

Ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung: erste Ergebnisse aus dem Projekt GRETA

Lencer, Stefanie; Strauch, Anne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lencer, S., & Strauch, A. (2016). Ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung: erste Ergebnisse aus dem Projekt GRETA. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 4, 40-41. <https://doi.org/10.3278/DIE1604W040>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Erste Ergebnisse aus dem Projekt GRETA

von: Lencer, Stefanie; Strauch, Anne

DOI: 10.3278/DIE1604W040

Erscheinungsjahr: 2016
Seiten 40 - 41

Schlagerworte: Erwachsenenbildung, Professionalisierung, Weiterbildungspraxis, Zertifizierung

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Ein Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Erste Ergebnisse aus dem Projekt GRETA

Seit Ende 2014 widmet sich das vom BMBF geförderte Forschungs- und Entwicklungsprojekt GRETA (»Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung«, Förderkennzeichen W139400) der Aufgabe, wissenschaftliche Grundlagen und mögliche Entwicklungsschritte für die Anerkennung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen zu erarbeiten. Als Lehrende betrachten wir dabei all jene Personen, die in haupt- oder nebenberuflicher Beschäftigung, als Angestellte, Honorarkräfte, Selbstständige oder Ehrenamtliche das Lernen Erwachsener durch die Planung, Durchführung und Evaluation von Bildungsangeboten unterstützen. In den verschiedenen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung werden sie als Kursleiterinnen, Teamer, Dozentinnen, Referenten, Lernbegleiterinnen, Lernberaterinnen oder Coaches bezeichnet. Unter Koordination des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) ist dafür gemeinsam im Projektkonsortium, bestehend aus acht bundesweiten Träger- und Berufsverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung, im ersten Projektschritt ein Kompetenzmodell entwickelt worden, das im Sinne eines Strukturmodells abbildet, was Lehrende wissen und können sollten. Die Herausforderung bei der Modellentwicklung bestand vor dem Hintergrund der Heterogenität der Erwachsenen- und Weiterbildung darin, feld- und trägerübergreifend darzustellen, welche Kompetenzen Lehrender berücksichtigt werden sollten. Das Modell sollte gleichermaßen praxistauglich wie wissenschaftlich anschlussfähig sein. Bei einer breiten Akzeptanz kann ein solches Modell einen Beitrag hin zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung leisten, indem es die Basis für die Anerkennung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen bildet.

Eine solche Anerkennung kann auf zwei Wegen erfolgen: durch eine Akkreditierung bestehender Fortbildungsangebote sowie durch die Validierung bereits erworbener Kompetenzen.

»Ganzheitliches Kompetenzverständnis«

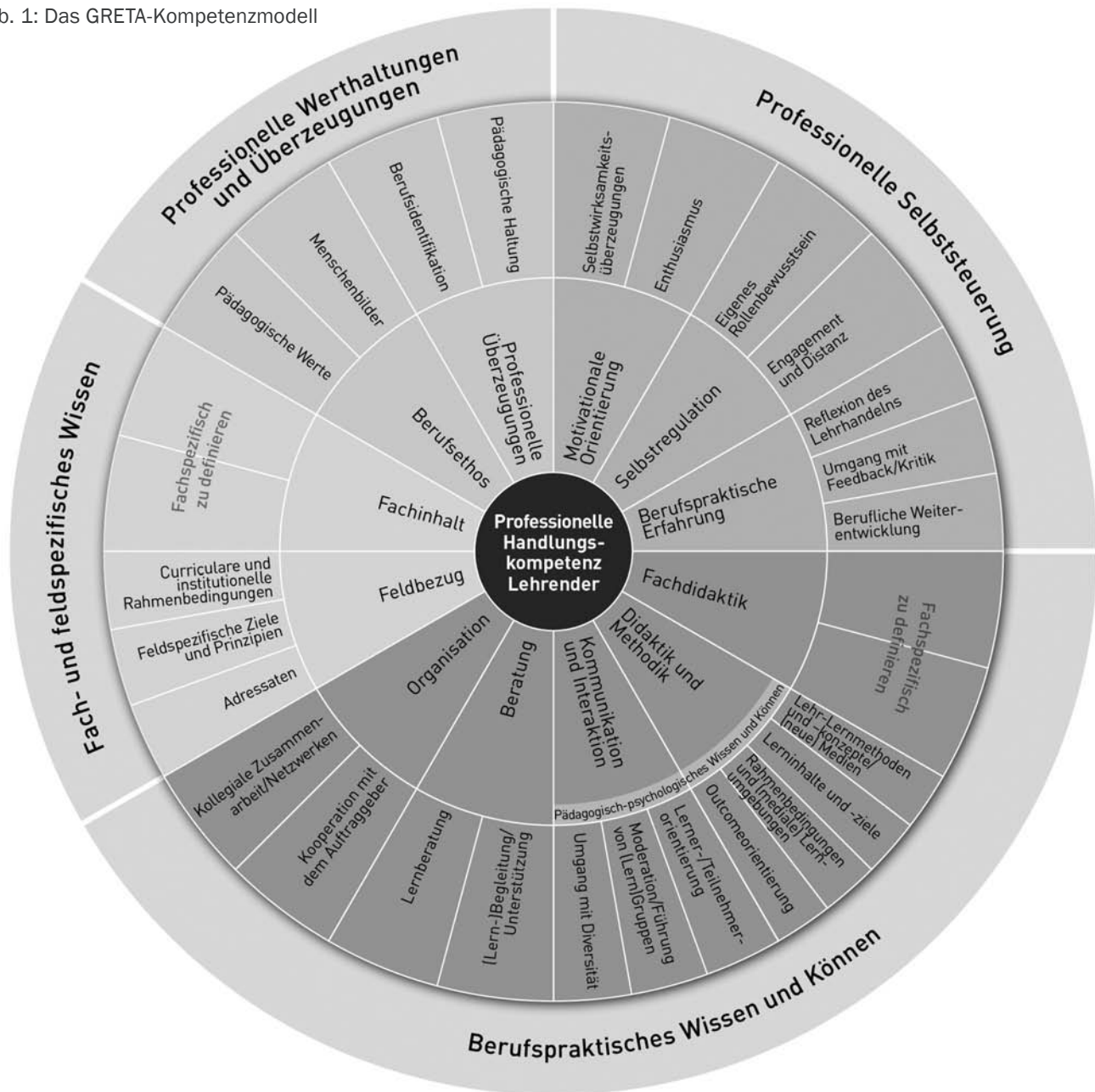
Bei der Entwicklung des Modells (Lencer & Strauch, i. V.) wurde Wert darauf gelegt, theoretische Grundlagen zu analysieren, bestehende Kompetenzmodelle zu berücksichtigen, Praktiker- und Expertenmeinungen zu erheben und einen stetigen Rückkopplungsprozess zwischen Wissenschaft und Praxis zu sichern. Daher wurde ein multimethodisches Vorgehen gewählt, das sowohl eine Theorieanbindung beinhaltet als auch eine systematische Einbindung von Praktikern. Dem Kompetenzmodell liegt ein ganzheitliches Kompetenzverständnis zugrunde. Unter Kompetenzen verstehen wir die »bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können« (Weinert, 2001, S. 27). Im Sinne eines solch weiten Verständnisses von Kompetenzen wurden im GRETA-Modell neben Wissen und kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten auch Aspekte der motivationalen und sozialen Bereitschaft explizit mit aufgenommen und beschrieben (s. Abb. 1).

Das vorliegende Modell umfasst dementsprechend vier so genannte Kompetenzaspekte (äußerer Ring): Berufspraktisches Wissen und Können, Fach- und feldspezifisches Wissen, Professionelle Selbststeuerung und Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen.

Diese Kompetenzaspekte untergliedern sich in Kompetenzbereiche (innerer Ring) und diese wiederum in Kompetenzfacetten (mittlerer Ring). Der Aspekt *Berufspraktisches Wissen und Können* wird beispielsweise in fünf Kompetenzbereiche unterteilt: *Organisation, Beratung, Didaktik und Methodik, Kommunikation und Interaktion* sowie *Fachdidaktik*. Die Bereiche *Didaktik und Methodik* sowie *Kommunikation und Interaktion* werden dabei als pädagogisch-psychologisches Wissen und Können interpretiert. Die Bereiche *Fachdidaktik* und *Fachinhalt* – ein Bereich des Aspekts *Fach- und feldspezifisches Wissen* – werden aufgrund der großen thematischen Breite im Tätigkeitsspektrum der Lehrenden in der Weiterbildung im Modell mit aufgeführt, vorerst aber nicht im Einzelnen berücksichtigt und müssen je fachspezifisch definiert werden.

Das vorgestellte Modell bildet im Projekt die Grundlage für die Entwicklung von Vorschlägen für Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. In nachfolgenden Arbeitsschritten ist im GRETA-Projekt u. a. die Frage zu diskutieren, welche Mindeststandards an Kompetenzen erwartet sowie welche Niveaustufen in Anerkennungsverfahren unterschieden werden können und sollen. Mittelfristig ist auch die Frage zu diskutieren, wie sich die Kompetenzen von Lehrkräften entwickeln bzw. fördern lassen und welche Rolle dabei Fortbildungen, berufspraktische Erfahrungen und deren Reflexion spielen. Dazu wird das hier vorgestellte Strukturmodell um Niveau- und Entwicklungsvorstellungen ergänzt (vgl. dazu Schrader & Goeze, i. V.). Unabhängig von den konkreten Planungen im GRETA-Projekt kann das vorgestellte Modell aber auch für andere Zwecke genutzt werden: zur Selbsteinschätzung von Lehrenden, zur Personalentwicklung, zur Fortbildungsplanung oder auch für die Rekrutierung.

Abb. 1: Das GRETA-Kompetenzmodell



Das Projekt GRETA wird zusammen mit dem Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V., dem Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, dem Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V., dem Dachverband der Weiterbildungsorganisationen, der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V., dem Deutschen Volkshochschul-Verband e.V. und dem Verband deutscher Privatschulverbände e.V. unter Koordination des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. durchgeführt.

Stefanie Lencer/Anne Strauch (DIE)

Literatur

Lencer, S. & Strauch, A. (i.V.): Herausforderungen und Vorgehen bei der Entwicklung eines Kompetenzmodells für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung.

Schrader, J. & Goeze, A. (i.V.): Professionelle Kompetenzen von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Rahmenmodell für Forschung, Rekrutierung und Fortbildung.

Weinert, F. E. (2001): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim [u.a.]: Beltz.