

**Gerhard Bisovsky, Sandra Schaffert**

**Lehren und Lernen mit dem E-Portfolio – eine Herausforderung für die Professionalisierung der Erwachsenenbildner/innen**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

---

Online im Internet:

URL: <http://www.die-bonn.de/doks/bisovsky0901.pdf>

Online veröffentlicht am: 14. Januar 2009

Stand Informationen: 9. November 2008

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

---

Dieses Dokument wird unter folgender [creative commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/)-Lizenz veröffentlicht:



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/>

## **Abstract**

### **Gerhard Bisovsky, Sandra Schaffert (2009): Lehren und Lernen mit dem E-Portfolio – eine Herausforderung für die Professionalisierung der Erwachsenenbildner/innen**

Dieser Beitrag beschreibt zunächst das Konzept und die Methode der E-Portfolio-Arbeit und führt aus, welche Chancen sie für die Lernenden und die Erwachsenenbildung bietet. Dazu werden Projekte vorgestellt. Der Einsatz der E-Portfolio-Arbeit erfordert sowohl ein Umdenken als auch Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung der Weiterbildner selbst. Auf der Grundlage von Beiträgen zu den notwendigen Kompetenzen von Lehrenden und Hochschulpädagog/inn/en wurden daher Interviews mit E-Portfolio-erfahrenen Erwachsenenbildner/inne/n durchgeführt, um diese Kompetenzen der Kursleiter/innen und Berater/innen in Erwachsenenbildungseinrichtungen zu eruieren. In einem kurzen Ausblick wird aufgezeigt, dass viele dieser Qualifikationen zu den gewünschten Fähigkeiten eines idealen Erwachsenenbildners gezählt werden. Ihre ständige Verbesserung sowie E-Portfolio-spezifische Kompetenzen gehören zu den Aufgaben der Einrichtungen der Erwachsenenbildung und verlangen daher entsprechende Strategien.

## **Autoren**

Dr. Gerhard Bisovsky hat Politikwissenschaft studiert, leitet die Volkshochschule Wien-Meidling und ist als Lehrender in der Weiterbildung von Erwachsenenbildner/inne/n und an den Universitäten Wien und Graz tätig; Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Partizipation an Weiterbildung, Innovationspolitik, Implementation von Innovationen.

Dr. Sandra Schaffert hat Pädagogik, Psychologie und Informatik studiert. Sie ist Senior Researcherin in der landeseigenen Forschungsgesellschaft Salzburg Research und koordiniert dort das Anwendungsfeld „Bildung und Medien“ (Education and Media); Schwerpunkte des Anwendungsfeldes: Arbeit mit E-Portfolios, offene Bildungsressourcen, semantisch unterstützte Lehr- und Lernwerkzeuge.

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	4
E-Portfolio-Arbeit.....	5
Beispiele für (E-)Portfolio-Arbeit in der Erwachsenenbildung .....	6
Notwendige Kompetenzen von Lehrenden: Definition und Erfahrungen aus Schulen, Universitäten und der Erwachsenenbildung .....	8
Notwendige Kompetenzen für Erwachsenenbildner/innen: Ergebnisse einer Befragung.....	10
Ausblick: Herausforderungen der Einführung der E-Portfolio-Arbeit für die Professionalisierung ...	15
Literatur und Quellen .....	18

## **Einleitung**

Seit einigen Jahren konzentriert sich die Diskussion um die Professionalisierung wieder mehr auf die pädagogischen bzw. andragogischen Fragestellungen. Der Lehr-Lern-Prozess, das eigentliche Kernstück von Erwachsenenbildung, die Kursleiter/innen und Trainer/innen, ihre Professionalisierung, ihre unterschiedlichen Aufgaben und Rollen stehen wieder im Mittelpunkt der Diskussion und der Weiterbildungspraxis. In vielen Einrichtungen werden Programme zur Aus- und Fortbildung von Lehrenden durchgeführt, die diese in ihrer professionellen Entwicklung unterstützen. Standards für Kompetenzen von Erwachsenenbildner/inne/n wurden in einigen Ländern erarbeitet und im Rahmen der österreichischen Weiterbildungsakademie durchaus vorbildhaft umgesetzt. Master-Lehrgänge für Erwachsenenbildung und „Lifelong Learning“ werden von immer mehr Universitäten in verschiedenen Ländern angeboten. Professionalisierung ist ein wichtiges Thema der Europäischen Kommission (2006, 2007).

Auch der Wandel von Methoden und pädagogischen Konzepten wirkt sich auf die Professionalisierung aus. Das Konzept der E-Portfolio-Arbeit basiert zwar auf älteren (reform-)pädagogischen Ideen, doch gerade durch die sinnvolle Nutzung der Möglichkeiten von Computern und Internet hat die elektronische Portfolioarbeit in den letzten Jahren als ein Konzept zur Unterstützung selbstbestimmten Lernens auch in der Erwachsenenbildung an Aufmerksamkeit gewonnen. Mit diesem Beitrag soll erörtert werden, welche Auswirkungen die E-Portfolio-Arbeit in der Erwachsenenbildung auf die Professionalisierung von Erwachsenenbildner/inne/n haben müsste: Welche Kompetenzen sollten Kursleiter/innen und Lernberater/innen nun haben?

Um angemessene Antworten zu erhalten, wird auf Möglichkeiten der E-Portfolio-Arbeit in der Erwachsenenbildung hingewiesen und beschrieben, welche Perspektiven und Herausforderungen sie in der Erwachsenenbildung bietet. Aus anderen Bildungssektoren, nämlich der Schule sowie der Hochschule, liegen erste Erwartungen und Beschreibungen von notwendigen Kompetenzen des Lehrpersonals vor, wenn E-Portfolio-Arbeit gelingen soll. Auf der Grundlage dieser Beiträge wurden Interviews mit Erwachsenenbildner/inne/n durchgeführt, die bereits Erfahrungen mit der E-Portfolio-Methode haben und eruiert, über welche Kompetenzen diejenigen verfügen sollten, die die E-Portfolio-Arbeit ein- und durchführen wollen. Abschließend soll diskutiert werden, unter welchen Voraussetzungen diese Kompetenzen gefördert und weiter entwickelt werden können. Dabei werden auch die Aufgaben und Möglichkeiten der Einrichtungen der Erwachsenenbildung beleuchtet werden.

## **E-Portfolio-Arbeit**

Die Arbeit mit Portfolios an sich ist kein neues Konzept: In mehreren reformpädagogischen Ansätzen werden Lernzuwächse und Wissen von Schüler/inne/n nicht (allein) durch schriftliche oder mündliche Wissensabfragen festgestellt, sondern mit Hilfe von ausgewählten Arbeiten der Schüler/innen dokumentiert. Auch für Kunststudent/inn/en bzw. Künstler/innen ist es eine Selbstverständlichkeit, das Können und die Kompetenzen mit Hilfe eines Portfolios darzulegen, das u. a. Beschreibungen und Fotos der Projekte enthält. Portfolioarbeit umfasst jedoch nicht allein die Dokumentation von (ausgewählten) Kompetenzen, sondern beinhaltet auch die mit anderen oder einem Tutor festgelegten Lernziele, Lernschritte oder -strategien und Dokumente, die sich auf das Lernen selbst beziehen, beispielsweise Einträge in einem Lerntagebuch.

Als wesentliche Prozesse der Portfolioarbeit können demnach die Klärung der Zielsetzung und des Kontextes der Portfolioarbeit, das Sammeln, Auswählen und Verknüpfen von Dokumenten (Lernbelegen) mit dem Lernziel, das Reflektieren und Steuern des Lernprozesses, das Präsentieren und Weitergeben ausgewählter Dokumente sowie das Bewerten und Evaluieren von Lernprozessen und des Kompetenzaufbaus betrachtet werden.

Für die Portfolioarbeit werden in der Regel Ordner oder Mappen verwendet, für Präsentationen (oder Bewerbungen) ggf. ausgewählte Dokumente kopiert und extra abgelegt. Bei der E-Portfolio-Arbeit werden auch elektronische Medien genutzt. Sie werden bei der Erstellung, Dokumentation, Verwaltung und Präsentation von Portfolios eingesetzt. Diese neue Methode wird unter anderem „E-Portfolio“, „electronic portfolio“ oder „digitales Portfolio“ genannt. Ein E-Portfolio, das auf einem PC erstellt wurde und/oder über das Internet (World Wide Web) zugänglich ist, wird auch als Webbased-Portfolio (oder Webfolio) bezeichnet (vgl. Hornung-Prähauser u. a. 2007, S. 14). Dabei ist es unmöglich, von *einem* E-Portfolio-Ansatz zu sprechen (vgl. ebd.). Eine mögliche Definition ist:

E-Portfolio ist eine digitale Sammlung von „mit Geschick gemachten Arbeiten“ (lat.: Artefakte) einer Person, die dadurch das Produkt (Lernergebnisse) und den Prozess (Lernpfad/Wachstum) ihrer Kompetenzentwicklung in einer bestimmten Zeitspanne und für bestimmte Zwecke dokumentieren und veranschaulichen möchte. Die betreffende Person hat die Auswahl der Artefakte selbstständig getroffen, und diese in Bezug auf das Lernziel selbst organisiert. Sie (Er) hat als Eigentümer(in) die komplette Kontrolle darüber, wer, wann und wie viel Information aus dem Portfolio einsehen darf. (Hilzensauer/Hornung-Prähauser 2005).

Es zeigt sich, dass die E-Portfolio-Arbeit maßgeblich das aktive, selbstbestimmte und selbstgesteuerte Lernen von Lernenden unterstützt. Die Einführung der E-Portfolio-Arbeit in der Erwachsenenbildung stellt damit einen wichtigen Schritt in Richtung der Realisierung des selbst organisierten Lernens und eine konsequente Maßnahme zur weiteren Stärkung der Autonomie der

Lerner/innen dar. Damit verbunden ist auch ein Rollenwechsel der Lehrenden: Die (E-)Portfolio-Arbeit benötigt Coaches, Tutor/inn/en, Berater/innen, impliziert und benötigt also auch einen Wandel der Lehr- und Lernkultur.

Der Frage, welchen Mehrwert die Verwendung von Computer und Internet bei der ursprünglichen papierbasierten Portfolio-Arbeit schafft, ist unter anderem Butler (2006) nachgegangen (vgl. ebd., S. 30). Demnach gelingt mit dem Einsatz von Computern und Internet quasi „nebenbei“ eine Förderung von Querschnittskompetenzen. Vorteile und Mehrwert der E-Portfolio-Arbeit ergeben sich überdies im Hinblick auf die Dokumentation und Verwaltung der Dokumente, d. h. auch hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Versionen sowie des erleichterten Zugriffs und der Möglichkeit, Audio- oder Videodateien einzubinden.

Die einfache Zugänglichkeit des E-Portfolios bietet Potenzial zur intensiveren Rückmeldung und Lernprozessentwicklung und einen Austausch zwischen Lernenden, auch über Instituts- und Klassengrenzen hinaus. Der Einsatz von Web-2.0-Technologien, insbesondere Social Software, erweitert den Erstellungs-, Feedback- und Präsentationsspielraum erheblich.

### **Beispiele für (E-)Portfolio-Arbeit in der Erwachsenenbildung**

Wie die Arbeit mit Portfolios und E-Portfolios derzeit in der Erwachsenenbildung eingesetzt wird bzw. werden kann, möchten wir anhand von einigen Beispielen illustrieren:

In Orientierungskursen für Berufseinsteiger/innen und ähnlichen Angeboten der Frauenbildung ist eine Bestandsaufnahme beruflich relevanten Lernens seit vielen Jahren ein wichtiger Teil des Kurses (vgl. Sessar-Karpp 1987, Hammer 2002). Ein konkretes Instrument, das für Frauen in der Familienphase allein, aber natürlich auch mithilfe eines Beraters oder im Rahmen eines Seminars von großem Nutzen sein kann, ist beispielsweise die *Kompetenzbilanz*, die von Mitarbeitern des Deutschen Jugendinstituts (Gerzer-Sass u. a. 2001) entwickelt wurde. Das Portfolio-ähnliche Instrument dient zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, ist aber auch für Firmen als ein Instrument zur Optimierung betrieblicher Personalarbeit gedacht: Mit seiner Hilfe soll gezeigt werden, ob und wie Schlüsselkompetenzen konkret ausgebildet oder erweitert wurden. Die Kompetenzbilanz ist ein papierbasiertes Instrument, das im Web frei erhältlich ist. Bei der gleichen Zielgruppe wurde im Rahmen eines Projekts der *Open University* (UK) auch der Einsatz einer E-Portfolio-Software mit großem Erfolg geprobt (Herman/Kirkup 2006).

Eine andere, vergleichsweise bekannte Realisierung des Portfolio-Ansatzes in der Erwachsenenbildung ist das Projekt *ProfilPASS*: Es wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung und anderen Bildungs- und Forschungseinrichtungen (2006) durchgeführt und entwickelte Unterlagen und Schulungen zur Einführung der Portfolio-Arbeit. Beim ProfilPASS handelt es sich um einen Ringordner mit Belegen zur beruflich relevanten Lernbiografie, der auch die Planung und Dokumentation aktuellen und zukünftigen Lernens einfordert.

Auch die *Weiterbildungspässe* unterschiedlicher Einrichtungen können als eine Portfolio-Variante zur Sichtbarmachung und Anerkennung von informellem Lernen betrachtet werden (Bretschneider/Preißer 2003).

Um noch einige weitere Beispiele aus Österreich zu nennen: Das Kompetenzerkennungszentrum der *Volkshochschule Linz* zertifiziert soziale und kommunikative Kompetenzen mit Hilfe von Portfolios. Insbesondere Personen mit niedrigen formalen Ausbildungsniveaus profitieren davon (Auer u. a. 2007).

Im Bereich „niedrigschwelliger“ Bildungsarbeit werden Portfolio-Modelle zunehmend mehr eingesetzt. Das oberösterreichische *Modellprojekt „Du kannst was!“* hat die Akkreditierung von Lehrabschlüssen zum Ziel und arbeitet mit Portfolios (Bauer 2008). Davon profitieren besonders Migrant/inn/en.

Im *Projektnetzwerk „Offene und flexible Lernformen“* der Wiener und der Kärntner Volkshochschulen, das aus Mitteln des Unterrichtsministeriums und des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird, werden E-Portfolio-Modelle für die Basisbildung und den Hauptschulabschluss entwickelt und erprobt. In den abschlussorientierten Lehrgängen für den offenen Hochschulzugang (Berufsreifeprüfung) werden E-Portfolios in einigen Fächern bereits erfolgreich eingesetzt. Dabei erhalten die Lernenden mehrmals Feedback und verbessern laufend ihre Arbeiten, ihr Kompetenzzuwachs wird sichtbar und ist dokumentiert.

Das *Kompetenzportfolio des Verbandes Österreichischer Volksbildungswerke* bewertet und dokumentiert den Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement und wurde besonders vom Bundesland Niederösterreich gefördert (Kellner 2004).

Diese Beispiele zeigen, dass (E-)Portfolio-Arbeit in der Erwachsenenbildung häufig dort eingesetzt wird, wo bereits erworbene Kompetenzen identifiziert und sichtbar gemacht werden sollen. Dabei handelt es sich meist um Kompetenzen, die bisher nicht durch Zertifikate, Seminarbestätigungen oder Arbeitszeugnisse bescheinigt und in der Regel informell erworben wurden. Portfolio-Arbeit ist oft auch die Grundlage dafür, dass solche informell erworbenen Kompetenzen zertifiziert werden. Insbesondere für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen ist diese Funktion von Portfolio-Projekten von Interesse: Ihnen sind solche informell erworbenen Kompetenzen häufig gar nicht bekannt und sie können sie durch die Portfolio-Arbeit selbstbewusster in Szene setzen und in Bewerbungsgesprächen thematisieren. So zeigt die Auswertung von Protokollen zur Zeitverwendung bei Müttern, die nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sind, in größerem Ausmaß Lernaktivitäten, als sie es selbst in Befragungen angeben (Schaffert 2007). Für sie und andere Gruppen, die nicht erwerbstätig sind und/oder keine anerkannten Qualifikationen nachweisen können (bspw. Erwerbslose oder auch Migrant/inn/en, die ihren Beruf im Ausland erlernt und/oder ausgeübt haben), ist eine Dokumentation und Darstellung ihrer Kompetenzen nicht nur zur Unterstützung ihres lebenslangen Lernens, sondern auch als Chance für einen adäquaten beruflichen (Wieder-)Einstieg von Belang (ebd., S. 219ff.).

Neben der Dokumentation bereits erworbener Kompetenzen ist natürlich auch die Planung von Lern- und Bildungsaktivitäten wichtiger Bestandteil dieser Projekte. Die Arbeit mit (E-)Portfolios unterstützt und fördert aus unserer Sicht das lebenslange Lernen. Die persönliche Dokumentation und Reflexion von Lernen und Bildung spielt eine wichtige Rolle in den Anforderungen des lebenslangen Lernens: „Zur Zukunftsaufgabe lebensbegleitenden Lernens zählen damit die kompetenzbiografische Vergegenwärtigung und selbstreflexive Bearbeitung der eigenen Berufs-, Tätigkeits- und Bildungsbiografie“ (Brödel 2004, S. 9).

Im Folgenden gehen wir der Frage nach, über welche Kompetenzen Erwachsenenbildner/innen verfügen sollten, wenn sie erfolgreich und kompetent die E-Portfolioarbeit in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung implementieren und unterstützen wollen.

### **Notwendige Kompetenzen von Lehrenden: Definition und Erfahrungen aus Schulen, Universitäten und der Erwachsenenbildung**

Während es eine ganze Reihe von Veröffentlichungen und Untersuchungen zum Einsatz der E-Portfolio-Arbeit in Schulen und Hochschulen gibt, existieren nur einzelne Publikationen aus dem Bereich der Erwachsenenbildung. Bevor wir unsere eigene Untersuchung zu den notwendigen Kompetenzen von Erwachsenenbildner/inne/n, die mit dem E-Portfolio-Ansatz arbeiten wollen, vorstellen, möchten wir zunächst einige der entsprechenden Aussagen für E-Portfolio-Trainer und Tutoren im Bereich von Schule und Hochschule präsentieren und einige Erfahrungen aus der Erwachsenenbildung mit einbeziehen.

Nach Erpenbeck (2005) bezeichnet der Begriff „Kompetenz“ die Disposition, in Situationen mit unsicherem Ausgang sicher zu handeln (S. 43). Im Unterschied zur Frage nach Qualifikationen beschäftigt sich die Frage nach den notwendigen Kompetenzen von Erwachsenenbildner/inne/n also weniger mit unmittelbar tätigkeitsbezogenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern bezieht sich auf die ganze Person, also auch auf ihre Werthaltungen (vgl. Erpenbeck 2005, S. 45 im Rückgriff auf Definitionen von „Qualifikation“ durch Arnold 2000, S. 269).

Im Rahmen des Konsortialprojekts „Modellfälle für Implementierungsstrategien“ des Vereins „Forum Neue Medien in der Lehre Austria (fnn-austria)“ wurde eine umfassende Analyse des Status quo der E-Portfolio-Landschaft Europas im Hochschulsektor vorgelegt (Hornung-Prähauser u. a. 2007). Dabei werden auch Hinweise für eine erfolgreiche Implementierung der E-Portfolio-Arbeit und die Rolle der Lehrenden gegeben (S. 158f.). Gerade in der Einarbeitungsphase müssen sie für die Portfolioarbeit eingenommen und von deren Potenzial überzeugt werden. Dies ist angesichts eines insbesondere anfangs zu erwartenden Mehraufwandes an Zeit und anderen Ressourcen keine leichte Aufgabe, zumal die erwartete bessere Unterstützung der Lernprozesse nicht unbedingt von den Lehrenden gewollt und angestrebt sein muss und daher auch Formen der formalen Anerkennung angedacht werden müssen (Innovationspreise, Anrechnung der Arbeitszeiten oder der Weiterbildung).



Das Rollenbild und Selbstverständnis der Lehrenden im Hochschulbetrieb wird sich wandeln müssen:

Vom Lehrenden entwickeln sie sich zum/r TutorIn, Coach und BeraterIn. Eine besondere Herausforderung bildet dabei die Entwicklung von Kompetenzen im Bezug auf authentische Aufgabenstellungen und -beurteilungen. [...] Es ist nicht zu erwarten, dass Lehrende mit den verschiedenen E-Portfolio-Ansätzen vertraut sind und diese auf ein didaktisches Szenario umlegen können. Auch benötigen sie Schulungen bzw. Weiterbildung in der Methode und den gewählten Werkzeugen (Softwareprodukte). Als hilfreich wird es auch von Lehrenden erlebt, wenn klare Vereinbarungen vorgegeben werden und entsprechende Handreichungen und Anleitungen vorhanden sind, beispielsweise über regelmäßiges Feedback. Als besonders effektive und zielführende Methode hat sich erwiesen, dass Lehrende ein eigenes E-Portfolio anlegen und nutzen. (Hornung-Prähauser u. a. 2007, S. 158, im Original z. T. hervorgehoben).

Das Projekt „More Self Esteem With My E-Portfolio“ hat in einer Studie zur E-Portfolio-Arbeit mit Jugendlichen Aussagen darüber zusammengestellt, welche Kompetenzen Lehrer/innen und Berufsberater/innen haben müssen, die die E-Portfolio-Arbeit einsetzen wollen (Attwell u. a. 2007, S. 47ff.). Sie verweisen beispielsweise auf Helen Barrett, der zufolge Lehrer/innen ähnliche Kompetenzen wie Schüler/innen aufweisen müssen, die ein E-Portfolio anlegen: Laut Barrett müssen Lehrer/innen in der Lage sein, zwischen der Bewertung des Lernens und für das Lernen zu unterscheiden. Sie müssen Bewertungsverfahren der Lernstrategien in den Unterricht einbinden, den Schüler/inne/n detaillierte Rückmeldung zu ihrem Lernen geben können, ihre Reflexionen über das Lernen auch im Rückgriff auf erprobte Verfahren unterstützen und eine Umgebung schaffen, die den Schüler/inne/n ein tiefes Lernen ermöglicht. Attwell (1997) weist auch auf technische Herausforderungen hin: Lehrer/innen sollten technische Unterstützung anbieten, die Lernumgebung sowie die Lerngemeinschaft organisieren, organisatorische Ziele formulieren, die Strukturierung der E-Portfolio-Inhalte unterstützen, die Reflexion fördern, die Schüler/innen und ihren Fortschritt durch den Zyklus des entdeckenden Lernens begleiten und beobachten, ihnen bei der Darstellung der Kompetenzen helfen, ihre Planungen unterstützen, mit den Schüler/inne/n kommunizieren sowie den gesamten Prozess planen und bewerten.

Die besondere Bedeutung der Implementierungsphase zeigte sich bei der Einführung des E-Learning in Wiener Volkshochschulen. Durch die Einbettung in einen Prozess zur weiteren Entwicklung der Lernkultur konnte der Implementierungsprozess durchgeführt werden (Egger 2006).

Im Rahmen dieses Prozesses wurden in einem kollaborativen Vorgehen eigene Feedback-Instrumente entwickelt, die die individuellen Lernprozesse der Teilnehmer/innen und ihre persönliche Lernerfolge sichtbar machen und ein Feedback-Gespräch zwischen Lernenden und Lehrenden beinhalten (vgl. Fritz 2006, S. 177ff.).

Eine Erhebung zum Weiterbildungsbedarf von Lehrkräften, die in Lehrgängen mit einem Blended-Learning-Konzept unterrichten, hat ergeben, dass Zielvereinbarungsgespräche mit den Lehrkräften sowie E-Learning-Fortbildungen und Erfahrungsaustausch weitere wesentliche Komponenten für eine erfolgreiche Implementierung sind (vgl. Gallenberger 2006, S. 139ff.).

Die Ausführungen zeigen deutlich, wie sich die Rolle von Lehrenden in Richtung von „Ermöglicern“ (facilitators) wandelt. Da sich die Situation in der Erwachsenenbildung doch deutlich von derjenigen an Schulen und auch Hochschulen unterscheidet, ist kritisch zu hinterfragen, ob von gleichen Kompetenzen für Lehrende verschiedener Bereiche gesprochen werden kann, oder ob es hier nicht noch einmal deutliche Unterschiede gibt. Einige Hinweise dazu sind die Aussagen, dass in der Erwachsenenbildung die Teilnehmer/innen für ihre Teilnahme zahlen, dass sie häufig motivierter sind, dass sie weniger Erfahrungen im Umgang mit Computer und Internet haben und dass informelles Lernen bzw. Lernen aus Erfahrung, u. a. am Arbeitsplatz, eine bedeutende Rolle in den Lernbiografien der Erwachsenen spielt.

Im Folgenden sind wir der Frage genauer nachgegangen, welche Kompetenzen Lehrende in der Erwachsenenbildung haben sollten, die in ihren Bildungseinrichtungen und Seminaren E-Portfolio-Arbeit einführen und unterstützen wollen.

### **Notwendige Kompetenzen für Erwachsenenbildner/innen: Ergebnisse einer Befragung**

Das Rollenbild und Selbstverständnis von Erwachsenenbildner/inne/n ist ständig im Wandel begriffen, was wiederum mit den Aufgaben und Funktionen der Erwachsenenbildung zusammenhängt.

Erwachsenenbildner/innen sind oft in mehreren Rollen tätig: Sie beraten, begleiten und unterstützen Arbeit suchende Menschen, anschließend halten sie einen Kurs in einem Unternehmen und am Abend führen sie Feedbackgespräche mit den Lernenden im Englisch-Lehrgang. Diese verschiedenen Identitäten, die Erwachsenenbildner/innen in ihren jeweiligen Rollen annehmen (müssen), können als konstitutives Element von Lehrenden in der Erwachsenenbildung angesehen werden (Bron/Jarvis 2008). Sie spiegeln wohl auch den Prozess der Entgrenzung wider, dem die Erwachsenenbildung ausgesetzt ist.

Neben der klassischen Unterrichtstätigkeit war und ist die Beratung der Lernenden im eigenen Kurs ein Bestandteil der Tätigkeit von Erwachsenenbildner/inne/n. Verschiedene Formen der Beratung gehören heute zum Bestandteil der alltäglichen Bildungsarbeit, von eigenen Informations- und Beratungsveranstaltungen über Schnupperkurse und Kurzurse bis hin zu verschiedenen Formen der Lernberatung (vgl. z.B. Deutschmann 2006).

Viele Lehrende in der Erwachsenenbildung beraten, begleiten und coachen Lernende, indem sie diese in ihren beruflichen und privaten Rollen in unterschiedlichen Formen unterstützen.

Um die Anforderungen aus der Praxis des Unterrichts in der Erwachsenenbildung in das Blickfeld

zu rücken, wurden leitfadengestützte halbstandardisierte Interviews mit Unterrichtenden in Wiener Volkshochschulen durchgeführt. Vier Kursleiter/innen (ein Informatiklehrer, drei Sprachlehrer/innen) nahmen daran teil. Alle Interviewten hatten schon mit einem E-Portfolio gelernt bzw. unterrichtet, verfügen somit über Erfahrungen als Lernende und als Lehrende.

Die Erhebung war in einen Prozess der laufenden Verbesserung pädagogischer Innovation eingebettet und sollte erste Ergebnisse für die Konzeption spezifischer Fortbildungen von Lehrenden, die mit E-Portfolios arbeiten werden, liefern. Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, wurden die Interviews auf das Thema „Lehren und Lernen mit dem E-Portfolio“ fokussiert: Durch aufmerksames Fragen und Nachfragen wurde versucht, beispielhaft ein möglichst tiefes und umfassendes Bild der Interpretation des Themas durch die befragten Lehrenden zu erheben. Die Interviews wurden stichwortartig protokolliert. Die einzelnen Antworten wurden im Wesentlichen so belassen wie sie formuliert worden waren, um eine hohe Praxistauglichkeit und -verständlichkeit zu ermöglichen. Die hier präsentierte Auswertung der Interviews erhebt keinen Anspruch auf eine vollständige Abbildung der Thematik, sondern versteht sich als Teil eines Prozesses einer ständigen Verbesserung.

Die Ergebnisse zeigen – vorab zusammengefasst –, dass es weniger um technische oder technologische Fertigkeiten oder Wissen geht, die Unterrichtende in der Erwachsenenbildung befähigen, auch mit einem E-Portfolio zu unterrichten. Vielmehr geht es um Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die allgemein einem „guten“, einer „kompetenten“ Erwachsenenbildner/in zugeschrieben werden. Das ist nicht weiter verwunderlich, da der Einsatz des E-Portfolios ja eine von mehreren möglichen Varianten des Unterrichtens darstellt.

Die geforderten technischen und/oder technologischen Fertigkeiten bzw. Kompetenzen sind:

- Unterrichtsmittel bedienen können,
- Dokumente finden und hochladen können,
- Office-Kenntnisse,
- Hyperlinksysteme kennen,
- Internet-Tauglichkeit,
- Internetformulare ausfüllen können.

Selbstverständlich soll Unterrichtstechnologie (vom Overheadprojektor bis hin zu Laptop und Beamer) bedient werden können. Im Grunde genommen reichen aber relativ einfache IT-Kenntnisse aus, um ein E-Portfolio verwenden zu können.

Ausgangspunkt aller Unterrichtskompetenzen ist ein sehr gut fundiertes fachliches Wissen, mit dem der entsprechende Standard garantiert werden kann. Diese *Fachkompetenz* kann durch eine noch so hohe methodische Kompetenz nicht ersetzt werden. Die Befragten haben mehrfach erwähnt, dass ein tiefes Wissen und Verständnis des entsprechenden Fachs die Grundvoraussetzung für gutes Unterrichten ist.

Bei weitem häufiger und sehr differenziert genannt wurden Kompetenzen, die für Unterrichtende in der Erwachsenenbildung allgemein gelten und bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie „gute Lehrende“ auszeichnen. Die einzelnen Antworten wurden in einer Systematik zusammengefasst, die sich an den Standards der Further Education National Training Organisation (FENTO) des Vereinigten Königreiches anlehnt. Kompetenzen werden in Form von drei Elementen dargestellt: Wissen, Fertigkeiten und Eigenschaften (Bechtel 2008, S. 51).

Die FENTO-Standards gehen dabei von folgenden Hauptbereichen des Lernens aus: Ermittlung der Bedürfnisse der Lernenden, Planung und Vorbereitung von Lern- und Unterrichtsprogrammen, Entwicklung und Nutzung von Unterrichts- und Lerntechniken, Management der Lernprozesse, Unterstützung der Lernenden, Bewertung der Lernergebnisse und der Lernleistung, Reflexion und Selbstevaluation der eigenen Leistung und Planung weiterer Aktivitäten.

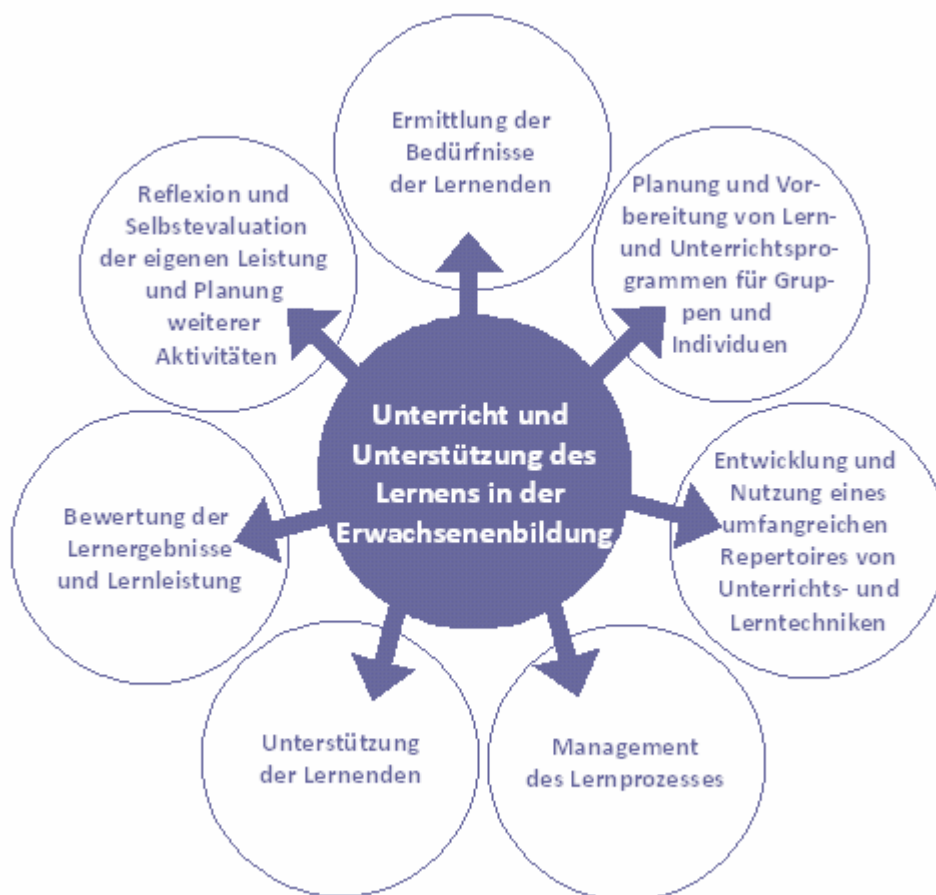


Abbildung 1: FENTO-Standards der Erwachsenenbildung. Quelle: FEDA 1999, S. 10; eigene Übersetzung

Die einzelnen Aussagen wurden nicht abstrahiert und zusammengefasst, sondern im Wesentlichen so belassen wie sie geäußert wurden, um eine möglichst hohe Praxistauglichkeit und -verständlichkeit zu ermöglichen.

Neben dem geforderten Wissen (das sich vielfach, aber nicht nur auf das Wissen um Methoden der Vermittlung bezieht) sind es vor allem Fertigkeiten und – damit verbunden – Eigenschaften, die gute Lehrende in der Erwachsenenbildung ausmachen.

### **Notwendiges Wissen für Erwachsenenbildner/innen**

- **Vermittlung**
  - Lehrziele den Teilnehmer/inne/n vermitteln
  - Transparenz herstellen
  - Wissen über erwachsene Lernende
- **Motivieren**
- **Lernen, Lerntechniken, Lernberatung**
  - Lerner/innen-Typen
  - Lernstile
  - Zeitmanagement
- **Kommunikation, Moderation**
  - Rhetorik
  - Kulturell/interkulturell
  - Konfliktmanagement
- **Bildungseinrichtung und ihre Community**

### **Wichtige Fertigkeiten, die gute Erwachsenenbildner/innen beherrschen sollten**

- **Reflexion**
  - Unterrichtsbeobachtung „auf gleicher Augenhöhe“
  - Learning by doing
  - Reflektieren und adaptieren
  - Förderung von Lernenden, beraten
  - Positive Rückmeldungen
  - Individuelle Mehrarbeit fördern
  - Rollendistanz reflektieren

Mit Differenzen gut und authentisch umgehen können, Kompetenzen von erwachsenen Lernenden einschätzen können

- **Eigene Rolle(n) sehen und bestimmen können**

Berater/in

Kursleiter/in

- **Feedback geben, unterstützen**

Zeitnahes Feedback

Online-Feedback geben

Sensibles Feedback geben

Tutorielle Unterstützung

- **Teamfähigkeit**

- **Führungsqualitäten, Organisationskompetenz**

Ziele setzen

Ist-Zustand analysieren, Aufgaben formulieren

Vorausplanend arbeiten

Vereinbarungen treffen

Zielorientiertes Unterrichten

### **Eigenschaften, über die kompetente Erwachsenenbildner/innen verfügen sollten**

- **Soziale Kompetenz**

Fehlleistungen positiv einschätzen und als Chance für weiteres Lernen besprechen

Keine bzw. nur wenige Grenzen zwischen Lehrenden und Lernenden

- **Intersubjektivität**

Korrigierbar sein, selbstkritisch sein

Entwicklungsbereitschaft

- **Spielerisch arbeiten**

- **Seine Teilnehmer/innen mögen, überzeugt sein vom Lernen**

- **Authentisch leben, was vermittelt werden soll**

- **Lebenserfahrung, reflektieren können**

- **Bereitschaft zu Reflexion und Erfahrungsaustausch**

Gute Lehrende haben eine klare und überzeugte Auffassung vom Lernen und einen positiven Zugang zu Lernenden, sie sollen daher in der Lage sein, motivierendes und positives Feedback zu geben, das es möglich macht, sich zu verbessern. Die eigenen Rollen müssen gesehen und eingeschätzt werden können, denn einmal sind Erwachsenenbildner/innen Berater/in und Coach, ein anderes Mal Kursleiter/in. Was vermittelt werden soll, soll auch authentisch gelebt werden: Die Begeisterung für das Fach, das unterrichtet wird, überträgt sich auf die Lernenden und motiviert diese zusätzlich.

Professionelles Unterrichten in der Erwachsenenbildung wird in einem hohen Ausmaß von kritischer Reflexion, der Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zur Auseinandersetzung mit anderen Lehrenden, einem selbstkritischen Zugang zum eigenen Tun und der Bereitschaft zur Änderung getragen. Lehrende in der Erwachsenenbildung verfügen daher im Idealfall über eine hohe reflexive Kompetenz; diese ist gleichsam das Spiegelbild des/der reflexiv Lernenden, wie er/sie im Kontext des lebenslangen Lernens gefordert wird. Sie ist aber auch Grundbestandteil einer ständigen Verbesserung und eines Prozesses der laufenden Professionalisierung. „Gute“ Erwachsenenbildner/innen verfügen über solide Kompetenzen, die sie zur (E-)Portfolio-Arbeit befähigen. Die Möglichkeiten, die E-Portfolios bieten, sollen auch von Erwachsenenbildner/inne/n erlernt werden, auch sie sollten ihre eigenen E-Portfolios führen.

### **Ausblick: Herausforderungen der Einführung der E-Portfolio-Arbeit für die Professionalisierung**

Die Interviews mit Erwachsenenbildner/inne/n zeigen, dass ihnen viele Kompetenzen wichtig sind, die nicht nur für die E-Portfolio-Arbeit gelten. So nennen sie Haltungen, die gute Erwachsenenbildner/innen im Allgemeinen ausmachen und damit auch Kernelemente erwachsenenbildnerischen Handelns sind, die sich in den Curricula von Weiterbildungseinrichtungen finden lassen:

Erwachsenenbildung ist „immer bewusst gestaltetes soziales Handeln im Dienste pädagogischer Zielsetzungen. Alle Dimensionen von Sprache, Kommunikation und sozialer Interaktion haben daher einen besonderen Stellenwert [...]. Kommunikationskompetenz und konstruktiver Umgang mit Konflikten gehören zu den Basiskompetenzen von Erwachsenenbildner/inne/n. Unablässig ist eine positive Haltung zu anderen, die sich in Zugewandtheit und wertschätzender Akzeptanz und in respektvollem Umgang zeigt (Weiterbildungsakademie 2008).

So setzt das Curriculum der Weiterbildungsakademie stark auf diese reflexive Kompetenz und fordert für das Zertifikat II der Weiterbildungsakademie im Bereich Lehren/Gruppenleitung/Training etwa eine schriftliche Praxisreflexion ein.

Dennoch handelt es sich bei der E-Portfolio-Arbeit um ein spezifisches Konzept, das besondere Kompetenzen, nicht zuletzt Methodenkompetenz, in der Arbeit mit E-Portfolios verlangt. Die

Tutorien des von der Europäischen Kommission kofinanzierten Projektes „More Self Esteem with my E-Portfolio“ (kurz MOSEP) bieten mehrere und praktisch anwendbare Hinweise für unterschiedliche („blended“) Lernarrangements in der Aus- und Weiterbildung für Lehrer/innen und Berufsberater/innen, die E-Portfolio-Arbeit einführen wollen (siehe MOSEP 2008). Auch für Erwachsenenbildner/innen sind sie hilfreich, sollten aber ggf. adaptiert werden, was die Lizenzierung der Tutorien zulassen würde.

Welchen Beitrag können nun Einrichtungen der Erwachsenenbildung leisten, damit die Professionalisierung von Unterrichtenden in Hinblick auf den E-Portfolio-Einsatz vorangetrieben wird? Zu berücksichtigen ist, dass aufgrund der Beschäftigungsstruktur und der wechselnden Nachfrage in der Erwachsenenbildung keine fixen Bindungen von Kursleiter/inne/n und Trainer/inne/n an eine Einrichtung hergestellt werden können. Tatsache ist, dass ein/e Kursleiter/in oft an mehreren und durchaus unterschiedlichen Einrichtungen tätig ist, in verschiedenartigen institutionellen Kontexten, mit teilweise differierenden Zielgruppen und Aufgabenstellungen. Diese Rollenvielfalt erfordert flexible Aus- und Weiterbildungsformen, jedoch auch Möglichkeiten zur Reflexion mit Kolleg/inn/en, in Peer-Gruppen und über die Grenzen der Anbieter von Erwachsenenbildung hinweg. Hier wäre unserer Meinung nach ein Angelpunkt für die Professionalisierung: Weiterbildungsseminare (als Präsenzform, aber auch virtuell) anzubieten, in denen die Arbeit mit dem E-Portfolio gelernt werden kann und gleichzeitig Plattformen und Foren zu offerieren, über die sich Kursleiter/innen und Trainer/innen austauschen können. Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung stellen im Idealfall E-Portfolio-Tools zur Verfügung, über die Kursleiter/innen und Trainer/innen auch mit den Organisationen kommunizieren, ihr Profil und ihre Kompetenzen präsentieren und darüber hinaus Einblick in die Qualität ihres Arbeitens geben können.

Für die Akzeptanz der E-Portfolio-Arbeit ist letztendlich entscheidend, wie die Kursleiter/innen und Trainer/innen dazu stehen. Die Erfahrungen bei der Implementation des E-Learnings in Wiener Volkshochschulen haben gezeigt, dass der Nutzen für alle Beteiligten (Lernende, Lehrende, Mitarbeiter/innen der Organisation) transparent, klar und leicht nachvollziehbar definiert werden muss. Die Erfahrungen haben außerdem gezeigt, dass eine Kombination aus Top-Down- und Bottom-Up-Strategien zielführend ist: Sowohl die Spitze der Organisation als auch die Kursleiter/innen und die Trainer/innen sind vom Sinn und Nutzen zu überzeugen. Ihnen sollen Ressourcen und Räume geboten werden, eigenständig brauchbare Ansätze zu entwickeln und zu testen (Bisovsky 2006). Über individuelles Coaching bzw. mit einer gezielten E-Learning-Unterstützung konnte bis vor kurzem selbst jene Generation von Lehrkräften unterstützt werden, die dem Einsatz von E-Learning eher skeptisch gegenüber stand (ebd.). Durch klare Übereinkünfte und Abmachungen können Verbindlichkeiten hergestellt werden. Anerkennungen werden auch bei der Einführung des E-Portfolios in der Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle spielen. Unabdingbar sind eine positive und wertschätzende Haltung gegenüber Kursleiter/inne/n und ihre Unterstützung, damit Innovationen schlussendlich erfolgreich umgesetzt und implementiert werden



können.

## Literatur und Quellen

*Letzter Zugriff auf alle Online-Dokumente und Websites am 15. Dezember 2008.*

- Arnold, Rolf (2000): Qualifikation. In: Arnold, Rolf u. a. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 269
- Attwell, Graham (1997): New roles for vocational education and training teachers and trainers in Europe: a new framework for their education. In: Journal of European Industrial Training. Vol. 21, Issue 6/7, S. 256–265
- Attwell, Graham u. a. (2007): Grab your future with an e-portfolio! Study on new qualification and skills needed by teachers and career counsellors to empower young students with the e-portfolio concept and tools  
[http://www.mosep.org/study/mosep\\_study.pdf](http://www.mosep.org/study/mosep_study.pdf)
- Auer, Monika u. a. (2007): Haben die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informell erworbener und bisher nicht sichtbarer Kompetenzen für die langfristigen Lebenschancen der Menschen Bedeutung? Linz: Johannes Kepler Universität  
<http://www.kompetenzprofil.at/pdfs/studie.pdf>
- Barrett, Helen (2004): Portfolio Development Competencies.  
<http://electronicportfolios.com/teachers/competencies.html>
- Bauer, Fritz (2008): DU kannst was! Struktur und Perspektiven des oberösterreichischen Pilotprojektes zur Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen für den Beruf. Manuskript. Vortrag bei der Auftaktkonferenz zum Konsultationsprozess des NQR in Wien, 27.02.2008
- Bechtel, Mark (2008): Competence Profiles for Adult and Continuing Education Staff in Europe: Some Conceptual Aspects. In: Nuissl, Ekkehardt/Lattke, Susanne (Hrsg.): Qualifying Adult Learning Professionals in Europe. Bielefeld: Bertelsmann, S. 45–61
- Bisovsky, Gerhard u. a. (Hrsg.) 2006: Vernetztes Lernen in einer digitalisierten Welt. Internetgestützte Bildungsprozesse an der Volkshochschule. Wien: Edition Volkshochschule
- Bisovsky, Gerhard (2006): Wie kann eLearning in der Erwachsenenbildung eingeführt und verankert werden? In: Bisovsky u. a., a. a. O., S. 17–44
- Bretschneider, Markus/Preißer, Rüdiger (2003): Sichtbarmachung und Anerkennung von informellem Lernen im Rahmen der individuellen Erstellung von Weiterbildungspässen. In: REPORT Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 4/2003, S. 31–43  
[http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/bretschneider03\\_02.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/bretschneider03_02.pdf)

- Brödel, Rainer (2004): Lebensbegleitendes Lernen als Kompetenzentwicklung – Einleitung. In: Brödel, Rainer/Kreimeyer Julia (Hrsg.): Lebensbegleitendes Lernen als Kompetenzentwicklung. Analysen – Konzeptionen – Handlungsfelder. Bielefeld: Bertelsmann, S. 7–40
- Bron, Agnieszka/Jarvis, Peter (2008): Identities of Adult Educators: Changes in Professionalism. In: Nuissl, Ekkehard/Lattke, Susanne (Hrsg.): Qualifying Adult Learning Professionals in Europe. Bielefeld: Bertelsmann, S. 33–44
- Butler, Philippa (2006): A Review of the Literature on Portfolios and Electronic Portfolios. Palmerston North, New Zealand: Massey University College of Education  
<https://eduforge.org/docman/view.php/142/1101/ePortfolio%20Project%20Research%20Report.pdf>
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)/Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)/Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) (2006): ProfilPASS – Gelernt ist gelernt (Ringband). Bielefeld: Bertelsmann
- Deutschmann, Dietmar: Lernen lernen. Vom eigenständigen Angebot zum integrierten Lerntraining. In: Bisovsky u. a., a. a. O., S. 257–261
- Egger, Rudolf (2006): Lernkultur(forschung) in der Weiterbildung. In: Bisovsky u. a., a. a. O., S. 45–69
- Europäische Kommission (2006): Mitteilung der Kommission – Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus (KOM/2006/0614 endgültig)  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:DE:HTML>
- Europäische Kommission (2007): Aktionsplan Erwachsenenbildung: Zum Lernen ist es nie zu spät (KOM/2007/558 endgültig)  
[http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_de.pdf)
- Erpenbeck, John (2005): Kompetenz, Kompetenzmessung und Kompetenzanalyse mit dem KODE. In: Frank, Ingrid u. a. (Hrsg.): Informelles Lernen. Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 41–57
- FEDA (Further Education Development Agency) (1999): FENTO Standards for teaching and supporting learning  
<http://www.appt.freeuk.com/articles/FENTO991.pdf>
- Fritz, Birgit (2006): Stärkung der Lernautonomie in der Berufsreifeprüfung. In: Bisovsky u. a., a. a. O., S. 175–191

- Gallenberger, Wolfgang (2006): Personalentwicklung als Teil der Qualitätssicherung beim Einsatz von eLearning. In: Bisovsky u. a., a. a .O., S. 119–148
- Geißler, Karlheinz A. (2005): Anfangssituationen. Was man tun und besser lassen sollte. Weinheim: Beltz
- Gerzer-Sass Annemarie u. a. (2001): Die Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, an Weiterbildung Interessierten und Berufsrückkehrer/innen. München  
[http://cgi.dji.de/bibs/33\\_633komp.pdf](http://cgi.dji.de/bibs/33_633komp.pdf)
- Hammer, Veronika (2002): Frauen nach der Familienphase: Ein Orientierungskurs in der Praxis. Oldenburg: Verlag Dialogische Erziehung
- Herman, Clem/Kirkup, Gill (2006): Returning to Work, Working to Return: Using ePortfolios to increase women's employability in gender segregated occupations. In: Proceedings of the Conference "eStrategies for Empowering Learners" of EIfEL (European Institute for E-Learning) Oxford, 11.–13. Oktober 2006
- Hilzensauer, Wolf/Hornung-Prähauser, Veronika (2005): ePortfolio – Methode und Werkzeug für kompetenzbasiertes Lernen. Salzburg: Salzburg Research  
[http://edumedia.salzburgresearch.at/images/stories/EduMedia/Studienzentrum/eportfolio\\_srfg.pdf](http://edumedia.salzburgresearch.at/images/stories/EduMedia/Studienzentrum/eportfolio_srfg.pdf)
- Hornung-Prähauser, Veronika u. a. (2007): Didaktische, organisatorische und technologische Grundlagen von E-Portfolios und Analyse internationaler Beispiele und Erfahrungen mit E-Portfolio-Implementierungen an Hochschulen. Salzburg  
[http://edumedia.salzburgresearch.at/images/stories/e-portfolio\\_studie\\_srfg\\_fnma.pdf](http://edumedia.salzburgresearch.at/images/stories/e-portfolio_studie_srfg_fnma.pdf)
- Kellner, Wolfgang (2004): Informelles Lernen im freiwilligen Engagement. In: Grundlagen der Weiterbildung 1/2004, S. 27–29
- Schaffert, Sandra (2007): Beruflich relevantes Lernen von Frauen in der Familienphase: Empirische Analysen zu den Lernaktivitäten von Müttern während der familienbedingten Berufsunterbrechung. Dissertation, LMU München: Fakultät für Psychologie und Pädagogik  
<http://edoc.ub.uni-muenchen.de/7508/>
- Schaffert, Sandra u. a. (2007): "Ne(x)t Generation Learning": E-Assessment und E-Portfolio: halten sie, was sie versprechen? Themenreihe II zur Workshop-Serie. In: Brahm, Taiga/Seufert, Sabine (Hrsg.): E-Assessment und E-Portfolio: Halten sie, was sie versprechen? SCIL-Arbeitsbericht Nr. 13. St. Gallen: Universität St. Gallen  
<http://www.scil.ch/fileadmin/Container/Leistungen/Veroeffentlichungen/2007-03-brahm-seufert-next-generation-learning.pdf>

Sessar-Karpp, Ellen (1987): Berufsbezogene Bildungsangebote für Frauen nach der Familienphase. Analyse ausgewählter Bildungsmaßnahmen und -konzeptionen. Ein Bericht des Instituts Frau und Gesellschaft. Stuttgart.

Weiterbildungsakademie (2008): Soziale Kompetenz (2-5 ECTS)

[http://www.wba.or.at/studierende/soziale\\_kompetenz\\_zertifikat.php](http://www.wba.or.at/studierende/soziale_kompetenz_zertifikat.php)