet.

### *Teilnehmerorientierung*

Teilnehmerorientierung ist ein zentrales Prinzip der Erwachsenenbildung, das auch dem Curriculum globALE zugrunde liegt. Das Curriculum ermöglicht bei der konkreten Umsetzung viele Freiräume, die dafür genutzt werden können, inhaltlich wie methodisch an die Voraussetzungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden anzuknüpfen. Dies gilt bereits für die Module des Kerncurriculum. Einen noch größeren Raum für Flexibilität und individuelle Anpassung bieten die variablen Teile des Curriculum, die frei nach den zielgruppenspezifischen Bedarfen vor Ort gestaltet werden können.

Die Teilnehmerorientierung umfasst darüber hinaus noch weitere Aspekte: Relevanz und Realitätsbezug der Lerninhalte und Methoden für die Teilnehmenden, die Berücksichtigung ihrer Erfahrungen und Vorkenntnisse sowie einen auf Gleichberechtigung und gegenseitigem Respekt beruhenden Umgang zwischen Lehrenden und Teilnehmenden.

Bei der Umsetzung erfordern das Prinzip der Teilnehmerorientierung entsprechend u.a. eine konstruktive und motivierende Kommunikation, eine flexible Organisation des Kurses sowie eine methodische Vielfalt, mit der unterschiedlichen Bedarfen und Bedürfnissen Rechnung getragen werden kann.

### *Nachhaltiges Lernen*

Erwachsenenbildung soll zur Verbesserung der allgemeinen Lernfähigkeit der Teilnehmenden beitragen, sodass die Lernergebnisse nachhaltig sind und die Basis für zukünftiges Lernen bilden. Die Erwachsenenbildung hat also nicht nur die Aufgabe, Inhalte zu vermitteln, sondern soll auch metakognitive Fähigkeiten, wie die Fähigkeit, den eigenen Lernprozess zu reflektieren, bei den Lernenden entwickeln und Instrumente und Techniken vermitteln, mit denen selbstgesteuerte Lernprozesse unterstützt werden können. Neben Fertigkeiten zur Reflexion und Verbesserung eigener Lernprozesse soll Erwachsenenbildung als wichtige Aufgabe auch die Motivation zum kontinuierlichen Weiterlernen fördern. Dies bildet auch die Voraussetzung dafür, dass Wissen und Kompetenzen erfolgreich in unterschiedlichen Kontexten angewendet und mit neuem Wissen und Kompetenzen verbunden werden können. „Lernen lernen“ und wirkungsvolle Lernstrategien sind erforderlich, damit sich erwachsene Lernende zu lebenslang Lernenden entwickeln können.

## **7. Übergreifende Themen**

Es gibt eine Reihe von Themen und Problemstellungen, denen zwecks eingehender Behandlung eigene Wahlpflichtmodule gewidmet werden können, die aber in jedem Fall auch in die Lernmaterialien und Lernaktivitäten der Kernmodule einfließen sollten (z.B. als Thema von Gruppendiskussionen, bei der Behandlung der gesellschaftlichen Rolle des Erwachsenenbildners/der Erwachsenenbildnerin etc.), da sie übergreifende Fragen und Prinzipien darstellen, deren globale Bedeutung in vielen internationalen Dokumenten wie z. B. dem Belem Framework for Action immer wieder hervorgehoben wird.

Solche übergreifenden Themen sind:

- Angemessener Umgang mit dem Thema *gender* in der Erwachsenenbildung. Die Teilnehmenden sollen dazu befähigt werden, ihre Lehrpraxis gendergerecht zu gestalten und mit Diversität umzugehen. Die Übungen sollten das Bewusstsein für gender sowie kulturelle Sensibilität und Offenheit entwickeln und die Fähigkeit zu gendersensibilisiertem Handeln fördern. Partizipation, Inklusion und Gerechtigkeit, die Stärkung von Frauen und anderen benachteiligten Gruppen sind elementarer Kern der Arbeit des Erwachsenenbildners bzw. der Erwachsenenbildnerin.

- *Nachhaltigkeit und Klimawandel*: Diese Themen werden im Zusammenhang mit den Grundrechten immer wieder aufgegriffen, insbesondere wenn es um die Rechte künftiger Generationen und die Verantwortung für diese und für die Umwelt geht. Die Asia South Pacific Association for Basic and Adult Education (ASPBAE) formuliert dies wie folgt: "Education for sustainable development is a larger framework of education which seeks to integrate values, principles and practices of development which address the social, economic, cultural, and environmental problems people face in the 21st century."<sup>17</sup>
- Wie im Belém Framework for Action gefordert, soll die Erwachsenenbildung zu *nachhaltiger Entwicklung, Frieden und Demokratie* beitragen. Deshalb basiert die Durchführung des Curriculum auf emanzipatorischen, humanistischen und demokratischen Werten und soll bei den Teilnehmenden die Fähigkeit zu demokratischem, aufgeschlossenem und interkulturell sensiblem Handeln entwickeln. Die Vorstellung von einer „Welt (...), in der bei Konflikten Dialog und eine auf Gerechtigkeit basierende Kultur des Friedens an die Stelle von Gewalt treten“<sup>18</sup>, wie sie in der Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter der UNESCO von 1997 beschrieben wird, setzt voraus, dass eine solche Atmosphäre auch im Rahmen des Trainings geschaffen wird und die Teilnehmenden dazu inspiriert werden, ihre eigene Arbeit in der Erwachsenenbildung in ähnlicher Weise zu gestalten.

## 8. Gemeinsamer Kern und variable Elemente

Ein globales Curriculum für *Adult Learning and Education*, das weltweit grenzüberschreitend anwendbar ist, mag angesichts der enormen gesellschaftlichen und kulturellen Kontexte als ein unmögliches Unterfangen erscheinen. Die Initiatoren dieses Curriculum gehen demgegenüber davon aus, dass die Rolle des Erwachsenenbildners, wie sie im Curriculum globALE konzipiert ist, sehr wohl auf einem Kern von Grundlagen und Prinzipien beruht, die von weltumspannender Relevanz sind. Was Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner im Sinne des Curriculum globALE weltweit gemeinsam haben, sind

- die Aufgabe, Lernprozesse von Erwachsenen zu unterstützen,
- die Aufgabe, die Emanzipation und Selbstbestimmtheit der erwachsenen Lernenden zu fördern,
- die Anerkennung des erwachsenen Lernenden als mündige Personen, die über ihren Lernprozess wesentlich selbst (mit)bestimmt.

Für das Curriculum globALE bilden diese Prinzipien unumgehbare Grundsätze. Darüber hinaus bietet das Curriculum genügend Raum für Variabilität, die es ermöglicht, den im Einzelfall unterschiedlichen Bedarfen jeweils gerecht zu werden. Die bestehende Vielfalt der Kulturen und Traditionen sowie der gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen wird im Konzept des Curriculum globALE anerkannt und erhält den ihr gebührenden Raum. Hierzu trägt die Gestaltungsfreiheit *innerhalb* der fünf Kernmodule bei sowie insbesondere der gänzlich frei zu gestaltende variable Teil des Curriculum, der 30 Prozent des Gesamtcurriculums ausmacht (siehe hierzu ausführlich den folgenden Abschnitt)

Die Variabilität bzw. Gestaltungsfreiheit kann sich dabei auf ganz unterschiedliche Aspekte beziehen:

- regional-geographische Aspekte, wobei lokalspezifische Bedarfe ihren Ausdruck finden können. Das, was für ein lokales Umfeld besonders ist - ob es sich dabei um spezifisches Brauchtum oder um „brennende“ Themen für die lokale Gemeinschaft handelt oder um besondere Konzepte, die in einzelnen Regionen, Ländern, Kontinenten eine höhere Bedeutung haben als in anderen – all dies kann berücksichtigt werden.
- Zielgruppenspezifische Aspekte, wobei unter Zielgruppe hier diejenigen Erwachsenen zu verstehen sind, mit denen die Kursteilnehmenden aktuell oder später in ihrer Funktion als Erwachsenenbildner bzw.

<sup>17</sup> <http://www.aspbae.org/node/46>

<sup>18</sup> <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001161/116114gero.pdf>

Erwachsenenbildnerin arbeiten. Je nachdem, welche Voraussetzungen und Charakteristika (Geschlecht, Alter, Ausbildung, berufliche Erfahrung, Ethnizität, Behinderungen, ...) die lokalspezifisch relevanten Zielgruppen aufweisen, oder welche spezifischen Anliegen und Ziele mit ihrer Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme verfolgt werden (Alphabetisierung, empowerment, ...), können hierzu im variablen Curriculum-Teil gezielt Schwerpunkte gesetzt werden.

- Bereichs- und fachspezifische Aspekte: sie bieten ein breites Spektrum für mögliche Konkretisierungen des Curriculum – von Schwerpunktsetzungen im Bereich der Grundbildung, in unterschiedlichen Zweigen der Berufsbildung bis zu klassischen Veranstaltungen im Rahmen der Tradition der *liberal education*. Dies kann bei Bedarf auch mit berufsspezifischen Wissensanteilen und mit entsprechenden fachdidaktischen Elementen (z.B. Sprachendidaktik, Alphabetisierung o.ä.) kombiniert werden.
- Managementaufgaben in der Erwachsenenbildung: Das Kerncurriculum globALE fokussiert die lehrende Tätigkeit, die im unmittelbar Kontakt mit den Lernenden stattfindet. Organisatorische, planende und koordinierende Aufgaben sind dabei nur insoweit abgedeckt, wie sie zur Vorbereitung und Durchführung einer solchen lehrenden Tätigkeit unmittelbar erforderlich sind. Denkbar ist es, den variablen Teil des Curriculum dafür zu nutzen, ein breiteres Aufgabenspektrum von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern abzudecken, indem ein Schwerpunkt auf planende, disponierende und managementbezogene Aufgaben gelegt wird, die sich auf die Einrichtungs- oder Programmebene beziehen.
- Situationsspezifische Aspekte: weitere Möglichkeiten können sich aus konkreten Situationen ergeben – ein bestimmtes Projekt, welches ein spezifisches Profil eines Erwachsenenbildners bzw. einer Erwachsenenbildnerin verlangt; eine Krisensituation, etwa in politischen Krisengebieten, in der Personen benötigt werden, die in der Lage sind, zielgerichtet passende Bildungsinterventionen durchzuführen.
- Regulierungsspezifische Aspekte: in manchen Kontexten können Qualifikationsstandards für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner vorgesehen sein, sei es durch nationale Gesetzgebung, sei es durch Regelungen auf Trägerebene. Der variable Teil des Curriculum kann dazu genutzt werden, eine Anpassung an diese vorhandenen Qualifikationsstandards vorzunehmen.

Die 30 Prozent, die für den variablen Teil des Curriculum veranschlagt werden, stellen einen Richtwert dar. Auch er kann nach länderspezifischen Voraussetzungen Änderungen unterworfen werden. So kann ein bestehender nationaler Standard es z.B. sinnvoll machen, zusätzliche variable Teile in einem höheren Umfang hinzuzufügen. In anderen Fällen ist es denkbar, dass bereits bestehende Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden berücksichtigt und auf das Gesamtcurriculum angerechnet werden. Der Anteil an strukturierten Lehr-/Lerneinheiten, die im variablen Teil für das Curriculum zu absolvieren sind, könnte sich dadurch in diesen Fällen reduzieren.

Die Kombination des Kerncurriculums mit den variablen Teilen sollte jedoch in keinem Fall rein mechanisch erfolgen. Beide Teile sollen vielmehr aufeinander bezogen werden. Die variablen Teile können der Vertiefung oder Erweiterung der im Kernteil erworbenen Kompetenzen dienen, sie können auch spezifisch der Anwendung und Reflexion der im Kernteil behandelten Inhalte gewidmet sein. Die variablen Teile können sich mit der Analyse von Fallbeispielen befassen oder sich mit spezialisierten Methoden und Besonderheiten bei der Anwendung beschäftigen. Hieraus ergeben sich vielfältige Möglichkeiten, das Curriculum globALE an seinen spezifischen Einsatzkontext - das Land, die Region, die Zielgruppe, die Situation oder den Bereich - anzupassen. Vor allem die empfohlene Durchführung von eigenen Veranstaltungen durch die Teilnehmenden und das individuelle Studium sind gute Gelegenheiten, um der geographisch-kulturellen Vielfalt, der Mannigfaltigkeit der Bedürfnisse und der Vielseitigkeit der Erwachsenenbildung insgesamt gerecht zu werden.

## 9. Übersicht über das Curriculum globALE: Struktur und Leistungsnachweis

Der Umfang des Gesamtcurriculums entspricht 25 ECTS-Punkten, was wiederum einem „workload“ der Teilnehmenden von ca. 660 Stunden entspricht<sup>19</sup>. Diese 660 Stunden verteilen sich auf eine Reihe thematischer Einheiten einerseits und auf eine Reihe unterschiedlicher Lernformate andererseits.

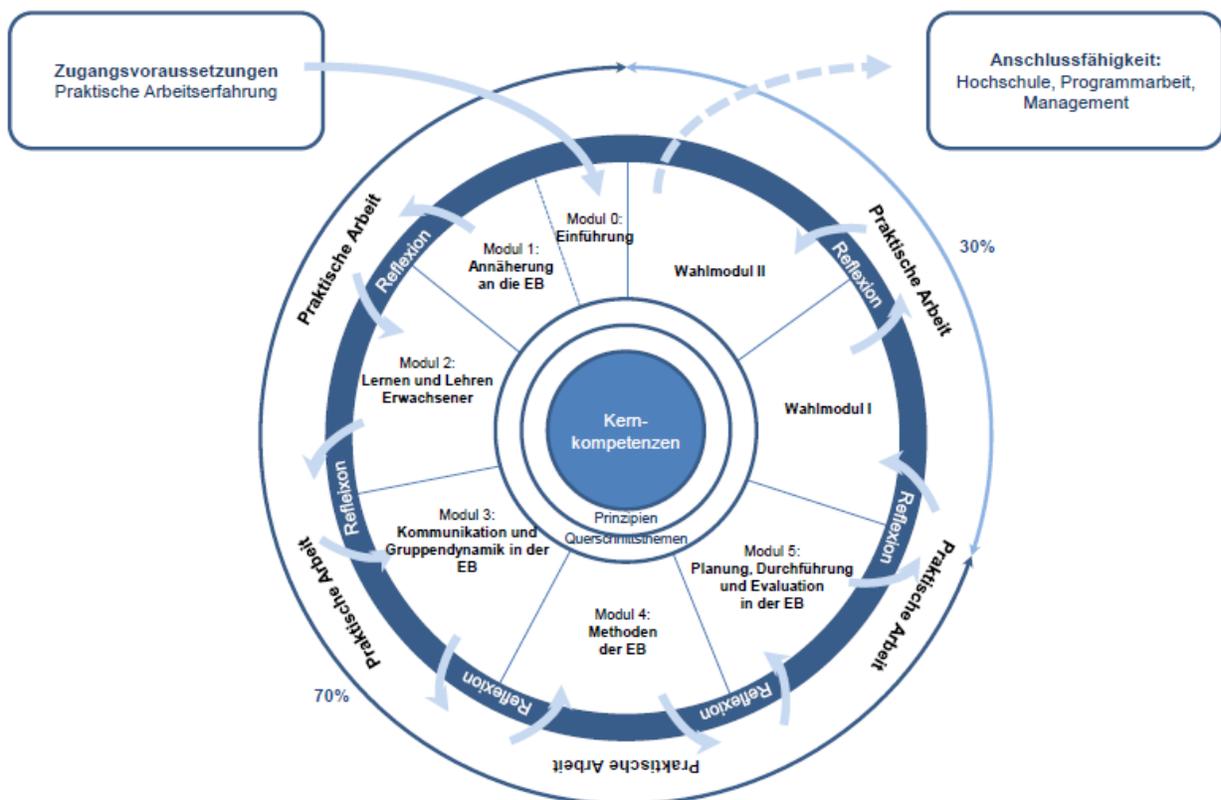
Das Curriculum globALE umfasst die folgenden **thematischen Einheiten**

- ein optionales Einleitungsmodul,
- fünf Kernmodule,
- ein bis drei Wahlpflichtmodule (die Anzahl hängt von der Größe des/der angebotenen Wahlpflichtmodule ab).

Ferner sieht das Curriculum globALE die folgenden **Lernformate** vor:

- Unterrichtssequenzen in jedem Modul,
- individuelles Selbststudium der Teilnehmenden in jedem Modul,
- begleitete praktische Arbeit – die Teilnehmenden wenden das Gelernte in realen Arbeitskontexten an und reflektieren darüber; die Trainerinnen und Trainer wirkend unterstützend durch Anleitung und Beratung.

Betrachtet man die Curriculumstruktur nach **thematischen Einheiten** so beträgt das Verhältnis zwischen den fünf Kernmodulen und den 1-3 Wahlpflichtmodulen 70:30. Das heißt, die Teilnehmenden verwenden ca. 462 Stunden ihres workloads auf die fünf thematisch festgelegten Kernmodule und ca. 198 Stunden auf das Studium der individuell wählbaren Wahlpflichtmodule (siehe folgende Grafik).



Betrachtet man die Curriculumstruktur nach **Lernformaten**, dann beträgt das Verhältnis zwischen Unterrichtssequenzen und individuellem Selbststudium einerseits und Anwendung und Reflexion des

<sup>19</sup> Nach dem „European Credit Transfer and Accumulation System“ entspricht 1 ECTS-Punkt 25-30 Stunden „workload“ der Lernenden.

Gelernten in realen Arbeitskontexten andererseits 60:40. Das heißt, die Teilnehmenden wenden etwa 396 Stunden für die Teilnahme am Unterricht und für die individuelle Vor- und Nachbereitung und Lektüre auf. 264 Stunden werden auf die Anwendung und Reflexion am Arbeitsplatz mit Anleitung und Unterstützung durch die Trainerinnen und Trainer aufgewendet

Diese Aufteilung zeigt, dass die **begleitete praktische Arbeit** im Curriculum globALE einen äußerst wichtigen Stellenwert hat. Die Umsetzung kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen, z.B.:

- die Teilnehmenden nutzen ihre eigene Lehrtätigkeit, um die Theorie in der Praxis anzuwenden und ihre eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln;
- durch Reflexion im Rahmen von „communities of practice“, job-shadowing, und Hospitation, wechselseitige Beobachtung von Lehrpraxis, Einholen von Kollegenfeedback zu eigener Lehrtätigkeit, um Stärken und Schwächen des eigenen Lehrstils zu identifizieren;
- Mentoring und Beratung seitens der globALE-Trainerinnen und Trainer unterstützt die Bewältigung realer Aufgaben und Herausforderungen in der Erwachsenenbildungs(lehr)praxis und bietet die Möglichkeit, vom Wissen erfahrener Kollegen zu profitieren;
- Planung, Vorbereitung, Durchführung und Evaluation von vollständigen Unterrichtseinheiten durch die Teilnehmenden als Kernaufgabe der Lehrtätigkeit.

Die Aufteilung der 264 Stunden **begleiteter praktischer Arbeit** auf die **thematischen Einheiten** ist nicht festgelegt. Innerhalb bestimmter Grenzen können die Teilnehmenden hier frei Prioritäten setzen. Die Grenzen sind durch die folgenden Regeln definiert:

- mindestens 200 Stunden der begleiteten praktischen Arbeit sollen im Rahmen der fünf Kernmodule stattfinden und mindestens 50 Stunden im Rahmen des Wahlpflichtmodus bzw. der Wahlpflichtmodule;
- für ein einzelnes Modul können max. 3 ECTS-Punkte (das sind 75-90 Stunden) für praktische begleitete Arbeit angerechnet werden. Diese Regel soll sicherstellen, dass praktische Arbeit bei einem hinreichend breiten thematischen Spektrum zur Anwendung kommt und nicht vollständig auf einen einzigen Bereich konzentriert wird.

Darüber hinaus besteht für Teilnehmende, die bereits über Lehrerfahrung in der Erwachsenenbildung verfügen, die Möglichkeit, sich diese Lehrerfahrung im Umfang von 1 ECTS (25-30 Stunden) auf die erforderlichen 264 Stunden praktischer Arbeit anrechnen zu lassen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Verteilung des workloads bzw. der ECTS-Punkte auf die unterschiedlichen thematischen Einheiten und Lernformate.

## Curriculum GlobALE - Übersichtstabelle

Modul	Hauptinhalte	Workload	ECTS
vorgängige Lehrerfahrung		25 hours	(1)
Modul 0: Einführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information über das Curriculum globALE</li> <li>Information zum Training</li> <li>Information zum Veranstalter</li> <li>Information zu den Teilnehmenden (TN)</li> <li>globALE-Erwartungen gegenüber den TN</li> <li>Beziehungsaufbau</li> </ul>	unbestimmt	ohne ECTS-Zuweisung
Modul 1: Annäherung an die Erwachsenenbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vielfalt und Diversität der EB</li> <li>EB im nationalen und globalen Kontext</li> <li>Profession EB und die Rolle als Erwachsenenbildner/in im Sinne des Curriculum globALE</li> </ul>	32 Unterrichtsstunden (≈4 Tage) 32 Stunden individuelles Studium	2
Praktische Anwendung und Übungen			(bis zu 3)
Modul 2: Lehren und Lernen Erwachsener	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lerntheorien und -begründungen</li> <li>professionelles Handeln in der EB</li> <li>Wissensarten</li> <li>Lernen Erwachsener</li> <li>Bildungsmotivation</li> </ul>	24 Unterrichtsstunden (≈3 Tage) 36 Stunden individuelles Studium	2
Praktische Anwendung und Übungen			(bis zu 3)
Module 3: Kommunikation und Gruppendynamik in der Erwachsenenbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikation in der EB</li> <li>Gruppendynamik in der EB</li> </ul>	32 Unterrichtsstunden (≈4 Tage) 32 Stunden individuelles Studium	2
Praktische Anwendung und Übungen			(bis zu 3)
Modul 4: Methoden der Erwachsenenbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Methodenauswahl und –anwendung im Unterricht</li> <li>Methodenüberblick</li> </ul>	25 Unterrichtsstunden (≈3 Tage) TN konzipieren und führen mindestens 3 Unterrichtsstunden eigenständig durch und reflektieren darüber	1
Praktische Anwendung und Übungen 100 Stunden			4
Modul 5: Planung, Organisation und Evaluation von Maßnahmen der Erwachsenenbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Phasen des professionellen Handlungszyklus' in der Erwachsenenbildung</li> <li>Bedarfserhebung</li> <li>Planung</li> <li>Organisation</li> <li>Evaluation</li> <li>Qualitätssicherung</li> </ul>	32 Unterrichtsstunden (≈4 Tage) 4 Stunden individuelles Studium	3
Praktische Anwendung und Übungen			(bis zu 3)
Abschlussprüfung/Leistungsnachweis (Kurskonzept und praktische Anwendung)			-
<u>Pflichtmodule</u>		144 Unterrichtsstunden 145 Stunden individuelles Studium 289 Stunden insgesamt	<b>10 ECTS</b>
		200 Stunden praktische Anwendung	<b>8 ECTS</b>
<u>Wahlmodul(e)</u>	z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>regionalspezifisch</li> <li>zielgruppenspezifisch</li> <li>fachspezifisch</li> <li>situationsspezifisch</li> <li>Anpassung an bestehende Regelungen/Standards</li> </ul>	120 Unterrichtsstunden oder Selbststudium	<b>5 ECTS</b>
		50 Stunden praktische Anwendung	<b>2 ECTS</b>
<b>Gesamt:</b>		<b>660 Stunden</b>	<b>25 ECTS</b>

1 – max 2 years

Die Module sind als eigenständige Einheiten zu verstehen. Gleichwohl bestehen zwischen den Modulen vielfache thematische Verbindungen und Anknüpfungspunkte, die bei der Umsetzung aufgegriffen und berücksichtigt werden sollen.

Dies gilt in besonderem Maße für die Beziehung der Module „Lehren und Lernen Erwachsener“ und „Methoden der Erwachsenenbildung“ untereinander: Das Methoden-Modul baut auf dem Modul „Lehren und Lernen Erwachsener“ auf, in dem ein Verständnis der grundlegenden didaktischen Prinzipien erworben werden soll. Während in diesem Modul „Lehren und Lernen Erwachsener“ der Schwerpunkt auf den theoretischen Grundlagen liegt und diese anhand einzelner konkreter Beispiele (Methoden) veranschaulicht und reflektiert werden sollen, verhält es sich im Modul „Methoden der Erwachsenenbildung“ genau umgekehrt: Das Modul dient dem Aufbau eines breiten Methodenrepertoires für unterschiedliche praktische Zielsetzungen innerhalb des didaktischen Handelns der Lehrenden. Dies bedeutet nicht, dass das Modul sich ausschließlich auf das Präsentieren und Erproben von Methoden beschränken soll. Im Gegenteil sind eine Reflexion der behandelten Methoden und ihre Rückbindung an die bereits erworbenen theoretischen Grundlagen ausdrücklich erforderlich. Die Module „Lehren und Lernen Erwachsener“ und „Methoden in der Erwachsenenbildung“ stellen also nicht eine strikte Trennung von Theorie und Praxis in zwei separate Einheiten dar, sondern setzen vielmehr jeweils unterschiedliche Schwerpunkte innerhalb eines stets als Einheit zu denkenden Theorie-Praxis-Verhältnisses.

### *Leistungsnachweis*

Um sicherzustellen, dass die erforderlichen Kompetenzen erworben wurden, sollen die Teilnehmenden zum Abschluss Folgendes nachweisen:

- a) die Fähigkeit, einen Kurs ihrer eigenen Wahl unter Berücksichtigung der teilnehmerspezifischen Bedürfnisse und Anforderungen zu planen;
- b) die Fähigkeit, eine Unterrichtsstunde unter Berücksichtigung relevanter Prinzipien (der Gruppendynamik, der Psychologie des Erwachsenenlernens etc.) durchzuführen.

Die Überprüfung dieser Fähigkeiten kann erfolgen, indem die Trainerinnen und Trainer, die das Curriculum umsetzen, entsprechende Planungsdokumente auswerten bzw. eine vom Teilnehmenden durchgeführte Unterrichtsstunde beobachten.

## **10. Voraussetzungen für die Umsetzung des Curriculum globALE**

### *Teilnehmende*

Für die Teilnehmenden sind keine Zugangsvoraussetzungen festgelegt. Da das Curriculum einen starken Akzent auf Anwendung und Reflexion von Praxis legt, müssen Teilnehmende jedoch die Möglichkeit haben, ihre erworbenen Kompetenzen in realen Situationen anzuwenden. Idealerweise sind die Teilnehmenden daher bei Beginn der Qualifizierung bereits lehrend in der Erwachsenenbildung tätig. In jedem Fall ist erforderlich, dass sie während der Qualifizierung die Möglichkeit haben, in eine solche Tätigkeit einzusteigen.

Für die Erprobungsphase des Curriculum globALE ist geplant, Möglichkeiten der Anerkennung bereits vorhandener (auch informell erworbener) Kompetenzen bei der Umsetzung des Curriculum auszuloten. Die Erfahrungen aus dem VINEPAC-Projekt (s. Abschnitt B.1 und Anhang 1) werden hierfür den Ausgangspunkt bilden.

### *Trainerinnen und Trainer*

Die Anforderungen an diejenigen, die das Curriculum planend und lehrend umsetzen (die Dozentinnen und Dozenten, Trainerinnen und Trainer, ...), sind nicht formal definiert. Eine Kenntnis der Erwachsenenbildung, bzw. vorhandene eigene Erfahrung mit der Arbeit in der Erwachsenenbildung, ist jedoch in einem gewissen Umfang als Minimalanforderung unerlässlich. Für bestimmte Themen können Experten auf dem jeweiligen Gebiet (z.B. Psychologie, Sprachen etc.) herangezogen werden, die selbst nicht über spezifische Erfahrung in der Erwachsenenbildung verfügen müssen. Diese sollten jedoch immer in ein Team mit erfahrenen Erwachsenenbildnern und Erwachsenenbildnerinnen eingebunden werden, um die Qualität des Gesamtprogrammes zu sichern.

### *Trainingsanbieter*

Einrichtungen, die das Curriculum globALE umsetzen, müssen über ein entsprechendes professionelles Profil (hinsichtlich ihrer vorhandener Expertise, ihrer bestehenden Verbindungen zu Trainerinnen und Trainern und zu relevanten Zielgruppen als Teilnehmende sowie hinsichtlich ihrer Infrastruktur) verfügen, um eine qualitativ hochwertige Lernumgebung für die Durchführung des Trainings anbieten zu können. Es kann vorkommen, dass eine Einrichtung allein nicht in der Lage ist, alle im Curriculum vorgesehenen Elemente anbieten zu können. In solchen Fällen können kooperative Lösungen nicht nur die Qualität des Trainings steigern, sondern zudem auch noch die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch innerhalb der Erwachsenenbildung stärken.

Die genannten Voraussetzungen werden hier bewusst nicht detaillierter spezifiziert oder quantifiziert, um eine Umsetzung des Curriculum nicht an formalen Vorgaben scheitern zu lassen, die in vielen Teilen der Welt möglicherweise mangels entsprechender Strukturen gar nicht oder kaum zu erfüllen sind.

### **11. Vorgehen bei der Umsetzung**

Bei der Umsetzung sollte darauf geachtet werden, das Curriculum globALE an den spezifischen institutionellen und fachlichen Kontext anzupassen, um den betroffenen Teilbereich des Erwachsenenbildungssystems bestmöglich in seiner Entwicklung zu unterstützen. Das bedeutet auch, dass das Curriculum globALE nie als isolierte Lösung implementiert werden soll, sondern dass stets eine Einbettung in den vorhandenen Kontext anzustreben ist.

Da vorläufig noch keine spezifischen Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung vorliegen, werden hier zunächst nur einige allgemeine Empfehlungen ausgesprochen. Diese sehen vor:

- das Curriculum so weit wie möglich mit bereits vorhandenen Trainingskonzepten zu verbinden,
- alle relevanten Akteure in die Umsetzung mit einzubeziehen,
- das Curriculum an allgemeine politische Vorgaben und Rahmenbedingungen sowie an konkrete Bedarfe auf lokaler Ebene anzupassen,
- bei der Umsetzung Kooperationen innerhalb der Region anzustreben.

Vor der Anpassung des Curriculum globALE an den lokalen Kontext sollten bereits vorhandene Trainingskurse und –konzepte identifiziert werden. Für die entsprechende Recherche werden in der Regel folgende Akteure relevant sein:

- *die Regierung*: insbesondere die Ministerien in den Bereichen Bildung, Arbeit und Wirtschaft, Soziales und Planung;
- *Internationale Organisationen*: z. B. UNESCO (u.a. die Education Sector Working Group, EWSG), Global Campaign for Education (GCE), relevante internationale Nichtregierungsorganisationen und Anbieter (Listen verfügbar unter [www.devdir.org](http://www.devdir.org));
- *Bildungseinrichtungen*: Hochschulen, Berufsschulen, Lehrerbildungseinrichtungen, Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie die dazugehörigen Dachverbände und Berufsverbände;
- *weitere Akteure mit möglichen Berührungspunkten*: z. B. Kammern, Nichtregierungsorganisationen, die im Bereich ländliche Entwicklung aktiv sind, etc.

Das Ergebnis der Recherche wird je nach lokalen Traditionen, Prioritäten und Bedarfen unterschiedlich ausfallen. Nachdem ein solcher Überblick gewonnen wurde, sollte als nächster Schritt eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden, die dafür zuständig ist, das Curriculum globALE an die politischen Rahmenbedingungen und Maßnahmen von Regierungs- oder Geberseite anzupassen, Verbindungen zu Anbietern ähnlicher Programm zu knüpfen und Zugang zu Experten und Ressourcen für die Planung und Umsetzung des

Curriculum herzustellen. Das Trainingskonzept sollte innerhalb der Arbeitsgruppe diskutiert werden, und bei der Umsetzung sollte soweit wie möglich auf gemeinsam genutzte Ressourcen zurückgegriffen werden.

Vor der Umsetzung müssen die Bedarfe der relevanten Akteure sowie die zur Verfügung stehende Infrastruktur und die vorhandenen Ressourcen sorgfältig bedacht werden. In manchen Fällen kann Kooperation auf regionaler Ebene durch gemeinsame Entwicklung von Lehr/Lernmaterialien und gemeinsame Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien dazu beitragen, die Kosten zu senken.

Da das Curriculum kompetenzorientiert angelegt ist, stellen die angegebenen organisatorischen Rahmendaten zu Dauer und Umfang der einzelnen Module Empfehlungen dar, die auf Erfahrungswerten beruhen. Eine Kürzung der Dauer ist möglich, wenn die Teilnehmenden schon über gewisse Grundkenntnisse verfügen. Für die zeitlich-organisatorische Umsetzung in Lehreinheiten kommen prinzipiell ganz unterschiedliche Modelle in Frage, vom Vollzeitintensivkurs bis hin zu einer Aufspaltung in kurze Unterrichtseinheiten über einen längeren Zeitraum. Großer Wert sollte auf eine organische Verbindung der Lehreinheiten mit den Phasen und Aktivitäten des individuellen Studiums der Teilnehmenden gelegt werden. Ideal ist dabei ein Modell, bei dem „Selbstlernphasen“, z.B. zur Erprobung und Reflexion des Gelernten, zwischen zwei Unterrichtsphasen eingebaut sind. Im Fall der Module „Lehren und Lernen Erwachsener“ sowie „Methoden der Erwachsenenbildung“ setzt dies idealerweise voraus, dass die Teilnehmenden bereits in der Lehre tätig sind. Unterrichtsphasen können dabei die Selbstlernphasen vorbereiten und die professionelle Umsetzung des Gelernten durch gezielte Arbeits- und Reflexionsaufträge unterstützen. Theorie und Praxis können so am besten miteinander verzahnt werden.

Es wird empfohlen mit den mit Modulen 1 und 2 zu beginnen, da sie grundlegendes theoretisches Wissen und Verständnis von Erwachsenenbildung abdecken. Die Reihenfolge der Module 3-5 kann weitgehend flexibel gehandhabt werden.

Hinsichtlich der räumlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Unterrichtsphasen sind grundlegende Prinzipien des Erwachsenenlernens zu berücksichtigen. Erwachsene benötigen für sie angepasste Räume. Dies bedeutet keineswegs, dass die Räume besonders groß, komfortabel oder hochwertig ausgestattet sein müssen. Wichtig ist dabei aber, dass es sich nicht einfach um klassische Schulräume für Frontalunterricht mit Bänken für Schulkinder handelt. Erwachsene sollen sich in den Unterrichtsräumen wohl fühlen und genügend Platz für Kleingruppenarbeit und Übungen haben. An didaktischen Hilfsmitteln sollten den Lehrenden entsprechende Medien oder und technische Mittel zu Verfügung stehen, ohne dass diese hier im Einzelnen bindend festgelegt werden sollen. Anzustreben ist eine Mindestausstattung, die über eine Tafel (black board) hinaus noch eine weiße Tafel (white board), Flip chart, Pinnwände und Moderationskoffer umfasst. Soweit möglich sollte auch ein Computer mit Videoprojektor bereitstehen, nicht zuletzt um den zunehmenden Anforderungen hinsichtlich der Ausbildung von IKT-Kompetenzen Rechnung tragen zu können.

## **12. Qualitätssicherung und Monitoring**

In der Testphase unterstützt das Entwicklungsteam von DIE und *dvv-international* die durchführenden Büros von *dvv international* beratend beim Einführen der Trainingsprogramme, beim Sichten und Entwickeln von Trainingsmaterialien, beim Finden geeigneter Trainerinnen und Trainer sowie allgemein bei der Suche nach Lösungen für auftretende Probleme während der Durchführung.

Im Rahmen dieser engen Zusammenarbeit werden spezifische Erfahrungswerte hinsichtlich der Eignung der Inhalte und der Struktur des Curriculum globALE für konkrete Kontexte gesammelt und ausgewertet. Das Entwicklungsteam erhält so einen tieferen Einblick in die praktischen Umsetzungsbedingungen und wird die gewonnenen Erfahrungen für die künftige Weiterentwicklung und Anwendung des Curriculum nutzen.

Die Dokumentation der Umsetzungserfahrungen und die begleitende Unterstützung durch das Entwicklungsteam trägt so zur Qualitätssicherung bei der Umsetzung und zur kontinuierlichen

Qualitätsentwicklung bei. Die unten aufgeführten Indikatoren werden für diesen Qualitätsentwicklungsprozess als Grundlage herangezogen. Chancen, Hindernisse und Entwicklungen, die im Verlauf der Umsetzung auftreten, werden so systematisch erfasst und fließen in die künftige Weiterentwicklung des Curriculum ein.

#### *Qualitätsindikatoren für das Curriculum und das Monitoringsystem*

Für die Beurteilung des Curriculum globALE wird auf die Kriterien zurückgegriffen, die das „Development Assistance Committee“ (DAC) der OECD für die Evaluation von Programmen im Rahmen von Entwicklungshilfe aufgestellt hat.<sup>20</sup> Den übergeordneten Bezugspunkt bildet dabei das im Human Rights Based Approach verankerte und für das Curriculum globALE somit grundlegende Recht auf Bildung. Da sich das Curriculum in der ersten Testphase befindet, wurden die Leitfragen zunächst bewusst allgemein gehalten. Dies soll es ermöglichen, eine möglichst große Bandbreite an Themen und Probleme zu erfassen, die sich im Zuge der Implementierung des Curriculum globALE als wichtig erweisen.

---

<sup>20</sup><http://www.oecd.org/dac/evaluationofdevelopmentprogrammes/49756382.pdf>

Kriterium	Leitfrage	Adressaten <sup>21</sup>	Prüfkriterium	Quelle	Anmerkung
<u>Relevanz</u>	Inwieweit trägt das Curriculum globALE (CG) dazu bei, den gesellschaftlichen Bedarf des jeweiligen Landes oder der jeweiligen Region zu decken?	CG-Teilnehmende, CG-Trainer/innen; Partner	Inwieweit stellte die Qualifizierung von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung einen Bedarf im jeweiligen Land dar? Entsprach die Implementierung des CG den Prioritäten der Partnerorganisationen? War der Wissensaustausch im Interesse der jeweiligen Partner?	Gruppen- und Einzelinterviews, Fragebögen	Die Relevanz von CG wird zu einem beträchtlichen Teil von der Ausgestaltung der Wahlpflichtmodule (30% des Gesamtumfangs) und durch die Schwerpunktsetzung der Partner bestimmt.
<u>Wirksamkeit</u>	Inwieweit wurden die Ziele, - die Professionalisierung der Erwachsenenbildner/innen durch die Bereitstellung eines gemeinsamen Bezugsrahmens zu fördern, - Anbieter der Erwachsenenbildung bei der Durchführung und Gestaltung von Train-The-Trainer Programmen zu unterstützen, - länderübergreifenden Austausch und gegenseitige Verständigung unter Erwachsenenbildner/innen weltweit zu stärken erreicht?	CG-Teilnehmende, CG-Trainer/innen; Partner	Wie weit und in welchen Bereichen ist die Lehrkompetenz der CG-Teilnehmenden aufgrund des CG-Trainings verbessert worden? Haben die CN-Teilnehmenden die Kompetenzen erworben, die sie erwerben sollten? Inwieweit hat die Qualifizierung von EB-Lehrkräften bei den Partnern durch das CG profitiert? Inwieweit hat das CG zum Wissensaustausch beigetragen?	Gruppen- und Einzelinterviews, Fragebögen (optimalerweise im Vergleich zu Ausgangsdaten)	Die Wirksamkeit von CG wird stark durch die Qualität der realisierten Schulung (Qualität des Schulungskonzepts, Qualität der CG-Trainer) beeinflusst
<u>Effizienz</u>	Wie hätte der Qualifizierungsbedarf der CG-Teilnehmenden zu niedrigeren Kosten gedeckt werden können? Von welchen anderen effizienteren Mitteln hätte Gebrauch gemacht werden können, um die Partner bei der Entwicklung von Train-the-Trainer-Programmen zu unterstützen? Wie hätte Wissensaustausch zwischen Erwachsenenbildner/innen zu geringeren Kosten ermöglicht werden können?	CG-Teilnehmende, CG-Trainer/innen; Partner	Welche Schwierigkeiten traten bei der praktischen Implementierung des CG auf? Welche alternativen Möglichkeiten hätten bestanden, um die Qualifizierungsbedarfe der CG-Teilnehmenden zu decken, entsprechende Trainingskonzepte zu entwickeln und den Wissensaustausch zu fördern? Was hätten diese schätzungsweise gekostet?	Brainstorming mit Stakeholdern	Die Effizienz der Entwicklung eines Trainingskonzepts, ist schwer von der Effizienz von dessen Umsetzung abzugrenzen.

<sup>21</sup> Die unterschiedlichen Adressatengruppen, sind wie folgt definiert:

*CG-Teilnehmende; CG-Absolventen:* Erwachsenenbildner/innen und Neueinsteiger in die Erwachsenenbildung, die an Schulungen auf der Grundlage des Curriculum GlobALE (CG) teilnehmen bzw. diese abgeschlossen haben

*CG-Trainer/innen:* Personen, die die Schulungen auf der Grundlage des Curriculum GlobALE leiten bzw. als Dozenten daran beteiligt sind

*Partner:* Vertreter von den Einrichtungen, die die Implementierung des Curriculum GLOBALE planend, organisatorisch verantworten oder die als Kooperationspartner dabei involviert sind

Kriterium	Leitfrage	Adressaten <sup>21</sup>	Prüfkriterium	Quelle	Anmerkung
<u>Impact</u>	Profitierten Dritte (d.h. Teilnehmende an Maßnahmen von CG-Absolventen) in Form verbesserter Partizipationsmöglichkeiten und/oder Lebensbedingungen?	Teilnehmende an von CG—Absolventen angebotenen Lehrveranstaltungen	War der Lerninhalt (der von CG-Absolventen angebotenen Maßnahmen) angemessen? Wurde der Lerninhalt angemessen vermittelt Wurde eine aktive Beteiligung der Teilnehmenden gefördert und angeregt?	Fragebögen	Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge sind hier schwer zu ermitteln; Faktoren wie der Inhalt eines Trainings oder die Durchführungsbedingungen dürften einen stärkeren Einfluss ausüben als die Qualität des CG.
<u>Nachhaltigkeit</u>	Wie nutzen die Partner das CG nach Ende Förderung? Stehen die am CG-Projekt beteiligten Erwachsenenbildner/innen ein Jahr nach Ende des Projekts noch im Austausch miteinander?	CG-Trainer; Partner	wie Leitfrage	Interviews	

Auch unbeabsichtigte oder der ursprünglichen Intention entgegengesetzte Wirkungen sollen durch das Monitoring erfasst werden (z. B. falls die Einführung Curriculum globALE die Planung von Train-the-Trainer-Programmen in einem gegebenen Kontext schwieriger macht). Inhalt und Umsetzungsformat des Curriculum globALE werden ebenfalls zusammen mit den Teilnehmenden überprüft, um so viele Daten wie möglich als Grundlage für die Erarbeitung der endgültigen Fassung zu erhalten.

### **13. Ausblick**

#### *Recognition of prior learning (RPL)*

Die Anerkennung früher erworbener Lernergebnisse (Recognition of prior learning, RPL) stellt eine weitere Möglichkeit dar, ein Trainingsprogramm auf der Grundlage von Curriculum globALE an jeweils individuelle Bedarfe anzupassen. Teilnehmenden, die bereits über einen Teil der Kompetenzen verfügen, kann damit ein Teil des Programms erlassen werden. Die Anwendung von RPL erfordert das Vorhandensein geeigneter Instrumente und Verfahren, die sicherstellen, dass die Kompetenzen der Teilnehmenden auf eine faire und transparente Weise identifiziert und dokumentiert werden.

Für den Bereich der Erwachsenenbildung existieren bereits entsprechende Instrumente, z.B. das "Validpack" und das Flexi-Path Portfolio, auf die weiter oben bereits verwiesen wurde (Abschnitt B.1).

Während der Pilotphase wird auch geprüft werden, wie diese Instrumente im Rahmen von Curriculum globALE eingesetzt werden können.

#### *Zertifizierung*

Eine einheitliche Zertifizierung der Kurse bzw. Programme, die auf dem Curriculum globALE beruhen, wird angestrebt. Dies setzt den Nachweis voraus, dass die im Curriculum globALE definierten Kompetenzen von den Teilnehmenden erworben wurden. Die Modalitäten für diesen Nachweis sind noch festzulegen.

Ebenso werden Erweiterungen des Curriculum globALE um weitere Qualifikationsbausteine und -stufen zu prüfen sein. Denkbar sind hier sowohl die Entwicklung einzelner Module, die der fachlichen Vertiefung einzelner Aspekte dienen wie auch das Anschließen eines weiterführenden Qualifikationsniveaus für Programmplanende und Managerinnen bzw. Manager in der Erwachsenenbildung.



### **Zielsetzung**

Der Zweck dieses Einführungsmoduls ist es, die Teilnehmenden mit dem Curriculum globALE vertraut zu machen und so eine solide Grundlage für das erfolgreiche Absolvieren des Trainings zu legen. Dies schließt folgende Aspekte ein:

- Erstens werden den Teilnehmenden alle relevanten Informationen zur Verfügung gestellt, die das Curriculum (allgemeine Ziele, Prinzipien, Aufbau) betreffen ebenso wie praktische Details zum Verlauf des Trainings;
- zweitens werden die Teilnehmenden ihrerseits aufgefordert, Informationen zu ihrem eigenen (beruflichen) Hintergrund, ihren Bedürfnisse und Erwartungen zu geben, um es den Durchführenden zu ermöglichen, das Training angemessen daran anzupassen;
- drittens soll dieses Einführungsmodul den Teilnehmenden und den durchführenden Trainerinnen und Trainern die Möglichkeit geben, miteinander ins Gespräch zu kommen, Informationen auszutauschen und eine persönliche Beziehung aufzubauen, um so die Schaffung einer konstruktive Lernumgebung zu unterstützen.

### **Format**

Idealerweise findet dieses Einführungsmodul in Form einer Präsenzveranstaltung statt, die mindestens einen vollen Tag umfasst. Alternativ ist es möglich, den Teilnehmenden Informationen über das Curriculum in Form von Print- oder Online-Materialien zuzuschicken und den Austausch zwischen Teilnehmenden und Trainerinnen/Trainern über E-mail und/oder Online-Foren stattfinden zu lassen. Da ein wichtiger Zweck des Moduls neben der Informationsvermittlung jedoch darin besteht, den Aufbau persönlicher Beziehungen zu unterstützen, wird an dieser Stelle nachdrücklich empfohlen, vor dem Einstieg in die thematischen Module 1-5 ein Präsenztreffen zwischen Teilnehmenden und Trainerinnen bzw. Trainern zu ermöglichen, wo immer sich dies einrichten lässt.

In jedem Fall ist es von entscheidender Bedeutung für dieses Modul, dass die Kommunikation multidirektional verläuft erfolgt und dass nicht nur Sachinformationen vermittelt werden, sondern dass sowohl die Teilnehmenden wie auch die Trainerinnen bzw. Trainer Gelegenheit haben, ihre Erwartungen und Ansprüche bzgl. des Trainings zu formulieren.

### **Inhalt**

Der Inhalt dieses Einführungsmoduls umfasst Folgendes:

#### **Informationen zum Curriculum globALE**

- Hintergrundinformationen zum Curriculum globALE, seinem Selbstverständnis und grundlegenden Prinzipien
- Zielsetzung des Curriculums
- Lernziele und zu erwerbende Kompetenzen
- Allgemeine Einführung zu den Modulen

#### **Informationen zum Training**

- Struktur des Trainings (zeitlich, organisatorisch, inhaltlich)
- Lehr-/Lernformate des Trainings

- vorgesehene Lernaktivitäten und Methoden
- Kommunikationsmodi und -kanäle
- genauer Zeitplan
- Veranstaltungsorte für Präsenzphasen

#### **Informationen zum Veranstalter**

- Informationen über die Trainerinnen und Trainer: beruflicher Hintergrund, Erfahrung in der Erwachsenenbildung
- Kontaktdaten der Trainerinnen und Trainer
- Kontaktdaten von zuständigem Verwaltungs- und Servicepersonal

#### **Informationen zu Teilnehmenden**

- Informationen über die Teilnehmenden: beruflicher Hintergrund, bisherige Erfahrung in der Erwachsenenbildung
- Bedarfe und Erwartungen der Teilnehmenden

#### **globALE-Erwartungen gegenüber den Teilnehmenden**

- aktive Beteiligung und Engagement beim Lernen
- Reflexion und praktische Anwendung der Lerninhalte

#### **Beziehungsaufbau**

- Gegenseitiges Kennenlernen
- Austausch von Kontaktdaten für die weitere Kommunikation der Teilnehmenden untereinander sowie zwischen Teilnehmenden und Trainerinnen/Trainern

#### **Nachbereitung des Einführungsmoduls: Aufgreifen der Teilnehmenden-Erwartungen**

Im Rahmen dieses Einführungsmoduls wurden Informationen zum Hintergrund und zu den Erwartungen der Teilnehmenden erhoben. Diese sollen bei der konkreten Ausgestaltung des Trainings als Grundlage genutzt werden, um das Programm so gut wie möglich an den jeweiligen Anwendungskontext anzupassen. Diese Anpassung wird sich in der Regel vor allem auf die folgenden Aspekte beziehen:

- Die Auswahl der konkreten Lehr-/Lerninhalte in den fünf thematischen Kernmodulen kann an dem Hintergrund der Teilnehmenden angepasst werden, z. B. indem Praxisbeispiele vorrangig aus den Feldern gewählt werden, in denen die Teilnehmenden arbeiten (z. Alphabetisierung, Demokratiebildung; Stärkung/Empowerment von Gemeinschaften, berufliche Bildung etc.).
- Die von den Teilnehmenden artikulierten Erwartungen können in die Themenfestlegung der Wahlmodule einfließen. Diese Module bieten insgesamt viel Raum für eine freie thematische Gestaltung, sofern die Einhaltung grundlegender Qualitätskriterien gewährleistet ist. Die von den Teilnehmenden artikulierten Erwartungen können und sollten daher – im Rahmen der verfügbaren Ressourcen - ausgiebig aufgegriffen werden, um das Training so bedarfsgerecht wie möglich zu gestalten.

Es besteht noch eine dritte Möglichkeit der individuellen Anpassung des Trainings: Teilnehmende, die bereits über einen erheblichen Teil der Kompetenzen verfügen, die im Rahmen des globALE Training erworben werden sollen, können entsprechend von Teilen des Trainings befreit werden. Dies setzt jedoch die Verwendung von entsprechenden RPL-Verfahren zur Anrechnung vorgängig erworbener Kompetenzen (Recognition of Prior Learning) voraus. Da solche RPL-Verfahren noch nicht flächendeckend etabliert sind, wird dies zurzeit nur in wenigen Fällen eine realistische Option sein. Mittelfristig kann sich dies durchaus ändern, zumal bereits jetzt einige Instrumente zur Verfügung stehen, die speziell für den Bereich der Erwachsenenbildung erarbeitet wurden, und die für eine Anwendung im Zusammenhang mit Curriculum globALE angepasst werden können (siehe B 13: Ausblick).



### **Kompetenz<sup>22</sup>**

*Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE kennen und verstehen die Funktionen und Besonderheiten des Feldes der Erwachsenenbildung und seine Bedeutung in ihrem eigenen gesellschaftlichen Kontext, auch im Vergleich zu anderen denkbaren Kontexten sowie in einem umfassenderen internationalen Rahmen. Sie können ihre eigene professionelle Rolle darin verorten.*

### **Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE**

- sind sich bewusst, dass die Erwachsenenbildungspraxis von unterschiedlichen Menschenbildern und Bildungsverständnissen geprägt wird und erwerben ein grundlegendes Verständnis vom Lernen Erwachsener und seiner Ethik;
- begreifen die Vielfalt des Feldes der Erwachsenenbildung und dessen kulturelle Gebundenheit. Sie kennen unterschiedliche Ausprägungen von Erwachsenenbildung in ihrem Land und können die Bedeutung zentraler Begriffe in diesem Zusammenhang einordnen;
- kennen in Grundzügen die internationalen Entwicklungen, welche für ihren eigenen Erwachsenenbildungskontext relevant sind;
- können ihren eigenen Erwachsenenbildungskontext in der bestehenden Vielfalt des Feldes verorten;
- können ihre eigene Rolle als Erwachsenenbildner/innen in diesem Kontext verorten;
- sind mit den für ihren Kontext relevanten rechtlichen Bestimmungen auf nationaler und/oder regionaler Ebene in ihrem Land sowie auf internationaler Ebene vertraut;
- können die komplexen Finanzierungswege in der Erwachsenenbildung unterscheiden, einordnen und erläutern;
- sind mit den Grundzügen der aktuellen, für die Erwachsenenbildung relevanten Politik vertraut;
- wissen über die wichtigsten für die Erwachsenenbildung relevanten Akteure ihres Landes, ihrer Region, sowie, falls relevant, auf internationaler Ebene Bescheid;
- können die mit Erwachsenenbildung verbundenen Funktionen und Interessen einzelner Akteure sowie die bestehenden Machtverhältnisse kritisch reflektieren.

### **Verbindungen zu anderen Modulen**

Der wichtigste Zweck dieses Moduls besteht darin, ein kritisches Verständnis des Gesamtkonzepts von Erwachsenenbildung und Lernen Erwachsener sowie von zentralen zugehörigen Begriffen und Aspekten zu entwickeln. In diesem Sinne weist das Modul Verbindungen mit allen anderen Modulen auf und bildet zugleich eine Grundlage für diese. Die kulturelle Gebundenheit von Erwachsenenbildung, die einen Schlüsselbegriff in diesem Modul bildet, ist auch in den anderen Modulen aufzugreifen, etwa bei der Auseinandersetzung mit bestimmten Lehrmethoden (Modul 4) und Evaluierungsmethoden (Modul 5) oder bei der Behandlung unterschiedlicher Lerntheorien (Modul 2) und Sichtweisen auf Kommunikation und Gruppendynamik (Modul 3). Auch der Themenkomplex rund um Motivation und Teilnahme am Lernen Erwachsener (Modul 2) ist im Zusammenhang mit der kontextuellen Gebundenheit von Erwachsenenbildung zu betrachten.

---

<sup>22</sup> Bei der Beschreibung der Kompetenz dieses Moduls handelt es sich nicht um eine Handlungskompetenz im engeren Sinne, sondern um einen Grundstock an Wissen und Einstellungen, um die in den nächsten Modulen beschriebenen Kompetenzen verantwortungsvoll einzusetzen.

## Themen

### Vielfalt und Diversität von Erwachsenenbildung verstehen

- Grundlagen der Pädagogik/Andragogik:
  - anthropologische Grundannahmen, Menschenbild, Erziehung, Sozialisation
  - Bildungstheorien, Bildungsbegriff, Lernen Erwachsener
  - Ethik der Erwachsenenbildung
- Das Feld verstehen: Was heißt und was umfasst „Erwachsenenbildung“?
- Abgrenzung von anderen Bildungsbereichen
- Erwachsenenbildung und Lebenslanges Lernen
  - theoretische Konzepte und aktuelle Definitionen von Erwachsenenbildung
  - Schlüsselbegriffe verstehen (z.B. formales, non-formales, informelles Lernen, etc.)
  - unterschiedliche Praxisfelder: z.B. berufliche Bildung; Gemeinwesenarbeit (community education) etc.
- Die Rolle des soziohistorischen Kontexts
  - kulturelle Gebundenheit von Erwachsenenbildung und Lernen Erwachsener
- Funktionen und Nutzen von Erwachsenenbildung
  - Warum Erwachsenenbildung?
  - Interessen in Bezug auf Erwachsenenbildung
    - Lernende
    - Gesellschaft
    - Wirtschaft
    - Staatliche Strukturen (kommunale, regionale, nationale Ebene)
    - Bildungsbereich
  - Nutzen von Erwachsenenbildung
    - persönlich
    - gesellschaftlich
    - ökonomisch
    - global
  - genderspezifische Aspekte der Erwachsenenbildung
- Bedeutung der Förderung von Erwachsenenbildungsteilnahme
- Grenzen und Möglichkeiten von Erwachsenenbildung
- Bestehende Machtverhältnisse im Feld der Erwachsenenbildung
- Erwachsenenbildung als wissenschaftliche Disziplin

### Erwachsenenbildung im nationalen und globalen Kontext

- Nationale und internationale Entwicklungen in der Erwachsenenbildung
- Grundzüge der Erwachsenenbildungspolitik

- Nationale Herausforderungen: In welchem übergreifenden Kontext findet Erwachsenenbildung statt?
- Zentrale Akteure im Feld
  - lokal
  - national
  - international
  - Erwachsenenbildungs-Markt - Anbieterlandschaft und Nachfrageseite
  - Zielgruppen
- Nationale Rahmenbedingungen
  - gesetzliche Regelungen
  - Finanzierung der Erwachsenenbildung
  - Statistische Rahmendaten (Beteiligung an Weiterbildung, etc.)

### **Profession Erwachsenenbildung und die Rolle als Erwachsenenbildner bzw. Erwachsenenbildnerin im Sinne des Curriculum globALE**

- Besonderheiten der Profession Erwachsenenbildung
- Werdegänge in der Erwachsenenbildung – Zugänge und Entwicklungsmöglichkeiten
- Rechte und Pflichten als Erwachsenenbildner/Erwachsenenbildnerin - rechtliche Rahmenbedingungen
- Reflexion der eigenen Rolle
  - biographische Perspektive: Wieso will ich in der Erwachsenenbildung tätig sein?
  - ethische Perspektive, Einstellung, Verantwortung (Auswirkung der eigenen Tätigkeit)
- Personale Kompetenz: Grundlagen von Zeit- und Selbstmanagement, Self-Marketing
- Wissenschaftsorientiertes Arbeiten: Interpretation von Untersuchungsergebnissen, Statistiken etc.

### **Literaturvorschläge (Auswahl)**

- Freire, Paulo. Pedagogy of the Oppressed. New York, 2007
- Elias, John L.; Merriam, Sharran B.: Philosophical Foundations of Adult Education, Malabar, 1995
- World Education Forum, Dakar, Senegal. 2000. The Dakar Framework for Action. Education for All: Meeting our Collective Commitments. Paris, UNESCO.

### **Anmerkungen zur Umsetzung**

Da Erwachsenenbildung tiefgreifend durch den jeweiligen gesellschaftlichen Kontext, in den sie eingebettet ist, geprägt wird, ist bei diesem Modul noch stärker als bei den anderen Modulen eine Kontextualisierung erforderlich. Es wird dringend empfohlen, die einschlägigen vorhanden Erfahrungen der Teilnehmenden zum Ausgangspunkt zu nehmen und den Inhalt des Moduls auf die spezifische Erwachsenenbildungsrealität der Region/des Landes auszurichten, in dem die Teilnehmenden aktiv sind. Die oben gelisteten Themen und Fragestellungen spannen den Rahmen auf, in dem das Modul inhaltlich verortet werden kann und soll. Es ist jedoch nicht erforderlich und auch nicht empfehlenswert, jeden einzelnen aufgelisteten Punkt der Reihe nach abzuhandeln. Vielmehr sollten Trainerinnen und Trainer gemeinsam mit den Teilnehmenden eine Auswahl von Punkten treffen, die für sie die höchste Relevanz besitzen, und diese intensiver behandeln.

Um ein Bewusstsein von den Besonderheiten des eigenen Kontexts zu erlangen, ist es erforderlich, Vergleichsmöglichkeiten zu haben und neben dem eigenen auch andere Kontexte sowie alternative Konzepte zu betrachten. Deshalb soll die erwähnte Kontextualisierung der Inhalte – die wie erwähnt ein wichtiges Prinzip des Moduls bildet – von Zeit zu Zeit ergänzt werden durch erweiterte Perspektiven und, wo sinnvoll, durch Vergleiche zwischen der spezifischen Erwachsenenbildungsrealität der Teilnehmenden mit anderen Erwachsenenbildungsrealitäten. Ein Beispiel: Erwachsenenbildung kann je nach Standpunkt in den Dienst unterschiedlicher Ziele gestellt werden. Der Schwerpunkt kann etwa darauf liegen, arbeitsmarktrelevante Qualifikationen auszubilden, er kann aber auch darauf liegen wechselseitiges Verständnis und sozialen Zusammenhang zu stärken, oder er kann wiederum darauf liegen, Individuen und Gemeinschaften zu stärken und sie zu befähigen, die Gestaltung ihres Schicksal in höherem Maße selbst in die Hand zu nehmen, und anderes mehr. Wenn die Erfahrung der Teilnehmenden sehr stark durch eine bestimmte Zielperspektive bestimmt ist, sollte das Modul sie befähigen, sich auch der anderen möglichen Ziele bewusst zu werden, mit denen Erwachsenenbildung oft in Verbindung gebracht wird.

Die Reihenfolge der oben aufgelisteten Themen sollte ebenfalls nicht als bindend angesehen werden. Unter methodischen Gesichtspunkten kann es sinnvoll sein, mit dem Begriff und der Rolle des Erwachsenenbildners bzw. der Erwachsenenbildnerin einzusteigen und dabei an die biographischen Erfahrungen der Teilnehmenden anzuknüpfen, bevor in einem zweiten Schritt die Besonderheiten des Feldes näher erkundet werden. Das ganze Modul sollte darauf ausgerichtet werden, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen abstraktem analytischem Wissen und einer konkreten individuellen Perspektive herzustellen. Es wird daher empfohlen, bei der Behandlung der einzelnen Themen die persönliche Erfahrung der Teilnehmenden so intensiv wie möglich heranzuziehen.

**Empfohlener Umfang:**

- 32 Unterrichtsstunden (≈ 4 Tage)
- 32 Stunden individuelles Studium
- Ggf. Projektbesuche



### **Kompetenz:**

*Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE verfügen über lerntheoretische Kenntnisse und sind in der Lage, diese mit ihrem eigenen didaktischen Handeln zu verknüpfen. Sie kennen die motivationalen, psychologischen und sozialen Besonderheiten des Lernens Erwachsener und berücksichtigen diese bei der Planung und Durchführung ihrer Veranstaltungen.*

### **Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE**

- sind mit den Merkmalen des Lernens Erwachsener in Abgrenzung zum schulischen Lernen vertraut;
- sind in der Lage, die individuellen Gründe für die Aufnahme von Lernprozessen zu erkennen und die Lernmotivation zu erhöhen;
- sind in der Lage, Lernbarrieren zu erkennen und - im Rahmen realistischer Möglichkeiten – zu reduzieren;
- kennen die relevanten psychologischen Modelle und deren Implikationen für das Lerngeschehen;
- können diese verschiedenen Dimensionen in ihrer Arbeit mit Erwachsenen sowohl bei der Planung als auch in der direkten Interaktion für einen nachhaltigen Lernerfolg nutzen.

### **Verbindungen zu anderen Modulen**

Das Modul behandelt schwerpunktmäßig Lerntheorien und vermittelt Einsichten zum Lernprozess. In diesem Zusammenhang besteht eine enge Verbindung zu Theorien der Erwachsenenbildung sowie zu den Themen Wahrnehmung und Funktionsweise von Erwachsenenbildung und Lernen im Kontext (Modul 1). Zugleich bildet das Modul eine wichtige Grundlage für die Anwendung unterschiedlicher Lehrmethoden (Modul 4) und für die Kommunikation mit unterschiedlichen Typen von Lernenden (Modul 3). Die didaktischen Prinzipien sind insbesondere in Verbindung zu sehen mit der Anwendung von Methoden (Modul 4), ebenso aber auch mit einer professionellen Haltung des Erwachsenenbildners bzw. der Erwachsenenbildnerin und deren Rolle (Modul 1)

### **Themen**

#### **Lerntheorien und –begründungen:**

- Was ist Lernen?
- Grundlagen unterschiedlicher Lerntheorien und –begründungen in der Erwachsenenbildung, z.B.:
  - konstruktivistische Lerntheorie
  - subjektwissenschaftliche Lerntheorie
  - phänomenologische Lerntheorie
  - transformatives Lernen
  - Behaviorismus
  - neurowissenschaftliche Lerntheorien
- Das Verhältnis Lehrende-Lernende in unterschiedlichen Theorien des Erwachsenenlernens
- Andragogik als Wissenschaft der Erwachsenenbildung und des Erwachsenenlernens

## **Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung**

- Auswirkungen unterschiedlicher Lerntheorien und –begründungen auf das eigene didaktische Handeln
- Didaktische Prinzipien der Erwachsenenbildung
  - Teilnehmerorientierung
  - Erfahrungsorientierung
  - Lebensweltbezug

## **Wissensformen**

- kristallines vs. fluides Wissen
- deklaratives vs. prozedurales Wissen

## **Lernen Erwachsener**

- Wie lernen Erwachsene?
- Änderungen der Lernfähigkeit in verschiedenen Lebensaltern
- Lernarten
  - kognitives Lernen
  - emotionales Lernen
  - verhaltensbezogenes Lernen
  - Erfahrungslernen
- Traditionelle Lernformen im eigenen kulturellen Kontext
- Lernsituationen als Herausforderung

## **Bildungsmotivation**

- Anlässe zur Aufnahme von Bildungsprozessen
  - psychologische Dimensionen
  - gruppenbezogene Komponenten
  - soziodemographische Komponenten
  - Gründe für Bildungsferne und drop out
  - externe Faktoren und Bildungsteilnahme / Teilnahmehindernisse
    - soziodemographische Faktoren/Milieus
    - Rahmenbedingungen
      - Kosten
      - Zeit
      - Ort
      - Dauer
      - Laufzeit
      - genderspezifische Komponenten

Zentral beim Erwerb der betreffenden Kompetenzen durch die Erwachsenenbildner/innen sind

- a) die Bezugnahme auf das jeweils eigene kulturelle Umfeld
- b) das konkrete Herunterbrechen auf den eigenen Handlungskontext  
und
- c) ggf. die Hinzunahme oder das Ausblenden nicht relevanter Dimensionen

### **Literaturvorschläge (Auswahl)**

- Jarvis, Peter: Lifelong Learning and the Learning Society, New York 2007
- Mezirow, Jack (Ed.): Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress. San Francisco 2000
- Pätzold, Henning: Learning and Teaching in Adult Education, Contemporary Theories, Opladen 2011

### **Anmerkungen zur Umsetzung**

Da das Lernen Erwachsener anhand wissenschaftlicher Theorien dargestellt wird, müssen die notwendigen Bezüge zur eigenen Kursgestaltung durch eine adäquate didaktische Aufbereitung hergestellt werden. Das bedeutet, nach der Nutzung von Methoden zur Informationsvermittlung, wie Powerpoint-Präsentationen oder Lehrgespräche, zum einen Selbsterfahrung durch Rollenspiele und Simulationen zu ermöglichen und zum anderen die Implikationen für die eigene Lehrtätigkeit durch Gruppen- und Einzelarbeiten aufzuzeigen. Ebenso können die Erfahrungen aus konkreter Projektarbeit hier reflektiert werden.

Weiterhin sollten die Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE reflektieren, welche Besonderheiten ihre eigenen Teilnehmenden aufweisen und wie dieses in ihrem didaktischen Handeln wirksam wird. Sie sollten ferner dazu motiviert werden, in formalen oder non-formalen Kontexten – eigenständig weiterzulernen.

### **Praxisanwendung und Reflexion**

Der theoretische Teil des Moduls stellt eine Herausforderung für die interaktive Gestaltung dar. Er könnte eingeführt werden, indem unterschiedliche Lernsituationen hergestellt werden, die als Beispiele für unterschiedliche Lerntheorien dienen können. Lebens- und Arbeitserfahrung der Teilnehmenden können bei der Erläuterung von Lernphasen gemäß unterschiedlicher Theorien als Beispiel herangezogen werden. Der eigene Lernprozess und die eigene Motivation, am globALE-Training teilzunehmen können bei einzelnen Themen einleitend diskutiert werden bzw. als Material dienen. In Gruppenarbeit können Teilnahmemotivation und Lernhindernisse analysiert und Vorschläge für passende Lernansätze erarbeitet werden. Die Teilnehmenden können ihren eigenen lokalen Kontext in den Blick nehmen und die einzelnen Themenpunkte vor diesem Hintergrund diskutieren (z.B. Rahmenbedingungen, passende didaktische Aktivität etc.).

### **Empfohlener Umfang**

- 24 Unterrichtsstunden (≈ 3 Tage)
- 36 Stunden individuelles Studium

## Modul 3: Kommunikation und Gruppendynamik in der Erwachsenenbildung



### Kompetenz

*Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE kennen die theoretischen Grundlagen der Kommunikation und sind in der Lage, sie im Unterricht und in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen anzuwenden. Sie kennen darüber hinaus die zentralen Theorien zur Dynamik von Gruppen und sind in der Lage, diese im Lehr-/Lerngeschehen in der Gruppe zur Steuerung der sozialen Prozesse anzuwenden.*

### Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE

- kennen die Regeln der verbalen sowie der para- und non-verbalen Kommunikation und wenden sie im Umgang mit den Teilnehmer/innen an;
- können die einzelnen Bausteine der interaktiven, konstruktiven, motivierenden Kommunikation anwenden;
- sind in der Lage, Barrieren und Hindernisse in der Kommunikation zu beseitigen oder zu mildern;
- schaffen durch ihren Kommunikationsstil eine positive Atmosphäre;
- können mit den unterschiedlichen Kommunikationsstilen umgehen und im Kontext des Unterrichts und der Lehrprozessen die Teilnehmenden beraten;
- nehmen die „unsichtbare“ Struktur und Kommunikation in der Gruppe wahr; sie erkennen, verstehen, moderieren und steuern die gruppendynamischen Prozesse für einen nachhaltigen Lernerfolg;
- stimmen die Phasen von Lernprozessen und die Phasen der Gruppendynamik aufeinander ab;
- sind in der Lage, erfolgreich mit problematischen Situationen in der Gruppe umzugehen; sie beherrschen den Umgang mit Konfliktsituationen und mit „schwierigen“ Teilnehmenden;
- kennen die Bedeutung von Emotionalität für das Lernen Erwachsener.

### Verbindungen zu anderen Modulen

Das Modul ist in enger Verbindung zum Methodenmodul (4) zu sehen, insbesondere weil es Grundlagen für viele Methoden liefert: Die Kenntnis der Prinzipien guter Kommunikation und Gruppenleitung wird es den Teilnehmenden ermöglichen, auch solche Methoden anzuwenden, die im Rahmen des globALE Training nicht erläutert oder ausprobiert wurden, ebenso wie neue Methoden, die sie über die Literatur kennenlernen. Zugleich bestehen Verbindungen zu den Modulen 1 und 2, insbesondere hinsichtlich der Arten des Lernens Erwachsener, ihren Besonderheiten, ihrem Kontext und ihrer Begründung. Die dort behandelten Prinzipien entsprechen den Kommunikationsmethoden, die im Umgang mit Erwachsenen, angewandt werden sollten. Angemessene Kommunikation und eine gute Atmosphäre in der Arbeitsgruppe sind zudem eminent wichtige Motivationsfaktoren so wie im umgekehrten Fall unangemessene und negative Ausprägungen starke Lernhindernisse bilden. Dieses Modul soll einige praktische Antworten auf die allgemeineren Fragen zum Erwachsenenlernen geben sowie einzelne Aspekte von Lerntheorien konkret veranschaulichen, insbesondere was das Verhältnis von Lehrenden und Lernenden betrifft.

### Themen

#### Kommunikation in der Erwachsenenbildung

- Kommunikationsbegriffe, Kommunikationsmodelle und Grundlagen von Kommunikationstheorien
- Theorien zur Erwachsenenbildung und ihr Verständnis von Kommunikation

- Grundelemente und Merkmale von Kommunikation
- Typen und Ebenen von Kommunikation
  - sichtbare – informative
  - nicht sichtbare – emotionelle Kommunikationsebene
  - verbale, nonverbale und paraverbale Kommunikation
- Prinzipien der Kommunikation (respektvoll, motivierend, beidseitig...)
- Bausteine und Techniken von Kommunikation (aktives Zuhören, Ebenen von Kommunikation,, Vermeidung von Gesprächskillern, Fragen stellen)
- Feedback geben, Kritik äußern und annehmen, vor allem im Bildungskontext
- Gruppen- und Individualkommunikation
- Gewaltfreie und assertive Kommunikation. unterstützende und stärkende Kommunikation
- Umgang mit unterschiedlichen Kommunikationsstilen in Lehr- und Lernprozessen
- Kommunikationshindernisse im Unterricht und Lernprozess erkennen und beseitigen
- Beratungsaspekte und -techniken bei der Kommunikation im Unterricht und Lernprozess
- Interkulturelle Kommunikation, Berücksichtigung kultureller Spezifika in der Kommunikation
- Kommunikation in soziale und digitalen Medien
- Gendergerechte Sprache und Kommunikation
- Elemente, die Kommunikation beeinflussen
  - Gender
  - Diversität
  - Nachhaltigkeit
  - Kultur
  - Kontext
- Grundlagen interner Kommunikation
- Grundlagen externer Kommunikation (PR, Marketing)

### **Gruppendynamik in der Erwachsenenbildung**

- Bedeutung der Gruppendynamik für die Lern- und Lehrprozesse
- Theoretische Grundlagen der Gruppendynamik
- Formen und Charakteristika von Lerngruppen
- Entwicklungsphasen von Gruppen (Inhalts- und Beziehungsebene)
- Gestaltung der Gruppenkultur – Rollen, Untergruppen, Hierarchien, Werte und Regeln
- Struktur von gruppendynamischen Prozessen
- Modelle für die Arbeit mit Gruppen (z.B. themenzentrierte Interaktion, Soziometrie usw.)
- Arbeitsprinzipien, Methoden und Techniken für die Steuerung gruppendynamischer Prozesse und gruppendynamische Interventionen

- Unterschiedliche Rollen der Erwachsenenbildner/innen in der Lehr-/Lerngruppe (Trainer/in, Moderator/in, Lernbegleiter/in, Leader, Mediator/in, Berater/in, Coach, ...)
- Kommunikationsstrategien zur Problem- und Konfliktlösung, Konflikte erkennen und mit ihnen umgehen können
- Methoden und Techniken für den Umgang mit Schwierigen Situationen und problematischen Teilnehmer/innen

### **Literaturvorschläge (Auswahl)**

- Connolly, Brid: Adult learning in groups. 1. publ. Maidenhead 2008
- Intercultural Learning T-kit, Council of Europe, Strasbourg Cedex 2000.
- Johnson, David Read; Emunah, Renée (eds.): Current Approaches in Drama Therapy Springfield 2009

### **Anmerkungen zur Umsetzung**

In diesem Modul ist methodische Vielfalt angesagt. Die einzelnen Aspekte der Kommunikation können anhand von kürzeren Power-Point Präsentationen (z.B. bei der Vorstellung der Kommunikationstheorien), über Zeichnungen und graphische Modelle (der Kommunikationsmodelle), bis hin zu Bildern, Video-Aufnahmen und kürzeren Filmen verdeutlicht und bildhaft dargestellt werden, auch anhand von bekannten Situationen oder Persönlichkeiten.

Das Modul umfasst einen theoretischen Teil, der aber sehr stark mit konkreten Beispielen zur Veranschaulichung versehen werden sollte. Methodische Vielfalt und eine kreative Herangehensweise empfehlen sich hier. Es ist von hoher Bedeutung, eine entspannte und vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen, in der die Teilnehmenden ihre Erfahrungen austauschen, ihre eigenen Erlebnisse erzählen, über ihren eigenen Kommunikationsstil und ihre Erfahrungen mit unterschiedlichen Gruppen reflektieren können. Auch sollte es eine offene Atmosphäre ermöglichen, auf unterschiedliche Materialien, Methoden und Ansätze zurückzugreifen.

### **Praxisanwendung und Reflexion**

Es ist ratsam, mit realistischen Beispielen zu arbeiten und auf vorangegangene Module ebenso zurückzugreifen wie auf die Erfahrungen der Teilnehmenden und kontextuelle Faktoren. Die Trainerinnen und Trainer sollen die Teilnehmenden ermutigen, ihren eigenen Kommunikationsstil zu reflektieren und auf Beispiele aus ihrem eigenem Lebens- und Berufsfeld zurückzugreifen (wobei ein selbstkritischer Zugang willkommen ist). Wichtig ist dabei, Reflexionsprozesse zu initiieren, wobei die Trainerinnen und Trainer in ihrer Kommunikation mit den Teilnehmenden ein gutes Beispiel für das im Rahmen des Moduls Diskutierte und Empfohlene geben sollten (vor allem hinsichtlich einer gewaltfreien, nicht-autoritären und konstruktiven Kommunikation). Es empfehlen sich kleine Übungen und Reflexionen zu realistischen Situationen, Rollenspiele, Simulationen, Kleingruppenarbeit u. ä. So weit wie möglich sollten Übungen durchgeführt und ein interaktiver Ansatz verfolgt werden, um wirksames und nachhaltiges Lernen sicherzustellen und um die Anwendung der erworbenen Fähigkeiten in anderen Lebens- und Arbeitskontexten zu ermöglichen.

Allgemein gilt es, viele Beispiele zu nehmen, vor allem aus der Lebens- und Berufserfahrung der Teilnehmenden selbst. Dabei sollen die Teilnehmenden auch ihre Erfahrung aus unterschiedlichen Gruppen reflektieren. Es können sowohl Situationen aus der Vergangenheit betrachtet und reflektiert werden als auch die aktuelle Situation in der Lehr-/Lerngruppe und die aktuell ablaufenden Prozesse. Vor allem können die Trainerinnen und Trainer Sequenzen und Beispiele aus eigenen Erfahrungen heranziehen. Eine Vielfalt von Methoden bietet sich dabei an - kleine Übungen, Kleingruppenarbeit, graphische Darstellungen, kleine soziometrische Sequenzen, Fotos und kurze Filme. Geeignet sind auch Methoden aus dem Fundus des gruppenspezifischen Trainings: Psychodrama, Rollenspiele, kontrollierter Dialog, Spiele wie: NASA,

Dienstwagen, Turmbau usw., aber auch Übungen, mit denen typische Gruppensituationen geschaffen, bewusst gemacht oder geübt werden.

**Empfohlener Umfang**

- 32 Unterrichtsstunden (= 4 Tage)
- 32 Stunden individuelles Studium



### **Kompetenz**

*Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE sind mit dem Methodenrepertoire der Erwachsenenbildung vertraut und können dieses zum optimalen Lernerfolg ihrer jeweiligen Zielgruppe einsetzen.*

### **Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE**

- kennen ein weites Spektrum an Methoden der Erwachsenenbildung und sind in der Lage, die Vor- und Nachteile, Grenzen und Möglichkeiten dieser zu benennen;
- sind in der Lage, für alle Phasen des Kurses geeignete Methoden situationsadäquat auszuwählen;
- haben einen Grundstock an Methoden selbständig angewendet und reflektiert;
- können die Methoden zum nachhaltigen Lernerfolg ihrer jeweiligen Zielgruppe einsetzen.

### **Verbindungen zu anderen Modulen**

Dieses Modul bietet eine ideale Gelegenheit, das in anderen Modulen erworbene Wissen praktisch anzuwenden. Jeder thematische Unterpunkt kann dazu genutzt werden, die Anwendung einzelner Methoden zu erproben, zu veranschaulichen, vorzustellen oder zu analysieren. Für alle Themenpunkte der anderen Module kann untersucht werden, welche Methoden bei ihnen sinnvoll zum Einsatz kommen können, auch unter Berücksichtigung weiterer Kriterien (Zielgruppe, Zeit, Ressourcen etc.). Zum Beispiel, kann die Gruppe nach geeigneten Methoden suchen, um unterschiedliche Lernarten Erwachsener (Thema in Modul 2) zu erklären, um unterschiedliche Arten des Nutzens („benefits“, Thema in Modul 1) von Erwachsenenbildung zu vergleichen oder um Kommunikationsprobleme in einer Gruppe (Thema in Modul 3) zu überwinden. Wenn in anderen Modulen (theoretisch) aufgezeigt wird, welche Methoden bei der Arbeit zu bestimmten Themen oder mit bestimmten Zielgruppe zum Einsatz kommen können, dann können diese Ideen hier praktisch erprobt werden.

### **Themen**

#### **Einbindung von Methoden in Veranstaltungen**

- Was sind Methoden?
- Was sind die Kriterien für die Auswahl angemessener Methoden?

#### **Überblick über Methoden**

- Übersicht: Typologien für Methoden
- Bedeutung und Vorteile von interaktiven Methoden
- Angemessenheit von Methoden in Hinblick auf Geschlecht, Alter, Kultur und andere Charakteristika der Zielgruppe
- Einstiegsmethoden
  - Eisbrecher

- Kennenlernspiele
- Abfrage von Erwartungen
- Methoden zur Informationsvermittlung, Wissenserschließung und Erarbeitung von Inhalten
  - Vortrag
  - Präsentationen
    - Sprechtechnik
    - Lehrgespräch
    - ‚Vormachen‘
    - PowerPoint
    - Flipchart & Co
  - Gruppenmethoden
    - Projektmethode, Gruppenaufgaben
    - Stationenlernen, vier Ecken-Methode u. ä.
    - Mischvarianten: 5x5 Methode, Sandwich-Methode
    - kooperatives Lernen am Computer
  - Individuelles Lernen
    - Einzelarbeit
    - Lerntagebuch
    - Lesetechnik
    - computergestütztes Lernen
    - Hospitation
    - Methoden zur Unterstützung des Selbstlernens und zum Erwerb von Selbstlernkompetenzen
  - soziales Lernen und Erfahrungslernen
    - Diskussionsrunden
    - Rollenspiele, Simulationen
    - Psychodrama
    - Workshops, World Café, Open Space
    - Besuche vor Ort: Lernen im lokalen Kontext
    - Projektarbeit
    - Problemlösung
    - biographisches Lernen
    - partizipative Methoden
  - Kreativmethoden
    - Brainstorming
    - Visualisierungen
    - Skulpturen

- Tanz
  - Theater
  - kreatives Schreiben
- Moderationstechnik
    - Rolle des Moderators/der Moderatorin in Abgrenzung zu Trainer/in; /Lehrer/in; Wissensvermittler/in
    - Moderationsregeln
    - Fragetechnik
    - Moderationsmethoden
  - Warm-ups und konzentrationsfördernde Methoden
  - Methoden zum Veranstaltungsende
    - Abschluss und Zusammenfassung
    - Ergebnissicherung
    - Feedback zur Veranstaltung
  - Methoden und Techniken für selbstorganisiertes Lernen

Die folgenden Faktoren sind von zentraler Bedeutung für diese Modul

- a) die konkrete Anwendung von Methoden im eigenen Handlungskontext der Teilnehmenden;
- b) die Erkenntnis, dass es die perfekte Methode nicht gibt, sondern die Auswahl sich immer im Spannungsfeld zwischen Gruppe, Rahmenbedingungen, Lernzielen und Kursleitung ergibt;
- c) das Üben des zielgerichteten Methodenwechsels im Rahmen der sozialen Dynamik in der Gruppe.

Weiterhin sollte unter Berücksichtigung der für die Teilnehmenden relevanten Zielgruppen und Anwendungsbereiche das Methodenrepertoire in einem spezifischen Feld gezielt ausgebaut werden (z.B. Community Development oder Familienbildung).

#### **Literaturvorschläge (Auswahl)**

- Pretty, Jules N.; Guijt, Irene; Scoones, Ian; Thompson, John: A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action, London 1995
- Society for Participatory Research in Asia (PRIA): A Manual for Participatory Training Methodology in Development, New Delhi 2011
- Training Essentials, T-kit, Council of Europe publishing, Strasbourg Cedex, 2002

#### **Anmerkungen zur Umsetzung**

Da Methoden nicht allein theoretisch erlernt werden können, sondern ihre Wirkung in der pädagogischen Praxis entfalten, bietet sich in diesem Modul ein Fokus auf Austausch, Ausprobieren und Reflexion an. Als Input genügen Einführungen zu einzelnen Themen wie Moderation oder Evaluation. Das Modul sollte

zahlreiche Übungen beinhalten, die von Reflexion und Diskussion begleitet werden. Ein Schwerpunkt sollte dabei auf den Voraussetzungen und Auswahlkriterien für die Anwendung einzelner Methoden liegen sowie auf den Möglichkeiten und Grenzen einzelner Methoden und den Anforderungen, die dabei jeweils an den Erwachsenenbildner bzw. die Erwachsenenbildnerin gestellt werden. Wenn es gelingt, die Erfahrungen der Teilnehmenden im Methodeneinsatz fruchtbar zu machen, lassen sich eine Vielzahl von im kulturellen Kontext erprobten Methoden gemeinsam erarbeiten.

In diesem Modul liegt der Schwerpunkt auf Methoden, die während der *Durchführung* von Kursen/Veranstaltungen der Erwachsenenbildung zum Einsatz kommen. Methoden zur Planung, Organisation und Evaluation von Kursen/Veranstaltungen werden in Modul 5 ausführlich behandelt.

### **Praxisanwendung und Reflexion**

Dieses Methodenmodul bietet für die Teilnehmenden eine gute Möglichkeit, ihre Fähigkeiten anzuwenden und sie in einem Prozess des praktischen Lernens verbessern. Auf ihre eigene Lehrerfahrung kann hier ausgiebig zurückgegriffen werden, um Reflexion und Kompetenzentwicklung miteinander zu verbinden. Rollenspiel kann einen sehr guten methodischen Rahmen liefern, innerhalb dessen weitere Methoden erprobt werden können: ein Teil der Gruppe stellt „Lernende“ aus den für die Teilnehmenden relevanten Zielgruppen dar, während ein oder mehrere Teilnehmende als „Lehrende“ bestimmte Methoden ausprobieren und üben. Über die Erfahrungen dieses Prozesses findet anschließend ein gemeinsamer Austausch in der Lerngruppe statt. Es ist ebenso möglich, 2-3 unterschiedliche Methoden oder Ansätze anhand ein –und desselben Themas anzuwenden und anschließend die jeweiligen Vor- und Nachteile zu vergleichen sowie Kriterien für die Auswahl zu diskutieren.

### **Empfohlener Umfang:**

- 25 Unterrichtsstunden (≈3 Tage)
- Eigene Vorbereitung, Durchführung und Reflexion von zumindest 3 Veranstaltungen (100 Stunden)
- Ggf. Hospitation und kollegiales Feedback



### Kompetenz

*Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE sind sich bewusst, wie die Phasen Planung (einschließlich Curriculumentwicklung), Organisation, Durchführung und Evaluation im professionellen Handlungszyklus eines Erwachsenenbildners bzw. einer Erwachsenenbildnerin miteinander zusammenhängen. Für die Phasen Bedarfsanalyse, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluation verfügen sie über Kenntnisse unterschiedlicher Methoden und sind in der Lage, diese situationsgerecht anzuwenden und kritisch zu reflektieren<sup>23</sup>. Mit Blick auf ihr eigenes professionelles Handeln nutzen sie die gewonnenen Erfahrungen zur systematischen Verbesserung ihrer Angebote.*

### Absolventinnen und Absolventen des Curriculum globALE

- kennen die Phasen eines professionellen Handlungszyklus von Erwachsenenbildner/innen und verstehen, wie sie sich aufeinander beziehen;
- sie kennen jeweils verschiedene Methoden und Werkzeuge, um
  - Bildungsbedarfe zu ermitteln,
  - kompetenzorientierte Lernziele für Bildungsmaßnahmen zu formulieren,
  - ein methodisch-didaktisches Design für Lehr-/Lern-Veranstaltungen zu erstellen,
  - Veranstaltungen unter Berücksichtigung relevanter Rahmenbedingungen zu planen,
  - den Lernfortschritt fortlaufend zu überprüfen, transparent zu beurteilen und auf dieser Grundlage ggf. Anpassungen im Veranstaltungsdesign vorzunehmen,
  - Ergebnisse zu sichern;
- sie kennen die Implikationen der unterschiedlichen Methoden und Werkzeuge und können deren Auswahl und Anwendung kritisch reflektieren;
- sie nutzen die aus der Ergebnissicherung und Evaluation gewonnenen Erkenntnisse zur permanenten Verbesserung ihrer Arbeit;
- sie kennen die Grundlagen und Elemente von Qualitätssicherung.

### Verbindungen zu anderen Modulen

Alle zuvor beschriebenen Module können als Grundlage für die Erstellung eines guten Trainingzyklus' dienen. Die theoretischen Grundlagen zu Prinzipien, Phasen und Arten des Lernens Erwachsener, die in Modul 1 und 2 behandelt werden, bilden einen wichtigen Bezugspunkt für die Gestaltung von Bedarfsanalyse und Planung. Für die Phasen der Organisation und Durchführung sollte umfassend auf die in Modul 3 und 4 behandelten Fertigkeiten zu Kommunikation, Gruppendynamik, Methoden zurückgegriffen werden.

Das Thema Qualitätssicherung steht in enger Verbindung mit dem Arbeitsumfeld eines Erwachsenenbildners bzw. einer Erwachsenenbildnerin, dem lokalen und nationalen Kontext, der Gemeinschaft, der Anbieterlandschaft sowie Partnerorganisationen (Modul 1).

---

<sup>23</sup> Die Durchführungsphase wird eingehend in Modul 4 (Methoden der Erwachsenenbildung) behandelt.

## Themen

### Phasen des professionellen Handlungszyklus des/der Erwachsenenbildners/in

- Projektansatz und Projektzyklus, bezogen auf die Erwachsenenbildung
- 5 Phasen: Bedarfsanalyse, Planung, Organisation, Durchführung, Evaluation
- Zusammenhänge und Wirkungen einzelner Phasen

### Bedarfsanalyse

- Analyse von Trainings- und Qualifikationsbedarfen
- Analyse des individuellen Bedarfs
- Analyse des Organisationsbedarfs
- Analyse des Bedarfs auf Ebene der lokalen Gemeinschaft

### Planung

- Grundlage der Bildungsbedarfsanalyse, Überblick über die wichtigsten Analyseinstrumente
- Curriculumentwicklung
  - Grundlagen der kompetenzorientierten Curriculumentwicklung (Abgrenzung der Konzepte *outcome-based* vs. *input-based*)
  - Tätigkeitsprofile als Grundlage für Curriculumentwicklung
- Festlegung von Lernzielen (Lernzieltaxonomien, SMART- und SPICE-Systematik, ...)
- Zielgruppenanalyse - Wer nimmt weshalb an meinen Kursen teil? (Eigenschaften, Erwartungen, Einstellungen der Zielgruppe)
- gendersensible Planung von Trainingssequenzen

### Organisation

- Berücksichtigung von Rahmenbedingungen
  - Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe
  - Erwartungen des Auftraggebers
  - verfügbare Infrastruktur (Zeit, Ort, Materialien)
- Erstellung der Checkliste für den Kurs
- Erstellung eines Ablaufplanes für die Veranstaltung (mit Angaben zu Methoden, Didaktik, Zeitrahmen)
- Ressourceneinsatz (Planung der Materialien und der Anwendung der Technik)
- Planung möglicher/alternativer Szenarien für das Eintreten unerwarteter Situationen
- persönliche Vorbereitung des/der Erwachsenenbildners/in (kognitive, mentale, emotionale, körperliche Ebene)
- Erstellen von Ankündigungstexten / Beschreibungen von Bildungsmaßnahmen für Teilnehmende und/oder Auftraggeber

- Nachbereitung (follow-up) der Bildungsmaßnahmen

### **Evaluation**

- Das Qualitätskonzept in der Weiterbildung – Bedeutung, Begriffsklärung
- Elemente von Qualitätssicherung (Qualität bezogen auf: Einrichtungen, Angebote, Personal), Kriterien und Indikatoren
- Evaluation als Basis für Qualitätssicherung – Grundlage, Voraussetzungen und Potenziale
- Bewertung („assessment“) im Kontext von Evaluation
- Typen von Evaluation
  - präformative, formative (begleitende) und summative (ex-post)
  - quantitative und qualitative
  - externe, interne, Selbstevaluation
  - Veranstaltungsevaluation
- Phasen von Evaluation
- Methoden, Techniken und Instrumente der Evaluation
  - Test, Fragebogen, Skalen, Protokolle
  - Lerntagebücher
  - Kompetenzbilanzierung und Portfolios
- Berichterstattung
- Nutzung von Evaluationsergebnissen zur Steuerung des Bildungsprozesses
- Nachbereitung und Netzwerkarbeit

### **Qualitätssicherung**

- Qualität von Input, Throughput und Output
- relevante Ebene: Systemebene, Einrichtungsebene, Kursebene
- Standards und Indikatoren
- bestehende Qualitätssicherungssysteme

### **Literaturvorschläge (Auswahl)**

- Archer, David; Cottingham, Sara: Reflect Mother Manual, London, o.J.; <http://www.reflect-action.org/sites/default/files/u5/Reflect%20Mother%20Manual%20-%202012.pdf>
- Bramley, Peter: Evaluating Training, London 2003
- Caffarella, Rosemary S.: Planning programs for adult learners. A practical guide for educators, trainers, and staff developers. 1. ed. San Francisco 1994

### **Anmerkung zur Umsetzung**

In diesem Modul steht der Erwerb notwendigen Handwerkszeugs für Kursleitungen im Vordergrund. Eine wichtige Rolle spielt daher die Vermittlung geeigneter Instrumente zur Bedarfsanalyse, Planung, Organisation und Evaluation von Veranstaltungen, die den Ansprüchen an eine erwachsenengerechte Didaktik gerecht

werden. Dabei sollten Erfahrungen der Teilnehmenden aus ihrer eigenen Praxis genutzt werden. Die Auswahl und Anwendung einzelner Tools ist dabei unter Rückbezug auf die in den anderen Modulen vermittelten theoretischen Grundlagen stets kritisch auf ihre Implikationen hin zu reflektieren. Es bietet sich ein Methodenmix aus thematischen Inputs, fachlichem Austausch und Gruppendiskussionen an. Am Ende des Moduls sollten die Teilnehmenden über erste Erfahrungen mit der praktischen Anwendung von ausgewählten Methoden verfügen. Sie sollten zudem über grundlegende Kompetenzen verfügen, die es ihnen erlauben, ihren eigenen künftigen Lernprozess zu planen, durchzuführen und zu evaluieren.

### **Praxisanwendung und Reflexion**

Verschiedene Methoden können angewandt werden, um das Erlernen und die praktische Anwendung des 5-Phasen-Zyklus zu unterstützen. Eine Möglichkeit besteht darin, die Teilnehmenden in Gruppen einen vollständigen Zyklus, mit Beschreibung der einzelnen Schritte, zu einem vorgegebenen Thema entwickeln zu lassen. Die Gruppen können dabei „Szenarien“ entwickeln und erarbeiten sich eine annähernd reale Vorbereitung für die Durchführung eines Kurses. Die Gruppe kann gemeinsam verschiedene Vorschläge reflektieren, einzelne Lösungsmöglichkeiten und Ideen analysieren und den Plan vor der Implementierung daraufhin erneut überdenken. Einzelne Teile der Durchführung können ebenfalls simuliert werden, so dass sich die Evaluation auf „richtige“ Ergebnisse beziehen kann. Bei der Behandlung der Qualitätsthematik sollte auf den realen Arbeitskontext der Teilnehmenden Bezug genommen werden.

### **Empfohlener Umfang**

- 32 Unterrichtsstunden (= 4 Tage)
- 45 Stunden individuelles Studium
- Programmbegleitend kollegiales Feedback
- zur Dokumentation des Lernerfolgs, Lerntagebuch o.ä.



#### Bezeichnung: „Training course for practitioner Andragogues“

**Herkunftsland,-region:** Armenien

**Sprache(n):** Armenisch und Englisch

**Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

The programme consists of 5 main parts: (*recommended time-load – 90 hours in total*)

1. Models of communication (12 hours);
2. Modern educational technology and AE (12 hours);
3. AE and cooperation with social partners (6 hours);
4. AE in the context of contemporary educational processes (6 hours);
5. Management in AE (6hours).
6. Independent work – 26 hours. Practice – 22 hours.

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

- Practitioner andragogues;
- Teachers/staff of state vocational institutions;
- Trainers/staff of Adult or Community Education Centres

**Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

The programme was elaborated 2007 by the group of authors representing Armenian Association for AE and LLL and *dvv international*-Armenia.

#### Bezeichnung: “Andragogy” – Training course”

**Herkunftsland,-region:** Armenien

**Sprache(n):** Armenisch und Englisch

**Struktur und Umfang, didaktische Formen**

The programme consists of 7 modules: (*recommended time-load – 88 hours in total*)

1. Curriculum development (24 hours);
2. Models of communication (16 hours);
3. AE and Cooperation with social partners (8 hours);
4. Modern technologies in education and training (8 hours);
5. AE in the context of modern educational processes & Management of AE (8 hours);
6. The structure and organization of workshop/seminar contents (24 hours);
7. Assessment and Evaluation (8 hours).

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

Trainers/staff of Adult Education Centres

**Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

The programme was elaborated 2010 by the group of authors representing Armenian Association for AE and LLL and *dvv international*-Armenia in the framework of the EU-Project "ProActive".

**Bezeichnung: „Trainingkurs für Aus- und Fortbildung der Erwachsenenbildner“**

**Herkunftsland,-region:** Bosnien-Herzegowina

**Sprache(n):** Deutsch

**Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

Der Kurs besteht aus 5 Hauptteilen. Jeder Teil wird normalerweise 2 Tage lang behandelt, also es sind 10 Trainingstage (60 Std.) insgesamt:

Teil 1: Erwachsenenbildung als Wissenschaft; Bildungskonzept und -strategie; Das EB-System; Der EB-Zyklus; Die Phasen in dem EB-Zyklus; Planung des Bildungsinhaltes; Programmierung des Bildungsinhaltes; Module und modulare Programme.

Teil 2: EB in BiH – Zustand und Perspektiven; EB in Deutschland; Bereiche der EB; Formen der EB; Eigenschaften der Bildungsgruppe; EB und Selbstbildung; Theorien der EB-Bedürfnisse; Modelle und Instrumente für die Analyse von Bildungsbedürfnissen – individuelle Bedürfnisse; Modelle und Analyse von Bildungsbedürfnissen – Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Arbeitgeber.

Teil 3: Gruppenprozesse – wahrnehmen, verstehen und moderieren; Soziale und psychologische Eigenschaften des Lernens bei Erwachsenen; Lernstile und –typen in der Weiterbildung von Erwachsenen; Natur, Eigenschaften und Elemente der Kommunikation; Kommunikationshindernisse; Feedback im Unterricht und Lernprozess; Visualisierung im Unterricht – Regeln und Methoden; Präsentation im Unterricht – regeln und Methoden; Die klassischen und interaktiven Methoden in der EB.

Teil 4: Management in der EB; Strategiemangement in der EB (Beispiel: Bildungsinstitutionen); Fähigkeiten und Fertigkeiten im Management- und Führungswesen; Fähigkeit zur Steuerung von Arbeitsleistungen der Beschäftigten in der EB; Entwicklung der Führungsfähigkeiten (Entscheidungsfähigkeiten nach dem Model „Schritt für Schritt“); Überzeugungs-, Verhandlungs- und Kommunikationsfähigkeiten; Marketing in der EB; Marketingplan der EB-Institution.

Teil 5: Evaluation des Bildungsprozesses; Qualität in der EB – Richtlinien und Konzepte; Qualitätssystem in der EB; Evaluation als Mittel zur Förderung der Qualität; Arten der Evaluation in der EB; Workshops als Arbeitsmethode in der EB; Spielkontext in Workshops; Verschiedene Beispiele der Arbeit in Workshops.

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

Trainer und Managementpersonal von (nicht-formellen) EB-Anbietern; Policy makers

**Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

Der Kurs wurde 2001 (weiterentwickelt in 2008) in der Zusammenarbeit des Projektbüros BiH von *dvv international* und des Lehrstuhls für EB an der Belgrader Universität entwickelt. Der Kurs wird normalerweise im Rahmen von so genannten ‚Sommerakademien‘ für Aus- und Fortbildung des EB-Personals angeboten.

## Bezeichnung: „Training course for practitioner Andragogues“

**Herkunftsland,-region:** Georgien

**Sprache(n):** Georgisch, Englisch

### **Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

The programme consists of 6 modules: (*recommended time-load – 60 hours in total*)

- 1) Introduction to Adult Educational Concept (3 hours): History of AE, Theory of AE, Modern trends in AE, AE Legislation;
- 2) Peculiarities of AE (12 hours): Age and social roles, Importance and influence of experience, Psycho-social aspects of teaching/learning;
- 3) Elaboration of an Educational Programme (12 hours): Identification of the aims and results of learning process, Elaboration of the programme content, Preparation of the teaching materials/ adaptation;
- 4) Teaching Methods (18 hours): Problem oriented teaching, Project as a method of teaching, Group work;
- 5) Assessment and Evaluation of Knowledge and Skills (9 hours): Evaluation criteria and correlation with the learning results, Methods and systems of evaluation, Evaluation and self-appraisal;
- 6) Organisation of AE (6 hours): Identification of the target group, Basics of market assessment of education market, Basics of programme management.

### **Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen :**

- Teachers/staff of public vocational centres;
- Trainers/staff of Adult or Community Education Centres;
- Members of Adult Education Association of Georgia (AEAG);
- Practitioner andragogues.

### **Allgemeine Ziele des Programms, spezifische Lernziele:**

At the end of the course the graduates will obtain the following knowledge and skills: AE theory, main concepts and modern trends; Methodological principles of AE; Principles of elaboration of educational programmes for adults; Team work and successful communication.

Graduates of the course will be able: to develop a programme for adults on specific topic and to organize and implement the relevant training course; to search for the programme specific sources (literature, etc.) applying modern information technologies; to make presentations; to facilitate discussion.

### **Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

The programme was elaborated 2007 by the group of authors representing Adult Education Association of Georgia (AEAG) and *dvv international*-Georgia with the aim to support capacity building of the practitioner andragogues, which in its turn would contribute to improved quality of AE in country. The programme is of applied nature and is directed towards development of important practical skills of the target group.

## Bezeichnung: “Pedagogical and didactical skills in vocational training”

**Herkunftsland,-region:** Palästina

**Sprache(n):** Englisch

### **Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

The training program (time-load: 4 training days) consists from 6 main parts:

- I. Theoretical Background: 1) Main hypotheses and findings of the neurological (brain) research, 2) Consequences for the didactical approach – (“Didactical constructivism”), 3) Preparation for a lesson, Educational/learning objectives, 4) Taxonomy of educational objectives, 5) Didactical analysis of the content;

II. Conventional Methods for Teaching and Instructing: 1) Presentation as a teaching/training method, 2) Instructive/tutorial dialogue, 3) Four-step-method/Job instruction;

III. Interactive Teaching/Learning Methods: 1) Interactive learning methods and key skills/competences, 2) The 'Model of Complete Action' in vocational education and training (VET), 3) Leittext (Leading text) assignments, 4) Project method, 5) Problem-based learning (RBL), 6) Collaborative learning, 7) Moderation as teaching method;

IV. Communication Models for Teaching: 1) Four aspects/sides of a message, 2) Transactional analysis;

V. Methods of Assessing the Performance of Learners: 1) Principle assessing strategies, 2) Classroom assessment techniques CATs;

VI. Planning Lessons.

#### **Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

- Teachers / staff of public vocational institutions;
- Trainers of non-formal educational institutions.

#### **Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

The training programme was developed in 2010 by the Sharek Youth Forum in Partnership with *dvv international* and in cooperation with Palestinian Ministry of Education in the framework of an EU-project.

**Bezeichnung: „Trainingkurs für Aus- und Fortbildung der Erwachsenenbildner“**

**Herkunftsland,-region:** Region Süd-Ost-Europa

**Sprache(n):** Deutsch

#### **Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

Der Kurs besteht aus 6 Haupt-Modulen:

I. Kommunikationskompetenzen:

Verbale und non-verbale Kommunikation; Gesprächskiller; Aktives Zuhören; Rückmeldung geben; Kritik geben und annehmen; „Johari“-Fenster; Ablehnen und „nein“ sagen; Kommunikationsstrategien zur Konfliktlösung; Gespräch- und Kommunikationsstile und Strategien; Prinzipien und Anwendung der nicht-aggressiven Kommunikation.

II. Trainer: Rolle und Aufgaben des Trainers; Referenten/Trainertypen; Unterrichtsstile; Kompetenzen und Eigenschaften des Trainers.

III. Planen und Vorbereiten: Bedarfsanalyse im Bildungs- und Trainingsbereich; „Skills need analysis“; Analysemethoden; Zielgruppenanalyse; „Outcome-based“ planen; DACUM-Methode; Modularisierung in der EB; Seminar-design; Trainingsvorbereitung und –organisation.

IV. Durchführen: Methoden in der EB und Training; Methoden im interaktiven Unterricht; Benutzung der visuellen Methoden; Präsentieren und Auftreten; Anwendung von workshops; Alternative Methoden und Techniken des Trainings; Entwicklung der Kompetenzen für selbst-organisiertes Lernen.

V. Analyse, Monitoring und Evaluation.

VI. Coaching in Bildung und Training.

*(Weitere Module wie „Online AE“, Konflikte, Interkulturelle Kommunikation und Friedenserziehung, Kommunikation im Unternehmen, Koordination der Gruppenarbeit und Gruppenführung, Management in der EB, Qualitätssicherung in der EB, Finanzierung der EB und Bildungsarbeit mit spezifischen Zielgruppen – nach Bedarf!)*

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

Trainer und Managementpersonal von (nicht-formellen) EB-Anbietern

**Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

Der Kurs wurde 2011 von Prof. Dr. Katarina Popovic in der Zusammenarbeit mit dem Regionalbüro von *dvv international* in Sarajewo / BiH für die Durchführung von s. g. „Sommerakademien“ (regionale Maßnahme) entwickelt.

**Bezeichnung: „Psycho-soziale Besonderheiten der Erwachsenenbildung – ein Kurs für die Ausbildung von Erwachsenenbildungsexperten (Andragogen-Praktikern)“**

**Herkunftsland,-region:** Usbekistan

**Sprache(n):** Russisch

**Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

Das Programm besteht aus 4 Blöcken (Modulen), die folgende Schlüsselthemen der Andragogik behandeln:

- 1) Theoretische Grundlagen der EB;
- 2) Andragogik als ein Bereich sozialer Praktik;
- 3) Technologie der EB;
- 4) Praktische Anwendung der EB-Technologie.

Umfang des Kurses – 144 Std.:

Wissenschaftlich-theoretischer Teil – 36 Std. für Vorlesungen und 24 Std. für selbständige Arbeit;

Praktischer Teil – 48 Std. für Vorlesungen und 36 Std. für selbständige Arbeit an einer Bildungseinrichtung.

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

Lehrer des usbekischen „Systems der speziellen beruflichen Bildung“ (SSPO)

**Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

Der Ausbildungskurs wurde vom Lehrer-Weiterbildungsinstitut des SSPO mit Unterstützung des Regionalbüros von *dvv international* in Taschkent / Usbekistan im Jahr 2008 entwickelt und wird für die Fortbildung der Lehrkräfte aus dem Berufsbildungssystem angewandt.

Wiss. Leiter des Projektes: Nuriddinov, B., Ph.D.; Autor: Burkhanova, G.

**Bezeichnung: „Methodologie der Erwachsenenbildung“**

**Herkunftsland,-region:** Usbekistan

**Sprache(n):** Russisch

**Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

Das Programm ist als 3-tägiges Training (24 Std.) konzipiert und behandelt folgende Themen:

- 1) Prinzipien der Ausbildung von Erwachsenen;
- 2) Vergleich des klassischen Ansatzes mit der Ausbildung von Erwachsenen;
- 3) Motivation;
- 4) EB-Zyklen;
- 5) Interaktive EB-Methoden;
- 6) Wichtige Schlussfolgerungen zur Anwendung von interaktiven EB-Methoden;
- 7) Kanäle der Wahrnehmung;
- 8) Kommunikation;
- 9) Hörerfähigkeiten;
- 10) Feedback;
- 11) Gruppendynamik;
- 12) Fragen – Antworten;
- 13) Training;
- 14) Die Rolle des Trainers;
- 15) Hauptphasen der Planung und Realisierung eines Curriculum;
- 16) Kurzes EB-Glossar;
- 17) Anhang: Tests.

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

Trainerpersonal von nicht-formellen Bildungsanbietern

**Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

Das Programm wurde im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Regionalbüro von *dvv international* in Taschkent / Usbekistan und Handelskammer Usbekistans im Jahre 2009 entwickelt.

**Bezeichnung: “Basic Leadership Development Course (BLDC)”**

**Herkunftsland,-region:** Asia Pacific Region (ASPBAE)

**Sprache(n):** Englisch

**Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

The program lasts one week (7 days, 56 hours)

The Course covers the following areas:

- A. Principles of Adult Learning
- B. Frameworks of and for Transformative Adult Learning:
  - i. Rights-based Approach to Education & Development,
  - ii. Mainstreaming Gender and Lifelong Learning,
  - iii. Education for Sustainable Development
- C. Contexts of Adult Learning in Practice:
  - i. Local Community Visits,
  - ii. Asia-Pacific Regional Overview
- D. Leadership in Adult Learning Practice:
  - i. Leadership in Learning Organizations,
  - ii. Educators as Leaders
- E. Networking and Education Policy Advocacy
- F. ASPBAE's Thematic Engagement and Policy Platforms
- G. Formulation of Individual Action Plan

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

ASPBAE member organizations are encouraged to nominate potential participants. Selection criteria:

- Have at least three years of work experience in adult education and related development work fields;
- Have the potential to take up leadership roles in ASPBAE member organizations;
- Have had limited opportunities for cross-cultural exchange and leadership development;
- Have access to and a reasonable ability to work with computers;

**Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen :**

- Have a reasonable ability to communicate in English.

**Allgemeine Ziele des Programms, spezifische Lernziele:**

Main objectives of ASPBAE's BLDC are to:

- Develop a holistic perspective on transformative adult education;
- Enhance skills and attitudes on processes that support transformative adult education;

- Provide opportunities for the sharing of adult learning experiences;
- Facilitate structured reflection towards developing a basic understanding of adult learning principles and practices that are transformative, gender sensitive, rights-based and contribute to sustainable development;
- Gain a better understanding of, and develop a commitment to ASPBAE;
- Develop a critical understanding of the contexts in Asia Pacific that impact on adult learning;
- Contribute to developing a 'talent bank' for the leadership in ASPBAE, the membership, and for the adult education movement in the Asia Pacific.

### **Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

Developed almost 20 years ago and constantly fine-tuned to fit the needs of the participants. Part of the long-term strategy to build and expand the "leadership corps" of the ASPBAE member organizations in the region.

### **Bezeichnung: "NeXT 1 – Regional Facilitators/Trainers Course"**

**Herkunftsland,-region:** Asia Pacific Region (ASPBAE)

**Sprache(n):** Englisch

### **Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

The program lasts for 18 months and is spread over 3 phases. The first phase is the structured training on Regional training and facilitation for 11 days duration, the second phase is a Mentoring phase for 15 months and the third phase is a Sharing & Learning phase to consolidate the experiences of the mentoring.

The Regional Facilitators Course covers the following areas:

- Socio-economic, political, environmental & cultural realities of the Asia & South Pacific region
- Linkages between the local & regional contexts
- Linkages of developmental issues of the region with the global context
- Understanding and Application of the Human Rights Framework to Adult Education & Life-long Learning
- Gender Justice & Sustainable Development as cross-cutting paradigms within all our Adult Education & Life-long Learning initiatives in the region
- Principles of Adult Learning
- Experiential Learning Cycle
- Facilitators as Learners, Practitioners and Communicators
- Cross-cultural Sensitivities
- Building and Sustaining a Learning Environment
- Unfolding and Nurturing a Community of Practice in ASPBAE

The mentoring phase provides mentoring support and guidance to each participant to incorporate the learning from the Regional Facilitators Course into the participants' on-going work related to the training and capacity building activities in their respective organisations.

### **Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

Participation in the program is by invitation to ASPBAE members who have a demonstrated experience in training and facilitation from amongst the ASPBAE membership who are able and willing to engage themselves in a long-term and intensive learning process, with requisite support and commitment from their organisations.

Participants are jointly identified by the ASPBAE EC and staff to build and expand the “leadership corps” in the region, committed to advancing the right of all to learn, and to promoting the learning needs and interests especially of the most marginal groups

### **Allgemeine Ziele des Programms, spezifische Lernziele:**

The Regional Facilitators Course, with its stated objectives offers an environment of learning for the participants to engage themselves in a process of co-learning

- to examine the diverse realities of the Asia South-Pacific region with regard to the learning needs of adults;
- to explore, build and sustain meaningful adult learning opportunities to empower marginalised and vulnerable population groups in the region to transform their lives and their communities to lead and advocate for sustainable living within the frameworks human rights, gender & social justice;
- to evolve as a community of practice, to expand and deepen the adult and life-long learning practices based on the rich traditions of learning in the region and the adult learning principles.

A core of around 10 to 15 trainer-facilitators would emerge from the NeXT 1 learning process and be mobilised for involvement in ASPBAE’s capacity building work - nationally, regionally and globally.

### **Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

The Regional Facilitators Course has been conceptualised as the advance leadership program to the ASPBAE Basic Leadership Development Course (BLDC). The design and the curriculum has been developed and drawn from the rich expertise of the Course Directors (both past & present) of the BLDC and other trainers within the ASPBAE membership, to enhance and nurture competencies of accomplished local and national trainers and facilitators to contribute at the sub-regional and regional level. The perspective and skill development are located within ASPBAE’s philosophical underpinnings of adult learning principles, participatory methodologies and life-long learning.

## **Bezeichnung: “NeXT 2 – Regional Training on Adult Education Advocacy”**

**Herkunftsland,-region:** Asia Pacific Region (ASPBAE)

**Sprache(n):** Englisch

### **Struktur und Umfang, didaktische Formen:**

The Regional Training on Adult Education Advocacy is of 15 months duration, spread over 3 phases. The first phase is the structured training on Regional Adult Education Advocacy for 7 days, the second phase is a Mentoring phase for 9 months and the third phase is the Concluding phase to harvest the mentoring experiences.

The Regional Training is an inter-play of perspective building, skills enhancement and strengthening of attitudes on the five thematic areas of Adult Education, viz.

1. Adult Literacy, CONFINTEA & Belem Framework for Action,
2. Climate Change & Education for Sustainable Development,
3. TVET & Life Skills and Youth Empowerment,
4. Gender equality in Education, and
5. Education Financing

The advocacy skill building component includes

- Individual Communication & Presentation skills

- Organisational Media Communication skills including messaging, e.g. Media Releases, Social Messaging
- Negotiation & Consensus Building skills
- Lobbying skills
- Advocacy Planning, including risk mitigation

An added feature of the training is an involvement in a Real-world Advocacy event in Real-time

The mentoring phase which is of 9 months duration provides mentoring support to each participant by an in-country mentor who is an experienced advocate to formulate national level advocacy plans.

#### **Zielgruppe(n), ggf. Teilnahmevoraussetzungen:**

Participation in the training is by invitation to ASPBAE members who have a demonstrated experience in education advocacy and an interest and commitment to pursue adult education advocacy work at national and sub-national level.

Participants are jointly identified by the ASPBAE EC and staff.

#### **Allgemeine Ziele des Programms, spezifische Lernziele:**

The overall goal of the Regional Training on Adult Education Advocacy is

- to build a critical mass of AE advocates in the region to have a stronger chance of broadening public awareness on AE as a right and galvanising action of stakeholders on AE;
- To strengthen a core of 2 to 3 adult education activists and campaigners, who would work closely with the members doing advocacy work and/or the education coalitions in their respective countries;
- To support a dedicated cadre for CONFINTEA-6 follow up, to ensure that the CONFINTEA agenda is mainstreamed in EFA and MDG.

The trained advocates coming out of this training would influence the CSOs engaged in EFA to prioritise Goals 3 and 4 in their policy agenda, which would be seen as articulated in their government's education policy, plan & budget for goals 3 and 4.

They would also affirm the importance of adult education in realizing human rights framework, as a key to development

#### **Hintergrundinformation zu Entstehung und Anwendung:**

The NeXT 2 Regional Training on Adult Education Advocacy dwells on the strengths of the experiences of ASPBAE in RWS, CSEF and NeXT 1- mustering the tools, data-sets, policy work, linkages and exposure and crafting these into a capacity-building programme for adult education advocacy. While involving structured learning processes (training workshop), like in NeXT 1, the main arenas for learning AE advocacy with the mentoring support, is the jointly agreed AE policy & advocacy activities located within the participating organisation's work or pursued by ASPBAE as part of the post CONFINTEA follow up effort.

Similar to NeXT 1, NeXT 2 is also a first of its kind, piloted by ASPBAE as a pioneering capacity building endeavour.



## Bezeichnung: „Zertifizierter Erwachsenenbildner/in“ (wba)

Quelle/Projektwebseite: [www.wba.or.at/studierende/kompetenzen\\_zertifikat.php](http://www.wba.or.at/studierende/kompetenzen_zertifikat.php)<sup>24</sup>

### Struktur und Umfang:

Die WeiterbildungsAkademie Österreich (wba) zertifiziert und diplomiert Erwachsenenbildner/innen, indem sie Standards in Form eines Curriculum vorgibt. In der Erwachsenenbildung tätige Personen können ihre in vielfältiger Weise erworbenen Kompetenzen und Praxiszeiten einreichen. Diese Nachweise werden anhand des Curriculum bewertet und anerkannt. Die noch ausstehenden Kompetenzen können durch Kursbesuche oder anderweitige Nachweise eingebracht werden. Absolvent/innen erhalten ein anerkanntes Zertifikat bzw. Diplom. Um das wba-Zertifikat erlangen zu können, müssen sieben grundlegende Kompetenzen nachgewiesen werden.

### Zertifizierungsprozess

Erster Schritt ist eine Standortbestimmung. Die TN füllen ein Online-Portfolio aus und reichen bereits erworbenen Nachweise bei der wba ein.

Mit einem wba-Berater wird geklärt, welche Inhalte in Bezug auf das wba-Curriculum bereits erfüllt sind und welche Anforderungen für den Abschluss als zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in noch offen sind.

Der wba-Berater unterstützt bei der Suche nach passenden Angeboten, um die noch fehlenden Kompetenzen zu erwerben.

### Prüfung

Für den Erwerb des Zertifikats ist die Teilnahme an einer dreitägigen Zertifizierungswerkstatt mit Assessment und multiple-choice Test, das Verfassen einer schriftlichen Praxis- oder Projektarbeit sowie an einem Abschlusskolloquium erforderlich.

#### *Zertifizierungswerkstatt:*

Im Assessment werden erwachsenenbildnerische Kompetenzen der wba-Studierenden überprüft. Einige Wochen vor dem Termin werden Unterlagen zur Vorbereitung dafür zugesandt.

Beim Multiple-Choice-Test sind Kenntnisse aus der Bildungstheoretischen Kompetenz nachzuweisen. Eingeschriebene TN finden im Login-Bereich eine Literaturliste zur Vorbereitung darauf. Die Testfragen beziehen sich nur auf diese Lektüre.

Die Zertifizierungswerkstatt hat Prüfungscharakter. Gleichzeitig ist es unser Ziel, dass die Teilnehmer/innen ein erweitertes Selbstbild und eine geschärfte Identifikation ihrer Rolle als Erwachsenenbildner/innen entwickeln

#### *Praxis- oder Projektarbeit:*

Mit der Abschlussarbeit weisen die TN ihre Reflexive Kompetenz in Bezug auf Ihre Praxis im gewählten Schwerpunkt des wba-Diploms nach

#### *Abschlusskolloquium:*

Beim Abschlusskolloquium präsentieren die TN ihre akzeptierte schriftliche Arbeit und stellen den Bezug zu Ihrer Tätigkeit als Erwachsenenbildner/in her

<sup>24</sup> Die hier zusammengetragenen Informationen wurden alle dem Webauftritt der wba ([www.wba.or.at](http://www.wba.or.at)) entnommen. Stand: August 2012

## Umfang

Der Abschluss "Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in" wird mit 30 ECTS bewertet. 23 ECTS werden durch den Nachweis der Pflichtteile, die restlichen 7 ECTS durch individuelle Schwerpunktsetzungen im Wahlbereich erworben. Die Zuordnung der ECTS zu einzelnen Kompetenzen ist als Richtwert zu verstehen. Wenn es für die einreichende Person von Vorteil ist, kann es zu Abweichungen dieser Zuordnung kommen.

<b>Pflichtteile</b>	<b>Wahlteile</b>
<b>Standortbestimmung</b> (1 ECTS)	
<b>Bildungstheoretische Kompetenz (3-6 ECTS)</b>	
Grundlagen der Pädagogik/Andragogik - Bildung und Lernen (Grundlagen) (1,5)	max. 3 ECTS
Gesellschaft und Bildung - Erwachsenenbildung (Grundlagen) (1 ECTS) - Gesellschaftliche Grundlagen in Bezug auf die EB (0,5 ECTS)	
<b>Didaktische Kompetenz (1,5 – 4 ECTS)</b>	
Grundlagen der Didaktik in der EB Arbeiten mit Gruppen (mind. 1,5 ECTS)	max. 2,5 ECTS
<b>Management-Kompetenz</b>	
Grundlagen des Bildungsmanagements (mind. 1,5 ECTS)	max. 2,5 ECTS
<b>Beratungskompetenz</b>	
Grundlagen der Beratung Lernbegleitung und –unterstützung (mind. 1,5 ECTS)	max. 2,5 ECTS
<b>Kompetenz im Bibliothekswesen und Informationsmanagement</b>	
Öffentliche Bibliotheken und ihre gesellschaftliche Bedeutung Grundlagen des Informationsmanagements (mind. 1,5 ECTS)	max. 2,5 ECTS
<b>Soziale Kompetenz</b>	
Kommunikation in Theorie und Praxis Gesprächsführung Rhetorik Konfliktmanagement in Theorie und Praxis (mind. 2 ECTS)	max. 3 ECTS
<b>Personale Kompetenz</b>	
Stärken- und Schwächenanalyse Analyse und Reflexion eigenen Handelns und Verhaltens in	max. 3 ECTS

erwachsenenbildungsrelevanten Zusammenhängen (mind. 2 ECTS)	
<b>Allgemeine Wahlmodule</b>	
	Fremdsprachen, IKT (max. 2 ECTS)
<b>Zertifizierungswerkstatt</b> (3 ECTS)	
<b>verpflichtende Praxis</b> (mind. 300 Stunden) (6 ECTS)	

#### Referenzgruppe:

In der Erwachsenenbildung Tätige

#### Programmziele / Lernziele:

Sieben grundlegende Kompetenzen müssen nachgewiesen werden:

- Bildungstheoretische Kompetenz
- Didaktische Kompetenz
- Managementkompetenz
- Beratungskompetenz
- Kompetenz in Bibliothekswesen und Informationsmanagement
- Soziale Kompetenz
- Personale Kompetenz

#### Hintergrundinformation:

Zertifikat der WeiterBildungsAkademie Österreich (wba)

Die wba wurde in einem ESF-Projekt - von im EB-Förderungsgesetz 1973 genannten Erwachsenenbildungseinrichtungen, dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen, unter der Federführung des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen - inhaltlich und strukturell entwickelt. Träger der wba ist das » Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

### Bezeichnung: SVEB-Zertifikat (Stufe 1)

**Quelle/Projektwebseite:** <http://www.alice.ch/de/ada/zertifikat/><sup>25</sup>

#### Struktur und Umfang:

405 h Lernzeit: Sie setzt sich zusammen aus mind. 90 h Netto-Präsenzzeit (inkl. Praxisdemonstration), 165 h Selbststudium und dem Nachweis einer mindestens zweijährigen teilzeitlichen Praxis (insgesamt mind. 150 Praxisstunden).

13.5 ECTS-Kreditpunkte inkl. 2-jähriger ausgewiesener Praxiserfahrung im Ausbildungsbereich (mind. 150 h)

#### Angebotsform:

<sup>25</sup> Die hier zusammengetragenen Informationen wurden alle dem Webauftritt des SVEB-Zertifikats entnommen. Stand: August 2012

Die Angebotsform ist frei; Anbieter müssen aber nachweisen, dass die vorgegebenen Standards für die Umsetzung des Moduls erfüllt werden. Referenzrahmen für die Bildungskonzeption ist die beschriebene Handlungskompetenz (s. „Ziele“)

Die Anbieter müssen sich einem Anerkennungsverfahren durch die Kommission für Qualitätssicherung (QSK) unterziehen

### **Kompetenznachweis erfolgt über:**

1. Regelmäßige Reflexion des persönlichen Lernprozesses.
2. Aktive Mitarbeit in der Kursgruppe und der Nachweis von mind. 80 % der Präsenzzeit.
3. Dokumentierte Praxisdemonstration, die von der Kursleitung qualifiziert wird.

z.B.

- Vorbereitung einer Bildungssequenz (Lektionsplanung).
- Durchführung der Bildungssequenz.
- Auswertung der Bildungssequenz (Selbstbeurteilung, TN-Feedbacks).

Der Modulabschluss kann sowohl über die Ausbildung bei einer anerkannten Bildungsinstitution als auch über die Gleichwertigkeitsbeurteilung erreicht werden.

### **Referenzgruppe:**

teilzeitlich in der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen Tätige

Voraussetzung für Teilnahme sind eine mindestens 2-jährige Praxiserfahrung in der Erwachsenenbildung im Umfang von mindestens 150 Stunden.

### **Programmziele / Lernziele:**

#### **Handlungskompetenz:**

Die TN sind fähig, in Ihrem Fachbereich Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten.

#### **Spezifische Lernziele:**

Die TN

- übertragen die Leitziele, die andragogische Ausrichtung und die Qualifikationsverfahren ihrer Bildungsinstitution auf ihre eigenen Lernveranstaltungen.
- analysieren ihre Zielgruppe, bringen die Lehrziele und die Lernzielüberprüfung mit der zur Verfügung stehenden Zeit und dem Auftrag in Einklang.
- planen das didaktische Vorgehen und die Lerneinheiten nach Kriterien des erwachsenengerechten Lernens und sind in der Lage, ihre Methodenwahl zu begründen.
- berücksichtigen in ihren Auswertungen die relevanten Auswertungskriterien. (Vorgehen, Lernzuwachs, Lernklima, Mitsteuerungsmöglichkeiten der Teilnehmenden und Leitungsinterventionen)
- gestalten die Beziehungs- und Interaktionsebene zwischen Ausbilder/in und Teilnehmenden sowie zwischen den Teilnehmenden (Rollen, Konflikte, Kontrakt, etc.)
- reflektieren ihr eigenes Verhalten und ziehen daraus Konsequenzen

#### **Ressourcen**

Wissen

- Theoretische Grundlagen der Lernpsychologie, der Kommunikation und einiger gruppenspezifischer Merkmale.

- Kenntnisse von rechtlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung sowie über die Rechte und Pflichten als Ausbilder/n (Vertrag, Status, Rolle usw.).
- Fachlich auf dem aktuellen Stand.

#### Fertigkeiten

- Die Veranstaltung unter Berücksichtigung des Gesamtkonzeptes und der Rahmenbedingungen planen.
- Ausgehend von den zu entwickelnden Kompetenzen adressatengerechte Lernziele formulieren. Form der Zielüberprüfung (summativ, formativ) sowie Kriterien definieren.
- Die Lerneinheiten und die Lernzielüberprüfung unter Berücksichtigung der vorgegebenen Zeit planen.
- Erwachsenengerechte, partizipative, motivationssteigernde und lernfördernde didaktische Vorgehen einbeziehen.
- Vielfältige Methoden anwenden.
- Übliche didaktische Medien richtig einsetzen (Hellraumprojektor, Pinnwand, Flip-Chart, elektronische Medien).
- Die Lernfortschritte während und am Schluss der Veranstaltung auswerten.
- Die Veranstaltung selber sowie ihre Einbettung im Gesamtkonzept auswerten.

#### Beziehungsfähigkeiten

- Durch das eigene Engagement die Motivation und das Interesse der TN für die Inhalte unterstützen.
- Den Lernprozess lebendig, präzise, verständlich und teilnehmerorientiert (wertschätzende Interventionen, Fragen, Aufträge) leiten und begleiten.
- Interaktionen innerhalb der Gruppe wahrnehmen, situationsgerecht und im Einklang mit der Zielsetzung reagieren (Störungen, Konflikte usw.).
- Flexibel auf Unvorhergesehenes eingehen.

#### Kognitive Fähigkeiten

- Beherrschung der Fachinhalte.
- Didaktische Analyse und Reduktion unter Berücksichtigung der Vorgaben und der Adressaten.
- Diskussionen, Präsentation, Fragen und Stellungnahmen der Teilnehmenden im Plenum zusammenfassen, Bilanz ziehen und damit eine Weiterentwicklung des Lernprozesses ermöglichen.
- Genügend Distanz haben und den gegenseitigen Respekt bewahren.

#### Ressourcen des Umfelds

- Persönliche Kontakte mit Institutionen, Organisationen der Arbeitswelt und Aus-bildenden aus dem eigenen Fachbereich aufrechterhalten.
- Fachpresse lesen, sich über Kontaktpersonen und wichtige Anlässe informieren.
- Mit Ausbilder/innen und Bildungsinstitutionen zusammenarbeiten.

#### Selbstreflexion/Selbstevaluation

- Über das eigene Verhalten und Tun nach einer Veranstaltung nachdenken und dar-aus Konsequenzen ziehen.
- Planung und effektiven Ablauf vergleichen.
- Didaktisches Vorgehen, Kohärenz mit den vorgesehenen Zielen und dem Er-reichten analysieren.
- Eigenes Verhalten und eigene Interventionen reflektieren.

- Bilanz über Stärken und Schwächen ziehen.
- Eigenes Entwicklungspotenzial identifizieren.

### Hintergrundinformation:

Erste Stufe des Baukastensystems „Ausbildung der Auszubildenden“ des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB), 1995 eingeführt. Bislang über 20.000 Personen zertifiziert

## Bezeichnung: Professional Standards for Teachers, Tutors and Trainers in the Lifelong Learning Sector

**Quelle:** <http://collections.europarchive.org/tna/20110214161207/http://www.lluk.org/wp-content/uploads/2010/11/new-overarching-standards-for-ttt-in-lifelong-learning-sector.pdf>

### Struktur und Umfang:

#### Overarching professional standards – Domains

- Professional values and practice
- Learning and teaching
- Specialist learning and teaching
- Planning for learning
- Assessment for learning
- Access and progression

The professional standards for teachers, tutors and trainers in the LLL sector describe, in generic terms, the *skills*, *knowledge* and *attributes* required of those who perform the wide variety of teaching and training roles undertaken within the sector with learners and employers.

Not all standards will necessarily relate to all teaching roles. Rather they supply the basis for the development of contextualised role specifications and units of assessment, which provide benchmarks for performances in practice of the variety of roles performed by teachers, trainers, tutors and lecturers within the lifelong learning sector. Together, these will identify the components of: the initial teaching award (Passport); qualifications leading to Qualified Teacher, Learning and Skills (QTLS) status; and other intermediate and advanced teaching qualifications

### Angebotsform:

There is no set programme form; however, providers must prove that their programme satisfies the prescribed professional standards in order to obtain accreditation

### Umfang/Dauer:

Accredited programmes generally have a scope of 1 year of full-time study / 2 years of part-time study

### Programmziele / Lernziele:

Teachers in the lifelong learning sector

### Hintergrundinformation:

In 2004 the Government asked Lifelong Learning UK (LLUK) to develop new professional teaching standards for the whole FE system, as announced in the paper *Equipping our Teachers for the Future*<sup>1</sup>. These standards define what we expect of teachers, tutors and trainers in a variety of roles and responsibilities.

In the FE White Paper *Further Education: Raising Skills, Improving Life Chances*, DfES 2005 and other recent announcements, Government pledged its continued commitment to introducing from September 2007 a new initial 'preparing to teach' award leading to Qualified Teacher, Learning and Skills (QTLS) status for all in the full teaching role



**Projektbezeichnung: "A good adult educator in Europe (AGADE)"**

**Quelle/Projektwebseite:** [www.nordvux.net/object/1453/agadeagoodadulteducatorineurope.htm](http://www.nordvux.net/object/1453/agadeagoodadulteducatorineurope.htm)

**Im Projekt erarbeitetes Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofil:**

**Criteria for a good Adult Educator:**

Personal development area / ethic dimension

- Self esteem
- Tolerance
- Responsibility
- Communication skills
- Empathy
- Flexibility

Professional development area

*Organising stage – knowledge dimension*

- Knowledge about how adults learn and understanding the psychology of adults
- Knowledge of methods in AE and learning
- Skills in preparing value-based (democratic and humanistic) programmes
- Planning and organisational skills
- Good knowledge of the subject

*Performance stage – skills dimension*

- Ability to motivate for learning – before, during and after the learning process
- Development of learning environment in accordance with students' needs, focusing on self-directed learning
- Skills to activate learners

*Evaluating stage – Organisational dimension*

- Skills in self-reflection and critical thinking
- Skills in evaluating and promoting self-evaluation in oneself and students

**Principles for curriculum development:**

- Curricular decisions taken within the frame of education for adult educators must take into account the following set of basic principles:
  1. a plural understanding of the concept of adult education;
  2. the notion of adult education as a process of permanent education;
  3. the recognition of adult education as a practice which promotes democracy and cosmopolitanism;
  4. the value of the educational dimension of social practices;

5. the notion of adult education as a field of diversified social practices, modes and levels of intervention; and

6. the need for education and training devices which promote the articulation between theory and practice. (p. 17)

#### **Referenzgruppe:**

Adult educators

#### **Projektziele:**

The project corresponds to needs in Europe expressed by the partner countries as well as those documented in European education policy documents. There is a need to discuss the importance and relevance of the adult educators' training at international level with the European partners and to analyse European Union policies for adult education and training in order to develop a core curriculum for adult educator training in all the countries involved. The core curriculum can then be modified and supplemented according to the needs, policies, history and culture of each country involved.

#### **Hintergrundinformation:**

**Grundtvig** Project 2004-06;

Partner countries: EE (Coord.), HU; IE; LT; LV; NOT; PT; SE

Follow up to Nordic – Baltic project "Learning 4 Sharing"; Partners:

**Coordinator:** Estonian Non-formal Adult Education Association

#### **Zentrale Projektergebnisse:**

- revised Minimum Set of Criteria for a Good Adult Educator (based on the one developed in the earlier project L4S)
- a European training course for adult educators (face-to-face, and web-based / blended learning modules)
- Manual: [http://www.folkbildning.net/agade/int\\_project.pdf](http://www.folkbildning.net/agade/int_project.pdf)

**Projektbezeichnung: "Validation of informal and non-formal psycho-pedagogical competencies of adult educators (VINEPAC)"**

**Quelle/Projektwebseite:** [www.vinepac.eu](http://www.vinepac.eu)

#### **Im Projekt erarbeitetes Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofil:**

##### **Trainers' Competencies / Competence Clusters**

- **Knowledge**
  - Initial knowledge of psycho-social profile of the adult
  - knowledge of the group characteristics
  - knowledge base in own content area
- **Training/Management**
  - Needs analysis
  - Preparation of training
  - Training programme delivery
  - Use of technology and resources (time, material, space, people)
- **Assessment and Valorisation of learning**

- Develop work with learners to identify their needs, strengths and goals, and advices or refers them to appropriate programmes and levels of instruction
- Use of assessment results on a regular basis to plan lessons, develop curricula, monitor progress towards objectives and goals and verify learning
- Monitoring of learning beyond simple recall of information using a variety of assessment strategies
- Structuring and facilitating ways for learners and peers to evaluate and give feedback on their learning and performance, through reflection and self-assessment
- Guiding learners in the development and ongoing review of their educational plans
- Use of qualitative methods to valorise the learners progress
- **Motivation and Counselling**
  - Sharing information with learners and colleagues about additional learning resources, educational opportunities and options for accessing support services
  - Making referrals to appropriate resource when guidance and counselling needs are beyond own expertise
  - Guides learners in the development and ongoing review of their educational plans
- **Personal and Professional Development**
  - Analysis of the needs and opportunities of professional development
  - Demonstrating interest for self development
- **Open Category** (Competences that you may want to add!)

#### Referenzgruppe:

All educators defined as trainers with at least 150 hours teaching experience

#### Projektziele:

##### Background:

Often job relevant competences of trainers are not covered by traditional qualification documents. as these competences have been acquired in less traditional and official learning contexts and through a variety of working experiences, they become difficult to standardised and validated, especially as in different countries there are different contexts

##### Project aims:

VINEPAC aims to:

- support the validation of competences of adult educators on European level
- make a contribution to professionalisation of adult educators in Europe and to quality management in the field of Adult Education in Europe (p. 2)
- help adult educators to draw – through a reflective and evaluative process - a clear picture of the quality and the range of the competences related to their your performance as an adult educator. This will help them in their career and development, for example when they enrol in a new study programme or apply for a new job (p. 5)

#### Hintergrundinformation:

**Leonardo da Vinci-Project**, 2006-08;

Partner countries: DE; ES; FR; MT; RO (Coord.)

**Coordinator:** Romanian Institute for Adult Education (IREA)

#### Zentrale Projektergebnisse:

- a set of instruments (“VALIDPACK”), which creates a framework for the documentation and the evaluation (self-evaluation + external evaluation + consolidation) of competences of adult educators, no matter whether they have been acquired in formal, non-formal or informal learning contexts), including:
  - mind map,
  - reflection on biography,
  - reflection on competences,
  - observation checklist, interview grid,
  - validation sheet.
- guidelines for the use of the instruments

### Projektbezeichnung: “Flexible professionalisation pathways for adult educator between the 6th and 7th level of EQF (Flexi-Path)”

Quelle/Projektwebseite: [www.flexi-path.eu/](http://www.flexi-path.eu/)

#### **Im Projekt erarbeitetes Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofil:**

##### **Competence Clusters and fields**

##### **Cluster Learning**

- Curriculum and subject development – initiate and monitor curriculum design and development
- Personalisation – ensure individual learners are supported to optimise progression and achievement
- Metacognition – initiate and monitor learning and teaching strategies that enable effective individual learning
- Teaching and learning methods – ensure that staff and learners engage in activities that promote effective learning
- Fields of knowledge – obtain, analyse and apply information
- Learning resources – ensure sufficient and appropriate assignment to resources to support learning
- Quality improvement – monitor and evaluate learning programmes, using data for implementing improvement
- Accreditation and validation – lead on awarding bodies’ QA and ensure appropriate accreditation pathways are adopted
- Specialist subject knowledge – maintaining a high level of technical preparedness within your principal curriculum area
- Learner progression – within and across curriculum and institutional boundaries
- Evaluating learning – recognising and responding to the challenges for and the successes of learners

##### **Cluster People**

- External relations – maintaining relationships with all stakeholders
- Marketing – demonstrating, in highly visible ways, the responsive nature of the organisation to individual and collective adult learning needs
- Learner engagement – keeping ‘the learner’ as the central concern of the organisation

- Communication – demonstrating that you communicate effectively with all employees within your organisation and in your wider networks
- Information, advice and guidance – ensuring that learners individually and collectively are supported to enter, enjoy and progress through and beyond their specific learning activity
- Context and community – ensuring that your organisation remains a listening and responsive body, capable of changing to meet local expectations and needs and ensure the organisation is the right place to learn
- Community development – contributing to empowerment of individuals and groups and enhancing the wider social and economic development of the various communities in the area of benefit
- Diversity and equality – inclusion, equality of opportunity, intercultural awareness and engagement
- Employer engagement – maintaining links with human resources and technical experts to ensure a responsive approach to meeting their learning agendas
- Rights, responsibilities and restrictions – demonstrate a balanced approach to challenging attitudes and behaviours
- Intergenerational learning – contribution to age-inclusive strategies for adults of all ages that are mutually advantageous for children

### **Cluster Practice**

- Organisational strategy – developing a client centred lifelong learning culture within the organisation which responds to political, social and economic issues
- Financial management – financial planning and budget management
- Accountability – ensuring that the delivery of adult learning in your organisation adheres to local, national and European principles and priorities and identifying and planning for risk
- Programme development – achieving a balance of activity that, within available resources, reflects organisational priorities, attracts learners and meets community needs
- Premises and facilities – managing the infrastructure to allow the provision of a quality adult learning service
- Sustainability – balancing protection of the organisation, the local economy and the environment
- Leadership – inspiring and leading change within your organisation
- Team management – leading performance improvement within your team and responding to underperformance
- Staff development and appraisal – ensuring your staff explore and reach their potential, managing performance and improvement
- Professional development – being aware of your own professional development
- Learner responsiveness – listening and responding to the concerns of individuals and groups of learners

### **Referenzgruppe:**

Adult educators with substantial experience, normally employed at a management/leadership level

### **Projektziele:**

The Flexi-Path project was undertaken on the basis that in the AE field across Europe, there are many professionals with competences and functions that are of the highest levels of the EQF. It was recognised however that the training itineraries are very different, and until now the training and professionalization systems of the sector haven't allowed the wider recognition and comparability of qualifications. Agencies

have the challenge of recognizing the learning and the competences of these professionals, who in turn have limited opportunities to acquire jobs and training opportunities

#### **Project aims:**

- facilitate the transparency and recognition of adult educator qualifications across Europe making them comparable by having a common reference (EQF) and a common Master adult educator profile which promotes the idea of mobility through standardised educational programmes and qualification levels.
- enhance the recognition and valorisation of adult educator learning that has occurred within non-formal and informal settings by the means of a validation instrument.
- develop higher transparency and comparable qualifications to advance the mobility of adult educators on the European labour market.

The validation instrument will help adult educators

- become more aware of the knowledge and skills they have in present
- enable them to plan their further professional development.

#### **Hintergrundinformation:**

Leonardo Project

2008-10

Partner Countries: CH; DE (Coord.); EE, ES; IT; RO; UK

Coordinator: German Institute for Adult Education (DIE)

#### **Zentrale Projektergebnisse:**

- Master adult educator profile (a set of skills, knowledge and competences defined and described by the partners to measure qualifications of adult educators in Europe on the 7th EQF level)
- validation instrument to certify adult educator competencies (it will be designed in form of a handbook to record and document acquired formal and non-formal competences. The instrument will be geared to the self-validation instrument if the European project VINEPAC)

### **Bezeichnung: "Key Competences of Adult Learning Professionals"**

**Quelle:** <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>

#### **Im Projekt erarbeitetes Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofil:**

##### **Generic competences**

(competences that are relevant for carrying out all activities in the adult learning sector. Every professional working in the sector ought to possess these competences regardless of whether they carry out teaching, management, counselling or administrative activities)

A1) Personal competence in systematic reflection on one's own practice, learning and personal development: being a fully autonomous lifelong learner.

A2) Interpersonal competence in communicating and collaborating with adult learners, colleagues and stakeholders: being a communicator, team player and networker.

A3) Competence in being aware of and taking responsibility for the institutional setting in which adult learning takes place at all levels (institute, sector, the profession as such and society): being responsible for the further development of adult learning.

A4) Competence in making use of one's own subject-related expertise and the available learning resources: being an expert.

A5) Competence in making use of different learning methods, styles and techniques including new media and being aware of new possibilities and e-skills and assessing them critically: being able to deploy different learning methods, styles and techniques in working with adults.

A6) Competence in empowering adult learners to learn and support themselves in their development into, or as, fully autonomous lifelong learners: being a motivator.

A7) Competence in dealing with group dynamics and heterogeneity in the background, learning needs, motivation and prior experience of adult learners: being able to deal with heterogeneity and groups.

#### **Specific competences linked to the learning process:**

B1) Competence in assessment of prior experience, learning needs, demands, motivations and wishes of adult learners: **being capable of assessment of adult learners' learning needs.**

B2) Competence in selecting appropriate learning styles, didactical methods and content for the adult learning process: **being capable of designing the learning process.**

B3) Competence in facilitating the learning process for adult learners: **being a facilitator of knowledge (practical and/or theoretical) and a stimulator of adult learners' own development.**

B4) Competence to continuously monitor and evaluate the adult learning process in order to improve it: **being an evaluator of the learning process.**

B5) Competence in advising on career, life, further development and, if necessary, the use of professional help: **being an advisor/counsellor.**

B6) Competence in designing and constructing study programmes: **being a programme developer.**

#### **Specific competences supportive to, or indirectly related to the learning process:**

B7) Competence in managing financial resources and assessing the social and economic benefits of the provision: **being financially responsible.**

B8) Competence in managing human resources in an adult learning institute: **being a (people) manager.**

B9) Competence in managing and leading the adult learning institute in general and managing the quality of the provision of the adult learning institute: **being a general manager.**

B10) Competence in marketing and public relations: **being able to reach the target groups, and promote the institute.**

B11) Competence in dealing with administrative issues and informing adult learners and adult learning professionals: **being supportive in administrative issues.**

B12) Competence in facilitating ICT-based learning environments and supporting both adult learning professionals and adult learners in using these learning environments: **being a ICT-facilitator.**

#### **Referenzgruppe:**

Professionals working in the AL sector, whether in a teaching, management or other roles

#### **Projektziele:**

Aim of this study is to develop a common set of key competences that contribute to the development of a reference for Europe, which can be used by Member States on a voluntary basis. Furthermore, flexible and alternative pathways for transfer of competencies should be studied in order to allow progression in the profession, both in terms of function and levels, and transition between professional profiles, allowing more stability inside the adult learning sector.

#### **Hintergrundinformation:**

Study published in 2010

The European Commission commissioned a study on key competences of adult learning professionals that can be used as a reference for developing a professional profile for staff working in the sector and thus improving the quality of adult learning.

The study was carried out by Research voor Beleid in partnership with the University of Glasgow, University of Thessaloniki, and the University of Leiden.

The study covered the 27 EU Member States, the EFTA countries which are member of the European Economic Area (Norway, Iceland, and Liechtenstein), and two of the three candidate countries (Turkey and Croatia).

### **Zentrale Projektergebnisse:**

Set of key competences of adult learning professionals which can be used for various purposes, including

- Self assessment and evaluation
  - Selection of training courses
  - Action research and action learning
  - Development of qualification structures
  - Development of educational programmes
  - Developing quality certificates and standards
- etc.

## **Bezeichnung: “Qualified to Teach (QF2TEACH)”**

**Quelle/Projektwebseite:** [www.qf2teach.eu/](http://www.qf2teach.eu/)

### **Im Projekt erarbeitetes Kompetenz- bzw. Qualifikationsprofil:**

Transnational catalogue of core competencies of ACE Learning Facilitators

#### **Key Competence 1: Group Management and Communication**

- - Communicate clearly
- - Manage group dynamics
- - Handle conflicts

#### **Key Competence 2: Subject Competence**

- -Have specialist knowledge in their own area of teaching
- -Apply the specialist didactics in their own area of teaching

#### **Key Competence 3: Supporting Learning**

- - Support informal learning
- -stimulate the active role of learners
- -Have a broad repertoire of methods at their disposal
- -Make use of the participants' life experience in the teaching activities

#### **Key Competence 4: Efficient Teaching**

- - Tailor teaching offers for the needs of specific target groups
- - Plan teaching offers according with the resources available (time, space, equipment, etc.)

#### **Key Competence 5: Personal Professional Development**

- - Orientate themselves to the needs of participants
- - Make use of their own life experience within the learning environment
- - Recognise their own learning needs
- - Set their own learning goals
- - Be creative
- - Be flexible
- - Reflect their own professional role
- - Evaluate their own practice
- - Be self-assured
- - Be committed to their own professional development
- - Cope with criticism
- - See different perspectives

**Key Competence 6: Stimulating learning**

- - Motivate
- - Inspire

**Key Competence 7: Learning Process Analysis**

- Monitor the learning process
- Evaluate the learning outcomes
- Conduct regular formative assessment and learner /teacher dialogues
- Assess the entry-level of learners

**Key Competence 8: Self-competence**

- Be emotionally stable
- Be stress-resistant
- Analyse learning barriers of the learner
- Be authentic
- Proceed in a structured way
- Be open minded

**Key Competence 9: Assistance of learners**

- Create a safe learning atmosphere (not intimidating)
- Enable learners to apply what they have learned
- Be attentive
- Encourage learners to take over responsibility for their future learning processes
- Be empathic
- Encouraging collaborative learning among learners
- Provide support to the individual learner
- Listen actively
- Be available/accessible to learners

- Assess the needs of the learner

### Referenzgruppe:

**Adult Learning Facilitators.** This term refers to a variety of professional roles such as teachers, trainers, coaches, guidance and counselling staff and others. What these roles have in common is that a major part of the professional activity takes place in direct contact with the adult learner(s) and consists in initiating, supporting and monitoring the learning processes of these adults.

Adult Learning Facilitators work in various contexts covering the entire field of Adult and Continuing Education (ACE) including: formal adult education institutions offering basic, general and vocational education and training,

- b) non-formal education institutions offering popular education, and
- c) work-related training and development mainly of non-formal character.

### Projektziele:

"Teaching" - which can be considered the classical aspect of the work of most adult and continuing education professionals - has become an ever more complex activity in the last decades: teachers increasingly need new and enhanced skills and competencies (e.g. counselling skill, intercultural skills etc.). Older initiatives to define standardized qualification frameworks for Adult Educators have not sufficiently reflected these new challenges. More modern attempts are still in a primary stage and, moreover, restricted to the national level. There have been no attempts to join these activities on the European level.

### Project aims

The project aims to determine the core competencies needed by teachers in adult and continuing education today and in the near future by conducting an expert-panel research design (Delphi study).

On the basis of the results – i.e. on the basis of what, according to the experts, teachers in ACE should be able to know and to do – proposals for sectoral qualification frameworks for this group will be developed

### Hintergrundinformation:

Leonardo da Vinci Project

2009-11

Partner countries: CH, DE (Coord.), IT, NL, PL, SE, TO, UK

Coordinator: German Institute for Adult Education (DIE)

### Zentrale Projektergebnisse:

- Transnational catalogue of core competencies of Adult Learning Facilitators
- Proposals for national and transnational Qualifications Frameworks for Adult Learning Facilitators



Autor: PD Dr. Markus Höffer-Mehlmer

### Introduction

The following time tables and instructional plans hopefully will give you some help organizing Curriculum globALE courses. Even though you have the Curriculum itself and this training concept in hands there still remains a lot of work to do.

### Finding information and material

The curriculum and the training concept are planned for working with different groups in different countries. There are certain parts of the modules where preparing the learning event you should find information and material. This is of great importance for the 1st module because there the participants get basic information about the educational system, Adult Education and political developments, which are important for them. Some ideas how to find information and material you find in the introduction to the 1st module.

### Adapting methods and time frames

Working with this material you should adapt the time frame according to the conditions of your courses. E.g. it might be that you start earlier or later than 9.30 a.m. or that you don't have three or four consecutive days for a module. However you organize the work you should take care that every working sequence has a clear structure with a good start and end.

Adapting the time frame also is a task regarding every unit of the modules. The time tables of this concept all have the same structure: 1.5 hours work followed by a short coffee-break and on midday by a longer lunch break. You can and you should change this if it seems convenient. The same can be said about the subjects of every unit. For some of the subjects you and your group might need more for others less time than is planned in our time tables. You shouldn't hesitate to give the learning and working on every subject sufficient time (but not more).

We suggest to change methods to give the participants some ideas of how to organize teaching and learning processes in a good way.

- **Lecture:** There are certain points where you should give a well informed and structured input. Normally things are easier and people can follow your lecture better if your speech is supported by media. Very often PPP is standard procedure for these situations. But it can be a good idea to choose other media. Working with pre-fabricated media like PPP you can concentrate on the things you want to say, but sometimes it's better to „let things grow“, work out the information and ideas you talk about and at the same time to work out the main points or a picture or a scheme etc. on a classical black or a modern white board.
- **Discussion:** A vivid discussion offers good opportunities to see different aspects of a subject. Without any writing (on a black/white board or on flip chart) the results and deeper insights often disappear. If necessary you can change the way of protocol (e.g. instead of continuously writing, making short breaks to write down the main points of a part of the discussion, instead doing it all, let participants alternately do the job, so that you are freer to participate and/or moderate the discussion.
- **Small group work:** There are several arguments why small group work sometimes makes sense. The number of groups (and of group members) depends on the size of the whole group, the subject and the material you have or you can prepare. You should alternate the size of

---

<sup>26</sup> The training concept has been developed based on an earlier version of Curriculum globALE and does therefore not reflect in detail the content of all modules

the small groups and the membership to intensify contacts between all participants. After each small group working period you should have enough time to introduce / present the most important results of group work in plenum.

- **Individual work:** Individual work normally happens between the modules when the participants are at home/at work. Notwithstanding it sometimes helps to concentrate on a new subject or task if you start with an individual exercise. Or it helps to collect previous experience and knowledge with a subject without interference of other participants.

In Adult Education as generally in life the first meeting is very important and it starts when it starts. To remind you that every day the group has to come together socially and psychologically and should continue with its work, especially if the last meeting has not been the previous day but some time ago, all the days start with a welcome and connecting to prior work, therefore in the plans you find the Connecting at the beginning of every day.

The Connecting normally is more important and more difficult if and when there was a certain time since the group has met for the previous module. The Connecting should give space to report and discuss the things the participants have learned and/or experienced in the meantime.

### Evaluation methods

Every module and every day should end with some thoughts about further learning subjects and an evaluation. At the end of each module you should take your time to prepare things which should be done, searched and/or read in between the modules.

We didn't propose certain evaluation methods in the instructional plans. There are different methods of evaluation:

- **spoken or written:** very often questionnaires are used to evaluate but you also find evaluation rounds or other types of spoken evaluation. The spoken one normally is easier and means less work you would need otherwise to prepare and interpret questionnaires. On the other hand during evaluation rounds sometimes you can see group dynamics at work, because opinions some learners articulate inspire/influence/provoke others when it's their go. And some people might take their time to think about their view more deeply before filling out a questionnaire.
- **standardised or non-standardised:** For questionnaires mostly both types of questions are used. Standardised parts easier to subsume and offer comparable data but non-standardised sometimes can give you more inspirations for improvements.
- **in public or in private:** It makes a difference if the learners articulate their opinion in public, e.g. in an evaluation round at the end of a working day or a module, or if they write it down only for the eyes of the trainer and/or the evaluating body. An evaluation also can be written in public on flipchart paper so that everybody can compare her/his own view with other people's opinions.

It's up to you to decide how you evaluate each day and each module. Changing the method from time to time gives the participants a good model and offers possibilities to get some experience with different methods.

As you see in the time table of the 1<sup>st</sup> module we propose that you introduce the subject evaluation at the end of the 1<sup>st</sup> day before you start to evaluate the day. You should give the participants some basic information about evaluations sense and methods and explain the rules (e.g.: during spoken evaluation rounds others opinions shouldn't be commented).

## Approaching Adult Education

The 1<sup>st</sup> module should give some central ideas about Adult Education, its aims and terms and its institutional and professional dimensions.

It might be evident that in this paper we can't give you detailed information about all countries. So preparing this module you should collect and organize some information about the educational system and about the history of Adult Education in your own country. There shouldn't be a problem to find some printed and electronic sources you can use for that (e.g. internet sources and publications of ministries, educational organizations etc.).

To get an overview of educational systems in different countries you can use international databases as the following.

- [http://www.bildung-weltweit.de/zeigen\\_e.html?seite=6680](http://www.bildung-weltweit.de/zeigen_e.html?seite=6680): Internet guide to education systems worldwide
- <http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx> UNESCO-page with educational data worldwide
- <http://www.ibe.unesco.org/en/services/external-links/national-education-agencies.html> UNESCO-page with links to national / regional institutions worldwide

To find information about the history of Adult Education the following aspects might be important:

- Which practical and theoretical influence -had socio-economic groups and movements, religious groups and institutions, the state (perhaps not only on the central but also on the federal level)?
- Were there changes of the socio-economic system (e.g. industrialisation, post-industrialisation) which influenced the development of Adult Education?
- What about changes of the political system and their importance for Adult Education?

Regarding the subjects of the days 3 and 4 the above mentioned „adapting the time frame“ has special importance. You should decide how long and how detailed you concentrate on the educational system and the professional situation of Adult Education in your country. The institutions and the political and administrative aspects can be more or less complicated and the analysis therefore more or less time consuming. It also depends on the group, their previous experience and knowledge. E.g. it makes a big difference if you have participants with a lot of professional experience in education (inside or outside of Adult Education) or if their most important experiences with education were made when they went to school, college and/or university.

## Time Table

Time	Day 1	Day 2	Day 3	Day 4
9.30 - 11.00	A. Welcome, Introduction, expectations, objectives General overview	E. CONNECTING Main Topic of this day: Why Adult Education? Individual perspectives: Lifespan development, transitions and crises	I. CONNECTING Main Topic of this day: education system and Adult Education Education system: its main characteristics and components	M. CONNECTING Main Topic of this day: Working in Adult Education Teaching, arranging, facilitating: trainers in Adult Education
11.00 – 11.30	Coffee / Tea			
11.30 – 13.00	B. Learning adults: experiences, settings and terms	F. Individual perspectives: Lifespan development and Adult Education	J. Adult education as part of the education system: history and actual situation	N. Managing Adult Education
13.00 – 14.30	Lunch			
14.30 – 16.00	C. Adult education: terms and structure	G. Socio-economic perspectives: Adult Education, labor market and politics	K. Research and theory in Adult Education I	O. Competences, obligations and possibilities of adult educators
16.00 – 16.30	Coffee / Tea			
16.30 – 17.30	D. Roots and history of Adult Education Evaluation: why and how?	H. Adult education today and tomorrow: Lifelong Learning in modern societies	L. Research and theory in Adult Education II	P. Working in Adult Education: preparing field interviews
17.30 – 18.00	Evaluation & Preparation of further learning			

## Instructional Plan

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
A.	Welcome Introduction, expectations, objectives, general overview	Start the relationship with other participants and trainers Formulate and discuss expectations Know the programs details Articulate and evaluate personal experiences in the field of Adult Education Know administrative and housekeeping arrangements and adapt them if convenient and possible	Introduction Expectations Group dynamics Course objectives and structure	Presentation Duo-interview Presentation round Discussion Résumé and/or amendment	Course timetable General objectives written on flipchart Flipchart, markers, masking tape	If some participants know each other, you should mix the interview-duos
B.	Learning adults: experiences, settings and terms	organize participants' experiences with adult learning using the conceptual terms formal, non-formal and informal learning knowing the consequences of the terms and being able to use them as conceptual frames	Exchange about learning experiences Organizing the experiences using central terms for adult learning	Introduction Small group / duo work: „learning experiences in my life“, each group/duo jotting down a certain number of participants' own learning experiences, pinning the notes to the board Organizing the experiences-notes following the differentiation between formal, non-formal and informal learning Discussion	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	You should give room to collect different experiences and to combine them with theories and empirical findings
C.	Adult education: terms and structure	Knowing structural terms Reflecting about implications and consequences of different forms of Adult	Terms and concepts of vocational training, further education, Adult Education,	Lecture Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable)	Sometimes different terms are used for the same phenomena or the

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		Education	media based trainings etc.			same term is used with different meaning. To prevent misunderstanding you should inform the participants about that and about the terms used during this training.
D	Roots and history of Adult Education <sup>27</sup> Evaluation: why and how? <sup>28</sup>	Knowing important institutions and concepts of adults educations history Understand today's Adult Education as influenced by historical developments	Historical changes and Adult Education Social and economic change and Adult Education Some principals and aims of evaluation	Lecture Discussion Brief introduction: Evaluation	Presentation material (PPP if suitable) Alternative: a time line (a clothesline through the working room), cards with important historical data of politics, educational policy and of Adult Education	You should try to connect important events and developments of Adult Education with general knowledge of your nations/regions history
E	Individual perspectives: Lifespan development, transitions and crises	Knowing central terms for lifespan development of adults, different stages and parts of adults' life, meaning of transitions and critical incidents	Early adulthood, middle age, old age Transitions, critical incidents Job and family as referring points for lifespan development	Introduction Small group work: Personal experiences with transitions and changes in adulthood Presentation of group works results Discussion Presentation	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable) Photographs of adults in different stages of adulthood	You should give room to collect different experiences and to combine them with theories and empirical findings
F	Individual perspectives:	Combining the analysis of adulthood in today's society	Historical changes: life expectance, more	Small group work (2 or 3 of them):	Adult life (family, working, feasts etc.)	Pictures and/or historical material

<sup>27</sup> The subject historical development of adult education will be deepened in sequence J of this module.

<sup>28</sup> This should just be a short introduction to prepare the afterwards starting evaluation during the modules. Evaluation will be a subject of more intense work in a latter module.

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
	Lifespan development and Adult Education	with reflecting about Adult Educations possibilities to support adults	flexible age and aging norms, pluralism of adulthood models Types of Adult Education for parenting, job development and other lifespan development tasks Individual benefits of Adult Education	Pictures of historical changes (organizing a small commented exhibition of historical pictures) Presentation of program examples Duo-work: ideas for new supporting learning events Presentation Discussion Résumé and/or amendment	pictures / photographs of different eras Examples of Adult Education programs with events treating lifespan development aspects Presentation material (PPP if suitable)	offers the opportunity of a
<b>G</b>	Socio-economic perspectives: Adult Education, labor market and politics	Participants should understand the social and economic function of Adult Education and the different interests regarding its development.	Education, economy and labor market relationships Social and economic changes and educational needs Social and economic benefits of Adult Education	Lecture Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board	
<b>H</b>	Adult education today and tomorrow: Lifelong Learning in modern societies	Understanding reasons, aims and instruments of Lifelong Learning programs and projects	Aims and instruments promoting Lifelong Learning Combining formal, non-formal and informal ways of adult learning Blended learning Guidance, teaching and learning	Duo work: The future of adult life and learning 30/50 years from now. Discussion Lecture Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board	The duo work at the beginning of this session might help to open minds for questions about the future of Adult Education.
<b>I.</b>	Education system: its main characteristics and components	Refresh and deepen the understanding of the complex educational system	Primary, secondary, tertiary education Educational careers and transitions in the	Introduction Small groups: the education system, experiences,	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking	

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
			educational system Making educational policy	knowledge and questions Presentation of work results Discussion Lecture: Actual developments and topics in educational policy	tape Presentation material (PPP if suitable) Newspaper clippings <sup>29</sup>	
J.	Adult education as part of the education system: history and actual situation	Understand place and role of Adult Education in the educational system Analysing similarities and differences between Adult Education an primary/secondary/tertiary education Knowing main players in Adult Education	Important phases and events in the history of Adult Education	Lecture Discussion Small group work, 3 groups: a.) school b.) university c.) vocational training and Adult Education. similarities and differences Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable)	
K.	Research and theory in Adult Education I	Knowing central subjects and instruments of research in Adult Education Being able to analyze methods and settings of research and interpret findings	Research methods Research design Aims and design of research in Adult Education	Lecture Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board	
L.	Research and theory in Adult Education II	Knowing central subjects and instruments of research in Adult Education Being able to analyze methods and settings of research and interpret	Research methods Research design Aims and design of research in Adult Education	Introduction Group work: research projects Presentation of work results Lecture	Short characteristics of research projects in Adult Education <sup>30</sup> Presentation material (PPP if	If the participants have prior knowledge with social science and research you should try to carve out the

<sup>29</sup> You can use the internet, e.g. news search portals like yahoo news to look for news and articles about educational policy.

<sup>30</sup> To find suitable projects and project-descriptions you should search national databases and/or link lists like <http://www.eaea.org/topics.php?topic=107>

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		findings		Discussion Résumé and/or amendment	suitable) Flipchart or board	important points of research in Adult Education. If they don't have such prior knowledge they should get an idea how to find, understand and assess empirical findings in Adult Education.
<b>M</b>	Teaching, arranging, facilitating: trainers in Adult Education <sup>31</sup>	Knowing different working fields of adult educators Reflecting about competences for these fields.	Teaching Arranging adult learning environments Facilitating adult learning	Introduction Small group work, 3 groups: a.) teaching b.) arranging c.) facilitating. Things to do and know Presentation Discussion Lecture Discussion Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable)	This is only a short introduction. The subject will be treated in the modules 2 to 4 more profoundly.
<b>N</b>	Managing Adult Education <sup>32</sup>	Understand the managing perspective in Adult Education	Planning and organizing Adult Education Political, legal and administrative conditions of management Economy and finance	Lecture Discussion Group work: managerial tasks Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Practical examples (course planning, legal aspects, finances of trainings or other issues of management) to be solved/treated by working groups Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board	This is only a short introduction. The subject will be treated in module 5 more profoundly.

<sup>31</sup> The issue will be deepened in module 3 and 4.

<sup>32</sup> The management issue will be deepened in module 5.

	<b>Session</b>	<b>Learning objectives</b>	<b>Contents</b>	<b>Methods</b>	<b>Material</b>	<b>Comments</b>
<b>O</b>	Competences, obligations and possibilities of adult educators	P. should understand legal and ethical foundations and limits of adult educators' work They should get a first sketch of adult educators' competences	Legal foundations of Adult Education Ethical dimensions of Adult Education	Lecture Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board	
<b>P.</b>	Working in Adult Education: preparing field interviews	Combining and arranging information about Adult Education given during earlier sequences of the module to structure field research	Collecting and organizing questions and ideas for interviews	Introduction Individual or small group work: collecting ideas Presentation Discussion Decisions about the interviews	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable)	The field work should be first mentioned during the first day of the module. The participants can think about possible interview partners and/or ask for help finding them.

## Adult learning and adult teaching

### Time Table

Time	Day 1	Day 2	Day 3
9.30 - 11.00	A. CONNECTING General overview Working in Adult Education	E. CONNECTING Main Topic of this day: Learning styles, techniques and problems Learning preferences and learning styles	I. CONNECTING Main Topic of this day: Learning and teaching How to support learning
11.00 – 11.30	Coffee / Tea		
11.30 – 13.00	B. Learning domains and experiences	F. Learning styles	J. Self-directed and organized Learning
13.00 – 14.30	Lunch		
14.30 – 16.00	C. Learning: paradigms and research	G. Learning techniques and learning problems I	K. Promoting attendance in Adult Education
16.00 – 16.30	Coffee / Tea		
16.30 – 17.30	D. The learning of adults	H. Learning techniques and learning problems II	L. Preventing drop out in Adult Education
17.30 – 18.00	Evaluation & Preparation of further learning		

## Instructional Plan

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
A.	General overview Working in Adult Education	Participants should get a general understanding of the module as part of the curriculum Presenting and interpreting the interviews with people working in Adult Education the participants should reflect on competences and job possibilities in Adult Education	Labor market situation in Adult Education	Introduction Presentation of interview results by participants Discussion Lecture: Working in Adult Education Discussion Résumé and/or amendment	Flipchart or board, markers Presentation material (PPP if suitable)	The interviews perhaps can give important stimuli for discussions about working in Adult Education. If there are data about Adult Education as a labor market in your country available you should give a short overview.
B.	Learning domains and experiences	P. should understand the variety of "learning" and know categories to analyze and organize them in taxonomies.	Cognitive, affective and psychomotor learning domains Learning taxonomy models	Introduction Presentation: Learning domains and taxonomy models Group work: my/our learning experiences and the different domains of learning Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	You should give room to collect different learning experiences and to organize them following the structure you explained in the presentation.
C.	Learning: paradigms and research	Understand different paradigms and approaches Analyze different perspectives and interpret research findings	Behaviorism, cognitivism and constructivism: perspectives and variations	Introduction Presentation: Learning paradigms and research Discussion: Consequences	Presentation material (PPP if suitable)	

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		Consequences of different paradigms for the organizing of learning processes		of theories and research for the teaching and learning of adults		
D.	The learning of adults	Analyze similarities and differences between adults' and children's learning Compare different theories of ageing and analyze implications for adult learning	Measuring intelligence Fluid and crystallised intelligence Ageing theories and research: the biology, psychology and sociology of ageing	Duo-work: Interview about "things I learned last month/year" Lecture: changes of adults intelligence Discussion Two working groups, a.) biological perspectives, b.) psychological and sociological perspectives of ageing Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	If the interview partners don't remember enough learning situations they had during the month before, they might broaden the time frame up to the whole last year. The p. should get a broader view of the learning of adults. This includes not only organized learning events and material but also varieties of informal, self organized and/or casual learning.
E.	Learning preferences and learning styles	Participants should connect their own experiences with learning processes and typologies of learning styles	Learning strategies and techniques Learning styles	Individual work Trio work comparing the findings of the test Discussion	Self-test-questionnaire 'Learning style' Flipchart, markers Presentation material (PPP if suitable)	You can use one of the tests you can find in the internet <sup>33</sup> . The test shouldn't be too elaborated, e.g. a learning style inventory test might be too complicated. Certainly a quality

<sup>33</sup> An example: <http://www.unf.edu/uploadedFiles/aa/coas/advising/learningstyles.pdf>.

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
						check of the test you select is recommended.
F.	Learning styles	Participants should know learning style inventories and give consideration to different learning styles when teaching adults.	Learning style concepts Educational consequences Differential didactics as a response to different learning styles	Lecture: Learning styles and learning preferences Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	
G.	Learning techniques and learning problems I	Participants should identify different learning techniques and identify learning problems	Introducing new learning patterns Techniques to improve memorising Self-monitoring of learning as a learning technique Analyzing learning problems Solving of learning problems	Introduction Small group work: Memory hooks and tricks to support memory Presentation Discussion	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	Learning problems mostly are related to learning techniques, therefore both topics are combined here in Session G, H and I.
H.	Learning techniques and learning problems II	As above (session G)	As above (session G)	Lecture: Learning techniques and learning problems Discussion	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	As above (session G)
I.	How to support learning	As above (session G)	As above (session G)	Sampling: What trainers can do to support learning Discussion Résumé and/or amendment	Flipchart, board Flipchart or board, markers	As above (session G)
J.	Self-directed and organized Learning	P. should assess the advantages and disadvantages of self directed and	Characteristics and variations of self directed and organized	Duo work: mutual interviews about self directed learning projects	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board,	The lecture should fill the gaps which might appear, e.g. if the duo work and

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		organizational learning.	learning Advantages and disadvantages of different learning arrangements	and processes Discussion Lecture: Self-directed and organizational Learning Discussion Résumé and/or amendment	markers	the discussion lacks the topic 'limits and problems of self directed learning' you should give it special emphasis in your lecture. On the other hand if the advantages of self directed learning are not mentioned you should elaborate them in your lecture.
K.	Promoting attendance in Adult Education	Participants should know main characteristics of attendance in Adult Education and strategies to promote it.	Socio-demographic factors of attendance in Adult Education Motives to visit learning events Educational needs and attendance	Small group work: "Why and when do adults come to Adult Education events?" Presentation Discussion Lecture: Adult education attendance: Impacts of gender, age, socio-economic situation Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	It might be difficult to find precise data about Adult Education rates in your country. Sometimes we only can estimate or we find exact statistics in some parts of Adult Education while finding nothing in other parts. You should explain the situation and the difficulties so that the participants get a realistic view.
L.	Preventing drop out in Adult Education	P. should know main reasons for dropout in Adult Education and master basic strategies to prevent it.	Dropout factors Prevention strategies	Sampling: Reasons to go: Drop outs in Adult Education Lecture: Drop out in Adult Education	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation	

	<b>Session</b>	<b>Learning objectives</b>	<b>Contents</b>	<b>Methods</b>	<b>Material</b>	<b>Comments</b>
				Discussion Résumé and/or amendment	material (PPP if suitable)	

## Communication and group dynamics in Adult Education

### Time Table

Time	Day 1	Day 2	Day 3
9.30 - 11.00	A. CONNECTING General overview Main Topic of this day: Communication, an introduction Communication: models, principles and key features	E. CONNECTING Main Topic of this day: Communication and groups Communication patterns, cultural and intercultural aspects of communication I	I. CONNECTING Main Topic of this day: Problems, conflicts and learning possibilities Birth, growth and death of groups in Adult Education
11.00 – 11.30	Coffee / Tea		
11.30 – 13.00	B. Verbal communication in Adult Education	F. Communication patterns, cultural and intercultural aspects of communication II	J. Group and roles
13.00 – 14.30	Lunch		
14.30 – 16.00	C. Nonverbal communication in Adult Education	G. Obstacles and misunderstanding in Adult Education	K. Typical and not so typical group conflicts
16.00 – 16.30	Coffee / Tea		
16.30 – 17.30	D. Professional communication in Adult Education, principles and techniques	H. Group and adult learning	L. Group leaders tool box
17.30 – 18.00	Evaluation & Preparation of further learning		

## Instructional Plan

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
A.	CONNECTING General overview Main Topic of this day: Communication, an introduction Communication: models, principles and key features	Participants should get a general understanding of the module as part of the curriculum They should know the main communication models, principles and features	Basic elements and key features of communication Types and levels of communication	Introduction Lecture: communication models and key features Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable)	
B.	Verbal communication in Adult Education	Participants should know and handle strategies and techniques to talk to	Verbal styles and cultural/individual habits Principles and techniques to support understandability	Introduction Small group work: verbal communication with different target groups Presentation Discussion Lecture: principles and features of understandability Discussion Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable)	You can start this sessions or the understandability- part of it with a warm up exercise (like some tongue breakers in your maternal language or exercises actors use for warm up). It might be a good task for the small groups to let them explain the same topic for different types of people (age, gender, social and cultural background etc.) to find out more about the relationship between understandability and target group characteristics

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
C.	Nonverbal communication in Adult Education	P. should know the typology of communication ways	Nonverbal and paraverbal <sup>34</sup> communication Proxemic behavior <sup>35</sup> and its meaning Patterns of expression and perception	Communication exercise Lecture Discussion Résumé and/or amendment		
D.	Professional communication in Adult Education, principles and techniques	P. should know and apply professional principles and techniques of communication.	Principles of communication (respectful, motivating, mutual...) Components and techniques of communication (active listening, levels of communication, avoiding discussion killers, asking questions) Giving feedback, expressing and accepting criticism, in particular in the education context	Presentation: Professional communication in Adult Education, principles and techniques Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	
E.	Main Topic of this day: Communication and groups Communication patterns, cultural and intercultural aspects of communication I	P. should know the cultural reasons of communication styles and rules and understand the nature of intercultural communication problems or conflicts.	Cultural patterns of communication Verbal and nonverbal communication and its cultural roots Misunderstanding and conflict and intercultural communication	Small group work: "When communication goes wrong. Stories of misunderstanding and conflict" Presentation Discussion		
F.	Communication patterns,	As above (session E)	As above (session E)	Lecture: Communication	Presentation	If the members of

<sup>34</sup> Paraverbal: Audible signals accompanying verbal expressions like "Ehm", breaks or dialectal variations of words.

<sup>35</sup> Proxemic behavior: Signals produced by positioning of communicators to each other like distance zones related to the grade of knowing each other and/or nearness.

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
	cultural and intercultural aspects of communication II			patterns, cultural and intercultural aspects of communication Discussion Résumé and/or amendment	material (PPP if suitable) Flipchart or board, marker	the learning group have different cultural backgrounds/roots they could introduce their personal experience with intercultural communication problems.
<b>G.</b>	Obstacles and misunderstanding in Adult Education					
<b>H.</b>	Group and adult learning	The participants should connect the experiences made with the training group with main aspects of group theory and research.	Group theory and research	Individual work: "My view of our training groups history" Presentation round Discussion Résumé and/or amendment	Flipchart or board, marker	This is the 4 <sup>th</sup> module which means that the group of participants soon has its own small history of developing, of conflict, of establishing etc. Therefore it might be a good first step into the topic group development to take this group as an example.
<b>I.</b>	Main Topic of this day: Problems, conflicts and learning possibilities Birth, growth and death of groups in Adult Education	The p. should know main concepts of group dynamics and get a first hint of the consequences for Adult Education.	Group dynamics Inter- and intragroup dynamics Stages of group dynamics	Introduction Lecture: Group dynamics Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	
<b>J.</b>	Group and roles	The p. can differentiate between	Roles of trainers, role switching and role	Small group work: different roles of trainers: a.)	Handouts for the groups with a	

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		different roles and can analyze the influence of groups on role playing.	confusing	instructor, b.) facilitator, c.) moderator, d.) aide in learning processes Presentation Discussion Résumé and/or amendment	short description of role they shall work on. Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	
<b>K.</b>	Group conflicts	P. can analyze different sorts of conflict as inter-, intra- or Subgroup-conflict and know some strategies and techniques to influence the dynamics of conflicts.	Group dynamics and sub-group development Conformity and rebellion	Duo work: "Conflicts in Adult Education/school/university I saw" Lecture: Group dynamics Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	If there have been conflicts in this group they might be mentioned and analyzed during this session. It could bring the advantage that you can connect theory and research with a conflict which is known by all participants. On the other hand there is the risk that you start a conflict one again which is well buried till this moment.
<b>L.</b>	Group leaders tool box	P. should summarise the information and instruments of this module for their own purposes in Adult Education.	Selection of all previous contents of the module	Individual work: "Packing list of my personal tool box for Adult Education" Small group work: Comparing the boxes Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	

## Methods of Adult Education

### Time Table

Time	Day 1	Day 2	Day 3	Day 4
9.30 - 11.00	A. CONNECTING general overview Main Topic of this day: methods and beginning Typology and efficiency of methods	E. CONNECTING Main Topic of this day: Informing and teaching Preparing and structuring of lectures	I. CONNECTING Main Topic of this day: group work and individual work Trainer as moderator	M. CONNECTING Main Topic of this day: organizing the learning environment and evaluation Preparing and organizing the teaching and learning environment
11.00 – 11.30	Coffee / Tea			
11.30 – 13.00	B. Methods to start with	F. Informing people, techniques and principles	J. Preparing and organizing the work of small groups	N. Evaluation methods
13.00 – 14.30	Lunch			
14.30 – 16.00	C. Planning learning/training events	G. Supporting lectures with media	K. Combining and integrating group work	O. Packing the method tool box
16.00 – 16.30	Coffee / Tea			
16.30 – 17.30	D. Planning learning/training events (cont.)	H. Teaching, learning and media	L. Preparing and organizing individual work	P. Methods to end with
17.30 – 18.00	Evaluation & Preparation of further learning			

## Instructional Plan

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
A.	CONNECTING general overview Main Topic of this day: methods and beginning Typology and efficiency of methods	Participants should get a general understanding of the module as part of the curriculum They should be able to arrange different methods of Adult Education and to assess their efficiency.	Typology of methods Criteria for methodological efficiency Efficiency of different methods	Introduction Lecture: typology of methods Discussion Small group work: advantages and disadvantages of different methods Presentation of work results Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	P should report about their experiences about Adult Education methods as adult learners and/or as trainers and should combine them with the content of the module.
B.	Methods to start with	Participants should know different methods to start learning events and training days and know criteria to	Starting learning events Ice breaking methods Methods to organize and celebrate the first meeting in Adult Education	Introduction Role plays in small groups: entering first meetings in Adult Education Discussion Presentation: ice breaking methods Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards with short descriptions of ice breaking methods/games	If you have tried different methods to start during the first two modules you now can use these experiences as reference points.
C.	Planning learning/training events	P. should know the planning dimensions of Adult Education learning events and use instruments to plan and prepare events	Planning dimensions Planning tools	Introduction: planning Adult Education and instructional plans Individual work: planning a (part of a) learning event Small group work: presentation and	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Prefabricated planning sheets (e.g. the	If the participants are planning to work in different field of Adult Education this is the opportunity to compare the planning condition in different fields and with different topics.

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
				assessment of plans	instructional plan structure of this training)	
D.	Planning learning/training events (cont.)	as before	as before	Introduction Presentation of work results Discussion Résumé and/or amendment	as before	
E.	<b>CONNECTING</b> Main Topic of this day: Informing and teaching Preparing and structuring of lectures	P. should have an overview how to search and how to structure information and planning criteria and techniques of lectures.	Organizing information Structuring lectures	Introduction Lecture: Preparing and structuring lectures Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	If there are participants who actually are planning a learning event you could take their project as an example which might help them and the whole group because a practical example might clarify things better.
F.	Informing people, techniques and principles	P. should connect everyday ways of informing people to professional teaching techniques.	Teaching as an adjustment process Explaining techniques	Duo-Work: typical faults while informing people Presentation Discussion: quality of informing Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	
G.	Supporting lectures with media	P. should know different kinds of media. They should have criteria to select suitable media for certain purposes. They should know and consider technical	Types and dimensions of teaching-media Technical aspects of using media	Lecture: media Discussion Two groups 'advantages and disadvantages of certain kinds of media', group a: prefabricated media like PPP,	Presentation material with special emphasis on media you didn't use often during the training, e.g. if you mostly use PPP now you should show how to	Sometimes it's not good to show the right way by giving bad examples, but here it might be a good idea, e.g. to show bad presentations or typical mistakes

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		aspects while using media in Adult Education.		group b: making media while lecturing (board, flipchart etc.) Presentation Discussion Résumé and/or amendment	use (white) boards, flipcharts, pictures etc. as supporting media for lectures.	like the 'twisted PPP-neck' while using media in the classroom.
H.	Teaching, learning and media	P. should get an overview of teaching and learning media and of criteria to use them for learning purposes.	Media and learning objects Technical aspects of media use	Introduction Exposition of media and objects Duo work, selecting one example of media or objects, preparing a presentation: How to use it Presentation Discussion Résumé and/or amendment	All media which are available Objects which can be used as learning media All media and objects should be presented as in an exhibition.	One important question is: Which media are available a.) for this training program and b.) for the participants' work in Adult Education?
I.	CONNECTING Main Topic of this day: group work and individual work Trainer as moderator	P. should know and be able to perform the role of a moderator of learning groups.	Moderation, its characteristics and possibilities Moderating techniques (introducing subjects, posing questions, summarising working and learning processes, provoking and/or solving conflicts).	Introduction Discussion: features of moderation Duo work: moderation tasks Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable) Prefabricated sheets with 'typical' moderation tasks (e.g.: you should start a debate, should moderate a conflict, draw a discussions conclusion etc.)	In the beginning of this session you should use and integrate the experiences of participants with moderation.
J.	Preparing and organizing the work of small groups	P. should know the advantages and	Characteristics of small group work	Lecture Discussion	Presentation material (PPP if	This one and the following session

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		disadvantages of dividing learning groups in small groups and they should know different ways to organize group work.	Ways to organize small groups Essentials of small group tasks and working conditions (time frame etc.)	Introduction Small groups: essentials of organizing and integrating group work	suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	are strongly connected so it might be wise to handle both with a certain overlapping.
<b>K.</b>	Combining and integrating group work	P. should know how to combine and integrate group work in the plenum. They should know how to support groups and how to solve typical working and learning problems.	as before	Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	
<b>L.</b>	Preparing and organizing individual work	P. should know how to combine and integrate individual work in the plenum. They should know how to support adult learners and how to solve typical working and learning problems.	Variations of individual work	Introduction Individual work: “When and why is it good to learn and work on my own?” Presentation: Variations of individual work Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board	The subject ‘individual work’ is strongly related with the subject of the 2 <sup>nd</sup> module.
<b>M.</b>	<b>CONNECTING</b> Main Topic of this day: organizing the learning environment and evaluation Preparing and organizing the teaching and learning environment	P. should be able to prepare rooms and material for learning events and get a first hint why and how to organize learning activities outside of the ‘classroom’.	Classroom and learning Arranging learning rooms: criteria and techniques	Introduction Small group work: Description of rooms for learning events (e.g. a.) primary school classroom, b.) secondary school classroom, c.) lecture hall, d.)	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	It might be a good additional “homework” to let the participants visit and observe different rooms of adult learning and report their observations.

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
				library) Presentation Discussion: What is a good learning environment and how can we achieve it? Résumé and/or amendment		
<b>N.</b>	Evaluation methods	P. should know the main ways of evaluation and the advantages and disadvantages of different methods.	Verbal and written feedback Rules for feedback rounds Standardised and non-standardised evaluation forms	“Exhibition” of feedback sheets Presentation Playful variations of feedback rounds Discussion Résumé and/or amendment	Feedback sheet examples (the more and the diverse the better) Presentation material (PPP if suitable) Material for playful variations (if needed) Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	It is recommended to combine this session with the evaluation of the training itself.
<b>O.</b>	Packing the method tool box	P. should summarise the information and instruments of this module for their own purposes in Adult Education.	Selection of all previous contents of the module	Individual work: “Packing list of my personal tool box for Adult Education” Small group work: Comparing the boxes Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	You should try to identify aspects which should be intensified or clarified.
<b>P.</b>	Methods to end with	The participants should be able to handle different methods to	Functions of endings Cultural frames and ways of farewell	Introduction Discussion: Ways to say goodbye	Small paper sheets/paper cards, pin board,	At the end of this module it might be a good idea to let

	<b>Session</b>	<b>Learning objectives</b>	<b>Contents</b>	<b>Methods</b>	<b>Material</b>	<b>Comments</b>
		end a learning event.	Methods to arrange the ending of learning events Criteria for methods	Résumé and/or amendment	Flipchart, markers, masking tape	the participants decide with which method to end the module.

## Planning, organization and evaluation in Adult Education

**Time Table**

Time	Day 1	Day 2	Day 3	Day 4
9.30 - 11.00	A. CONNECTING General overview Main Topic of this day: organizing and teaching in Adult Education Organizations of Adult Education	E. CONNECTING Main Topic of this day: Target groups and marketing Market, research and planning	I. CONNECTING Main Topic of this day: Planning Adult Education: finances and routines Funding of Adult Educations	M. CONNECTING Main Topic of this day: Evaluation and quality management in Adult Education Evaluation: aims, types and methods
11.00 – 11.30	Coffee / Tea			
11.30 – 13.00	B. Managing Adult Education	F. Target groups and educational demand	J. Financial planning and budgeting	N. Evaluation: aims, types and methods
13.00 – 14.30	Lunch			
14.30 – 16.00	C. Change and development of Adult Education organizations	G. Conceptual design and marketing of learning events	K. Finding funds and material support	O. Evaluation and quality management
16.00 – 16.30	Coffee / Tea			
16.30 – 17.30	D. Educational needs and demands: search and research	H. Public relation and marketing	L. Planning routines and tools	P. Looking back and forward: our perspectives in Adult Education
17.30 – 18.00	Evaluation & Preparation of further learning			

## Instructional Plan

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
A.	CONNECTING General overview Main Topic of this day: organizing and teaching in Adult Education Organizations of Adult Education	Participants should get a general understanding of the module as part of the curriculum They should know the institutional structure of Adult Education and the main organizations as part of it.	Political and legal conditions of Adult Education Organizations and associations of Adult Education	Introduction Lecture: Organizations of Adult Education Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Handouts with the main organizations and their (internet) address Flipchart or board, markers	
B.	Managing Adult Education	P. should understand the managerial perspective in Adult Education and its contrast to the trainer perspective.	Roles in Adult Education Tasks of trainers and managers	Introduction Two working groups: a.) trainer b.) manager of Adult Education, both preparing the next years educational program Role play Discussion Résumé and/or amendment	Handouts for both groups with a short description of their task and role. Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	The role play should help the participants understand and “feel” the difference between trainers’ and managers’ perspectives. The more serious they take their role and task the better it is.
C.	Change and development of Adult Education organizations	P. should know variations and characteristics of organizational change and instruments to handle them.	Organization theories Organizational change and development Change management	Introduction Small group work: Cases of change Presentation Discussion Lecture: Change and development of Adult Education organizations Discussion Résumé and/or amendment	Handouts with short case descriptions “an Adult Education organization in a process of change” Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable)	If the participants have knowledge and experience in the field of Adult Education they can present their own examples of “an Adult Education organization in a process of change”. Otherwise you should give them handouts with exemplary cases.
D.	Educational needs and	Participants should get	Defining learning	Introduction	Presentation	

	<b>Session</b>	<b>Learning objectives</b>	<b>Contents</b>	<b>Methods</b>	<b>Material</b>	<b>Comments</b>
	demands: search and research	an overview of search and research methods and data sources for educational planning purposes.	objectives Research methods Data sources Searching strategies and techniques	Lecture: Researching educational needs and demands Discussion Résumé and/or amendment	material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	
<b>E.</b>	<b>CONNECTING</b> Main Topic of this day: Target groups and marketing Market, research and planning	P. should be able to adopt researching and searching techniques for educational planning purposes.	Media analysis Interpretation of statistics Program analysis	Introduction Small working groups: using data to develop programs	Data and material about educational needs and demands and the educational market (e.g. statistics, job offers, newspaper articles, educational programs) Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	The participants should see the advantages and disadvantages of different data sources and ways of searching so that they get an idea of mixing different approaches for best results. Formulating the groups tasks you should consider different target groups.
<b>F.</b>	Target groups and educational demand	As above (continuation of Session E)	As above (continuation of Session E)	Presentation Discussion Lecture: Additional information, if necessary	As above (continuation of Session E)	
<b>G.</b>	Conceptual design and marketing of learning events	Participants should know different strategies and techniques of conceptual design of learning events.	Curriculum development Marketing strategies	Introduction Lecture: Conceptual design and curriculum development in Adult Education Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	In this session it would be good to compare the educational perspective in planning learning events with marketing aspects.
<b>H.</b>	Public relation and marketing	Participants should	Public relation and its	Introduction	Marketing and PR	Preparing this topic

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
		know the difference between public relation and marketing and they should be able to handle some main instruments of both.	instruments Marketing and advertising instruments	2 Working groups: Public relation and marketing, using the material as sources/examples Presentations Discussion Résumé and/or amendment	material like program brochures, flyers, posters etc. of Adult Education Electronic media and contents if available Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	you could ask the participants to bring material. If there exists electronic media like homepages, video clips, learning platforms and you have the technical equipment to introduce these things, you should use it.
I.	CONNECTING Main Topic of this day: Planning Adult Education: finances and routines Funding of Adult Educations	Participants should know the main sources and ways of funding.	State budgeting of education Public and private funding of Adult Education Finding data about funding Techniques and instruments of funding	Introduction Lecture: Funding of Adult Educations Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	The funding of Adult Education differs from country to country. Therefore you should search for information and data about the funding (budget information of state institutions on the national and regional level, national and international programs, Adult Education statistics etc.).
J.	Financial planning and budgeting	P. should be able to apply basic principles of financial planning and budgeting for Adult Education purposes	Basic elements of financial planning and budgeting	Introduction Small group work: Financial plan for a learning event	Material like budget plans, planning forms, application forms Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers,	Once again the participants can develop a fictitious plan or, if they want, can plan a real learning event.

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
					masking tape	
K.	Finding funds and material support	Participants should know sources and strategies to find funds for Adult Education.	Applying state and international programs Grants and bursaries for Adult Education Fundraising strategies	Introduction Lecture: Finding new funds and material support Brainstorming: Finding funds Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable)	What in Session I is said about funding in general also counts here. Questions are: Are there foundations which might support Adult Education? Could collaboration with private companies bring financial support? To what costs?
L.	Planning routines and tools	Participants should be able to develop routines for educational purposes They should be able to construct planning timelines and monitor aids.	Planning routines and forms Timeline development and monitoring	Introduction Small group work: Developing a.) a checklist or b.) a timeline form for learning events Presentation Discussion Résumé and/or amendment	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape Presentation material (PPP if suitable)	
M.	CONNECTING Main Topic of this day: Evaluation and quality management in Adult Education Evaluation: aims, types and methods	P. should understand the relationship between aims, methods and efforts of evaluation.	Formal – non formal evaluation Spoken – written evaluation Relationship between aims and evaluation design	Introduction Lecture: Evaluation: aims, types and methods Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart or board, markers	Evaluation soon has been the topic in previous modules. This time the managerial perspective and not the view of trainers is important.
N.	Evaluation: aims, types and methods	Participants should be able to choose, produce and apply adequate evaluation arrangements for different purposes.	Same as in Session M	Small group work: advantages and disadvantages of different methods Presentation of	Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	

	Session	Learning objectives	Contents	Methods	Material	Comments
				work results Discussion Résumé and/or amendment		
O.	Evaluation and quality management	Participants should know the main models of quality management and the practical implications and consequences of their application.	Quality management models Instruments and procedures Advantages and disadvantages of different models	Introduction Lecture: Evaluation: aims, types and methods Discussion Résumé and/or amendment	Presentation material (PPP if suitable) Flipchart / Board	Searching information for this topic you should not only look for quality management in Adult Education but also in other parts of the educational system.
P.	Looking back and forward: our perspectives in Adult Education	Participants should summarise the learning and working process during the training as a whole and should evaluate the training considering their plans for their future in Adult Education.		Introduction Single work: "Which aspects and elements of this training would I pack in my Adult Education-suitcase?" P. should write each aspect on a small paper sheet Presentation round: Suitcase packing, short descriptions while throwing papers in the suitcase Finishing words	Suitcase Small paper sheets/paper cards, pin board, Flipchart, markers, masking tape	



### Modulübergreifende Referenzwerke

- Kasworm, Carol E. (Hrsg.); Rose, Amy D. (Hrsg.); Ross-Gordon, Jovita M. (eds): Handbook of adult and continuing education. Los Angeles u.a.: SAGE. 2010
- The Routledge international handbook of lifelong learning. London u.a. 2011
- Hoare, Carol Hren (ed.): The Oxford handbook of reciprocal adult development and learning. 2. ed. Oxford 2011
- Tight, M.: Key Concepts in Adult Education and Training, (2nd Edn) London, Routledge. 2002

### Modul 1: Annäherung an die Erwachsenenbildung

- Bélanger, P.: Adult Learning and Participation Theories. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich. Opladen, 2011
- Desjardins, Richard; Rubenson, Kjell; Milana, Marcella: Unequal chances to participate in adult learning. International perspectives. Paris : UNESCO, International Institute for Educational Planning, 2006
- Edwards, Richard; Biesta, Gert; Thorpe, Mary (ed.): Rethinking contexts for learning and teaching. Communities, activities and networks. London: u.a.: Routledge, 2009
- Freire, Paulo. Pedagogy of the Oppressed. New York, 2007
- Illeris, Knud: Adult education and adult learning. 1. English ed. Malabar, Fla. 2004
- Jarvis, Peter: Adult education and lifelong learning. Theory and practice. 4. ed. London, 2010
- Morgan-Klein, Brenda; Osborne, Michael: The concepts and practices of lifelong learning. 1. publ. London u.a. 2007
- National Confintea Reports on the State of Adult Learning and Education in 154 countries of the world. Available at: <http://www.unesco.org/en/confintea/national-reports/>
- Rubenson, Kjell: Adult learning and education. Amsterdam u.a.: Elsevier, Acad. Press. 2011
- UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL): Global Report on Adult Learning and Education. Hamburg, 2009
- World Education Forum, Dakar, Senegal: The Dakar Framework for Action. Education for All: Meeting our Collective Commitments. Paris, UNESCO 2000. Online: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147e.pdf>
- Yang, Jin and Raúl Valdés-Cotera (eds.): Conceptual evolution and policy developments in lifelong learning. Unesco Institute for Lifelong Learning. <http://www.unesco.org/library/PDF/192081e.pdf>

### Modul 2: Lehren und Lernen Erwachsener

- Bloom, B.: Taxonomy of educational objectives. New York, 1956
- Cohén-Scali, V. 2012: Competence-Development in Adult Education. Main Concepts and Trends. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich, 2012
- Corder, Nicholas: Learning to teach adults. An introduction. 1. publ. London u.a. 2002
- Cross, Susan: Adult teaching and learning. Developing your practice. 1. publ. Maidenhead 2009
- Illeris, Knud: The three dimensions of learning. Contemporary learning theory in the tension field between the cognitive, the emotional and the social. 1. ed. Frederiksberg 2002
- Jarvis, Peter (ed.): The theory and practice of teaching. 2. ed. New York: Routledge 2006
- Pätzold, H.: Learning and Teaching in Adult Education. Contemporary Theories. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich, 2011

- UNESCO: Changing teaching practices, using curriculum differentiation to respond to students' diversity. Paris 2004: Online: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001365/136583e.pdf>
- Wang, Victor C. X. (ed.) Curriculum development for adult learners in the global community. 2. Teaching and learning. Malabar, Fla.: Krieger, 2009
- Wlodkowski, Raymond J.: Enhancing adult motivation to learn. A comprehensive guide for teaching all adults. 3. ed. San Francisco 2008
- Buckley, R and Caple, J: The Theory and Practice of Training, (Revised 5th edn), London: Kogan Page, 2007

#### *Literatur zu spezifischen Lehr/Lerninhalten oder Zielgruppen*

- Campbell, Pat: Teaching reading to adults. A balanced approach. 5. print. Edmonton, Alberta 2006
- Harkin, Joe; Turner, Gill; Dawn, Trevor: Teaching young adults. A handbook for teachers in post-compulsory education. 1. publ. London u.a. 2001
- McNeil, Bethia: Working with young adults. Leicester 2008
- Sidwell, Duncan (ed.): Teaching languages to adults. London 1984
- Sommer, Robert F.: Teaching writing to adults. Strategies and concepts for improving learner performance. San Francisco u.a. 1989
- Sutcliffe, Jeannie: Teaching basic skills to adults with learning difficulties. London 1994
- Thomas, D. and Woods, H.: Working with People with Learning Disabilities: Theory and Practice. Jessica Kingsley Publishers. London 2003
- Thompson, J.: Women, Class and Education, London, Routledge. 2001
- Hughes, Nora; Schwab, Irene: Teaching adult literacy. Principles and practice. Maidenhead [u.a.] : Open Univ. Press, 2010

### **Modul 3: Kommunikation und Gruppendynamik in der Erwachsenenbildung**

- Asante, Molefi K. et al. (eds): Handbook of international and intercultural communication. Newbury Park u.a.: Sage 1989
- Connolly, Brid: Adult learning in groups. 1. publ. Maidenhead u.a. 2008
- Johnson, David Read; Emunah, Renée (Hrsg.): Current Approaches in Drama Therapy Springfield 2009
- Lakey, George: Facilitating group learning. Strategies for success with adult learners. 1. ed. San Francisco, Calif. 2010
- Mead, George Herbert: Mind, Self, and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist, Chicago 1967
- Seelye, H. N.: Teaching Culture. Strategies for intercultural communication. Lincolnwood 1991

### **Modul 4: Methoden der Erwachsenenbildung**

- Bjerkaker, Sturla; Summers, Judith: Learning democratically. Using study circles. Leicester 2006
- Clements, P and Jones, J: The Diversity Training Handbook, London, Kogan Page, 2008
- Edelson, Paul J.; Malone, Patricia L. (eds): Enhancing Creativity in Adult and Continuing Education: Innovative Approaches, Methods, and Ideas. San Francisco 1999
- Foord, Kathleen A.; Haar, Jean M.: Professional learning communities. An implementation guide and toolkit. Larchmont, NY 2008
- Hoggan, Chad , Simpson, Soni, Stuckey, Heather (eds.): Creative expression in transformative learning. Tools and techniques for educators of adults. Malabar, Fla.: Krieger, 2009
- Lewis, Linda H. (ed.): Experiential and simulation techniques for teaching adults. San Francisco u.a.: Jossey-Bass, 1986

- Lucas, Robert W.: Creative learning. Activities and games that really engage people. San Francisco 2007
- McGill, Ian; Anne Brockbank, Anne: The action learning handbook. Powerful techniques for education, professional development and training. London [u.a.] : Routledge, Falmer, 2004
- Mortiboys, Alan: Teaching with emotional intelligence. A step by step guide for higher and further education professionals. 2. ed. London 2012
- Pike, B. (ed.). 101 games for trainers. A collection of the best activities from Creative training techniques newsletter. Minneapolis, Minn.: Lakewood Books, 1995
- Pretty, Jules N.; Guijt, Irene; Scoones, Ian; Thompson, John: A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action, London 1995
- Seaman, Don F.; Fellenz, Robert A.: Effective strategies for teaching adults. Columbus u.a. 1989
- Society for Participatory Research in Asia (PRIA): A Manual for Participatory Training Methodology in Development, New Delhi 2011
- Unicef Bangladesh: VIPP - Visualisation in participatory programmes. A manual for facilitators and trainers involved in participatory group events. Dhaka 1993
- Vella, Jane: Taking learning to task. Creative strategies for teaching adults. 1. ed. San Francisco 2000

### **Modul 5: Planung, Organisation und Evaluation von Maßnahmen der Erwachsenenbildung**

- Archer, David; Cottingham, Sara. Reflect Mother Manual. Regenerated Freirean literacy through empowering community techniques. London.  
<http://www.reflect-action.org/sites/default/files/u5/Reflect%20Mother%20Manual%20-%202012.pdf>
- Bramley, P: Evaluating Training, London, CIPD, 2003
- Caffarella, Rosemary S.: Planning programs for adult learners. A practical guide for educators, trainers, and staff developers. 1. ed. San Francisco 1994
- Donaldson, Joe F.; Kozoll, Charles E.: Collaborative program planning. Principles, practices, and strategies. Orig. ed. Malabar, Fla. 1999
- Galbraith, Michael W.; Jones, Melanie S.: Assessment and evaluation. In: Kasworm, Carol E. (Hrsg.); Rose, Amy D. (Hrsg.); Ross-Gordon, Jovita M. (Hrsg.): Handbook of adult and continuing education. Los Angeles u.a.: SAGE (2010) S. 167-175
- Gravells, Ann; Simpson, Susan: Planning and enabling learning in the lifelong learning sector. 1. publ. Exeter 2008
- Kowalski, Theodore J.: The organization and planning of adult education. Albany, NY 1988
- Moran, Joseph J.: Assessing adult learning: a guide for practitioners. rev. ed. Boca Raton, FL, Krieger, 2001
- Sava, S.: Needs Analysis and Programme Planning in Adult Education. Study Guides in Adult education Series. Opladen: Barbara Budrich. (in course of publishing)
- Sork, Thomas J.: Planning and delivering of programs. In: Kasworm, Carol E. (Hrsg.); Rose, Amy D. (Hrsg.); Ross-Gordon, Jovita M. (Hrsg.): Handbook of adult and continuing education. Los Angeles u.a.: SAGE, 2010, p.. 157-166
- Wang, Victor C. X. (ed.): Assessing and evaluating adult learning in career and technical education. Hershey: Information Science Reference 2011

## Selbstlernmaterialien

### **Adult Education resources of the European Association of Adult Education:**

<http://www.eaea.org/index.php?k=118601>

**African Perspectives on Adult Learning (APAL):** Series of textbooks by African scholars on Adult Education in Africa:

- Management of Adult Education Organisations in Africa
- Developing Programmes for Adult Learners in Africa
- The Social Context of Adult Learning in Africa
- Research Methods for Adult Educators in Africa
- The Psychology of Adult Learning in Africa
- Foundations of Adult Education in Africa

Available from the UNESCO Institute for Lifelong Learning (<http://uil.unesco.org/home/>) or *dvv international* (<http://dvv-international.de/>)

Jean Barbazette: **The art of great training delivery**, strategies, tools and tactics:

<http://de.scribd.com/doc/54064993/The-Art-of-Great-Training-Delivery>

**Training Toolkit** by the International Training and Education Center on HIV (I-TECH):

<http://www.go2itech.org/HTML/TT06/toolkit.html>

**Training kits (T-kits)** by the Council of Europe Publishing: The training kits are thematic publications written by experienced youth trainers. They are easy-to-use handbooks for use in training and study sessions. T-Kits are produced in English. Some of them are also available in additional languages: [http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T\\_kits](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/publications/T-kits/T_kits).

**Teaching & Training Materials by the National Center for the Study of Adult Learning and Literacy (NCSALL).** Materials are designed for adult teachers and professional development staff:

<http://www.ncsall.net/index.php?id=25.html>