

Stefanie Lencer | Anne Strauch

Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Online-Erstveröffentlichung in der Sammlung texte.online



Reviewstatus: arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle

vorgeschlagene Zitation: Lencer, S. & Strauch, A. (2016). *Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung.*

Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2016-erwachsenenbildung-02.pdf



Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Das vom BMBF geförderte Projekt GRETA hat das Ziel, „Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenenbildung- und Weiterbildung“ (GRETA) zu schaffen. Basis für die Anerkennung stellt ein einheitliches, trägerübergreifendes Kompetenzmodell von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung dar. Da der Erfolg und Nutzen eines Kompetenzmodells stark von dessen Akzeptanz seitens der Zielgruppe abhängt, wurde bei der Entwicklung des Modells Wert darauf gelegt, einen stetigen Rückkopplungsprozess zwischen Wissenschaft und Praxis zu sichern.

Das Publikationsformat *texte.online* richtet sich an alle in der Weiterbildung pädagogisch und administrativ Tätigen sowie an Studierende und Forschende in der Erwachsenenbildung und deren Nachbardisziplinen. Die hier veröffentlichten Dokumente tragen zu aktuellen Diskussionen bei und spiegeln Tendenzen in den verschiedenen Praxis- und Theoriefeldern der Weiterbildung wider. Das Spektrum der Texte reicht von Tagungsbeiträgen über statistische Auswertungen und Qualifikationsschriften bis hin zu Forschungsberichten.

Autorinnen:

Stefanie Lencer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Programm „Lehren, Lernen, Beraten“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).

Kontakt: lencer@die-bonn.de

Telefon: +49 (0)228 3294-309

Anne Strauch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Programm „Lehren, Lernen, Beraten“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).

Kontakt: strauch@die-bonn.de

Telefon: +49 (0)228 3294-172

Online veröffentlicht am: 20. Oktober 2016

Stand Informationen: Oktober 2016

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten.

Dieses Dokument wird unter folgender creative-commons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Das dieser Veröffentlichung zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen W139400 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autorinnen.

Das GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Stefanie Lencer | Anne Strauch

Das vom BMBF geförderte Projekt GRETA hat das Ziel, „Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens für die Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenenbildung- und Weiterbildung“ (GRETA) zu schaffen. Basis für die Anerkennung stellt ein einheitliches, trägerübergreifendes Kompetenzmodell von Lehrkräften in der Erwachsenen- und Weiterbildung dar. Da der Erfolg und Nutzen eines Kompetenzmodells stark von dessen Akzeptanz seitens der Zielgruppe abhängt, wurde bei der Entwicklung des Modells Wert darauf gelegt, einen stetigen Rückkopplungsprozess zwischen Wissenschaft und Praxis zu sichern.

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“ – der Aufgabe, Grundlagen für eine mögliche Anerkennung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen Lehrender zu entwickeln.^[1] Als Lehrende werden dabei all jene Personen in den Blick genommen, 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.

Für die Anerkennung berufsrelevanter Kompetenzen ist es zunächst erforderlich, Kompetenzanforderungen zu beschreiben. Die Entwicklung eines Kompetenzmodells für Lehrende stellt daher im Projekt GRETA einen wesentlichen Entwicklungsschritt dar. Unter Koordination des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) ist dafür gemeinsam im Projektkonsortium, bestehend aus acht bundesweiten Träger- und Berufsverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung,^[2] 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. Damit ein solches Kompetenzmodell für Lehrende als Basis für weitere Entwicklungsschritte sowie für eine Anerkennung und Zertifizierung berufsrelevanter Kompetenzen dienen kann, ist es erforderlich, dass es breite Akzeptanz im Feld findet und somit gleichermaßen praxistauglich wie wissenschaftlich anschlussfähig ist. Es soll sowohl eine Validierung von bereits erworbenen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen als auch eine Akkreditierung bestehender Fortbildungsangebote ermöglicht werden.

[1] Teile dieses Beitrags wurden bereits in der DIE Zeitschrift 3/2016 veröffentlicht.

[2] Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. (AdB), Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (AuL), Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (BBB), Dachverband der Weiterbildungsorganisationen (DVWO), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF), Deutscher Volkshochschul-Verband e.V. (DVV), Verband deutscher Privatschulverbände e.V. (VDP)



Abbildung 1: Anerkennung/Zertifizierung von Kompetenzen Lehrender in der EB/WB

Da der Erfolg und Nutzen eines Kompetenzmodells stark von dessen Akzeptanz seitens der Zielgruppe abhängt, wurde bei der Entwicklung des Modells (Lencer & Strauch, i.E.) 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. So wurde ein multimethodisches Vorgehen gewählt, das sowohl eine Theorieanbindung als auch eine systematische Einbindung von Praktikern beinhaltet.

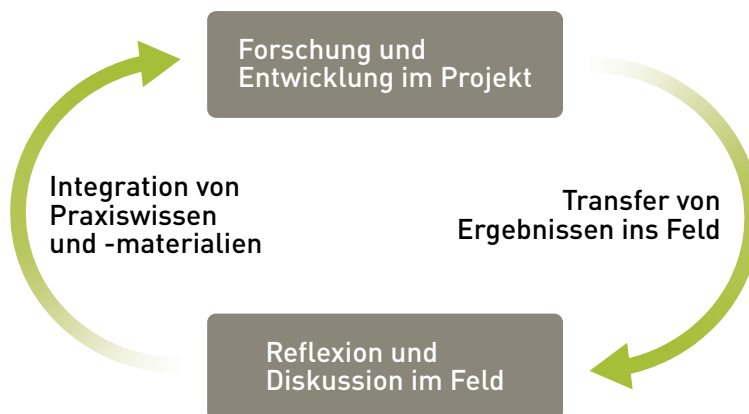


Abbildung 2: Kreislauf: Rückkopplung der Forschungsergebnisse mit der Praxis

In Experteninterviews (N=20) wurde die Perspektive des leitenden und planenden Personals erhoben und bei der Modellentwicklung berücksichtigt. Zudem wurden 124 Lehrende aus allen Handlungsfeldern der Erwachsenen- und Weiterbildung in insgesamt elf Workshops sowohl bei der Entwicklung als auch bezüglich einer kommunikativen Validierung des Modells einbezogen. Darüber hinaus waren die Partner im Projekt in alle Prozessschritte eingebunden und brachten ihre Perspektive mit ein.

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 (Abb. 3). Als Orientierung für weitere Entwicklungsschritte diente das Modell professioneller Handlungskompetenz von Baumert & Kunter (2006), welches von Schrader & Goeze (i.E.) für den Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung adaptiert wurde.

Das vorliegende Modell umfasst einem ganzheitlichen Kompetenzverständnis entsprechend vier sogenannte 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). Wissen ist hier gemeint als theoretisch-formales Wissen (z.B. fachliches Wissen), bei eher anwendungsbezogenem und praktischem Wissen sprechen wir von Wissen und Können (Schrader & Goeze, i.E.).

Das fach- und feldspezifische Wissen ist unterteilt in die Kompetenzbereiche Fachinhalt und Feldbezug. Mit Fachinhalt ist das fachliche, theoretisch-formale Wissen gemeint, das im Modell nicht weiter operationalisiert wird, sondern aufgrund der großen thematischen Breite im Tätigkeitsspektrum der Lehrenden in der Weiterbildungslandschaft fachspezifisch zu definieren ist. Der Kompetenzbereich Feldbezug umfasst nötiges Wissen hinsichtlich curricularer und institutioneller Rahmenbedingungen, Wissen über feldspezifische Ziele und Prinzipien sowie Wissen über (feldspezifische) Adressaten.

Zum berufspraktischen Wissen und Können gehört das pädagogisch-psychologische Wissen und Können, das in die Kompetenzbereiche Didaktik und Methodik, Kommunikation und Interaktion unterteilt ist sowie die Kompetenzbereiche Beratung und Organisation. Der Kompetenzbereich Didaktik und Methodik umfasst das Wissen und Können, das benötigt wird, um das „Was-wird-gelehrt“ und das „Wie-wird-gelehrt“ gut planen und umsetzen zu können. Der Kompetenzbereich Kommunikation und Interaktion bezieht sich auf das Wissen und Können, das für die kommunikative Steuerung von Gruppenprozessen und in Lehr-Lernsituationen benötigt wird. Der Kompetenzbereich Beratung umfasst Wissen und Können zur Begleitung und Unterstützung während des gesamten Lernprozesses sowie konkret zur Lernberatung. Hiermit sind insbesondere auf die Lernsituation bezogene Hilfestellungen gemeint. Der Kompetenzbereich Organisation bezieht sich auf die Fähigkeiten einer angestellten oder selbstständigen Lehrperson bezogen auf die kollegiale Zusammenarbeit in der beschäftigenden Weiterbildungseinrichtung oder innerhalb des eigenen Beschäftigungsfeldes und darüber hinaus bezogen auf das Netzwerken mit pädagogischen Einrichtungen. Des Weiteren werden hierunter Elemente gefasst, die sich auf eine Kooperation mit dem Auftraggeber beziehen, wie beispielsweise eine klare und zielgerichtete Auftragsklärung und ein kooperativer Austausch vor, während und nach einer Lehrveranstaltung.

Zum Kompetenzaspekt Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen gehören die Kompetenzbereiche Berufsethos und professionelle Überzeugungen. Mit Berufsethos sind moralische Vorstellungen pädagogisch relevanter Menschenbilder und Werte gemeint, von denen Auswirkungen auf das moralisch vertretbare professionelle Lehrhandeln erwartet werden. Der Kompetenzbereich Professionelle Überzeugungen umfasst Vorstellungen der Lehrenden, wie die eigene pädagogische Haltung und die Identifikation mit dem Beruf.

Der Aspekt der Professionellen Selbststeuerung umfasst die Kompetenzbereiche Motivationale Orientierung, Selbstregulation und Berufspraktische Erfahrung. Der Kompetenzbereich Motivationale Orientierung ist nicht im Sinne von allgemeinen Persönlichkeitsmerkmalen zu verstehen, sondern umfasst Elemente der berufsspezifischen Motivation und des beruflichen Enthusiasmus für das Fach und das Lehren sowie Selbstwirksamkeitsüberzeugungen. Der Kompetenzbereich Selbstregulation kann im Sinne eines verantwortungsvollen Umgangs mit den eigenen Ressourcen verstanden werden als das Bewusstsein über die eigene Rolle als Lehrkraft sowie das bewusste Engagieren für die Lernenden im Rahmen der Lehrtätigkeit unter Berücksichtigung der eigenen Ressourcen und professioneller Grenzen. Der Kompetenzbereich Berufspraktische Erfahrung bezieht sich insbesondere auf die Reflexion des eigenen Lehrhandelns und einen angemessenen Umgang mit Feedback und Kritik der Lernenden und einer dadurch induzierten, kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung, ob über informelle Wege oder über Aus- und Fortbildung (Schrader & Goeze, i.E.).

Wenn das vorgestellte Modell im Projekt die Grundlage für die Entwicklung von Vorschlägen für Anerkennungs- und Zertifizierungsverfahren für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung bilden soll, so sind weitere Schritte notwendig. Es wird deshalb im GRETA-Projekt u.a. die Frage zu diskutieren sein, welche Mindeststandards an Kompetenzen auf verschiedenen Niveaustufen erwartet werden sollten und wie eine Anschlussfähigkeit an den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) realisiert werden kann. 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 (Schrader & Goeze, i.E.). Unabhängig von den konkreten Planungen im GRETA-Projekt kann das vorgestellte Modell aber auch für anderen Zwecke genutzt werden, wie z.B. zur Selbsteinschätzung von Lehrenden, zur Personalentwicklung, zur Fortbildungsplanung oder auch für die Rekrutierung.

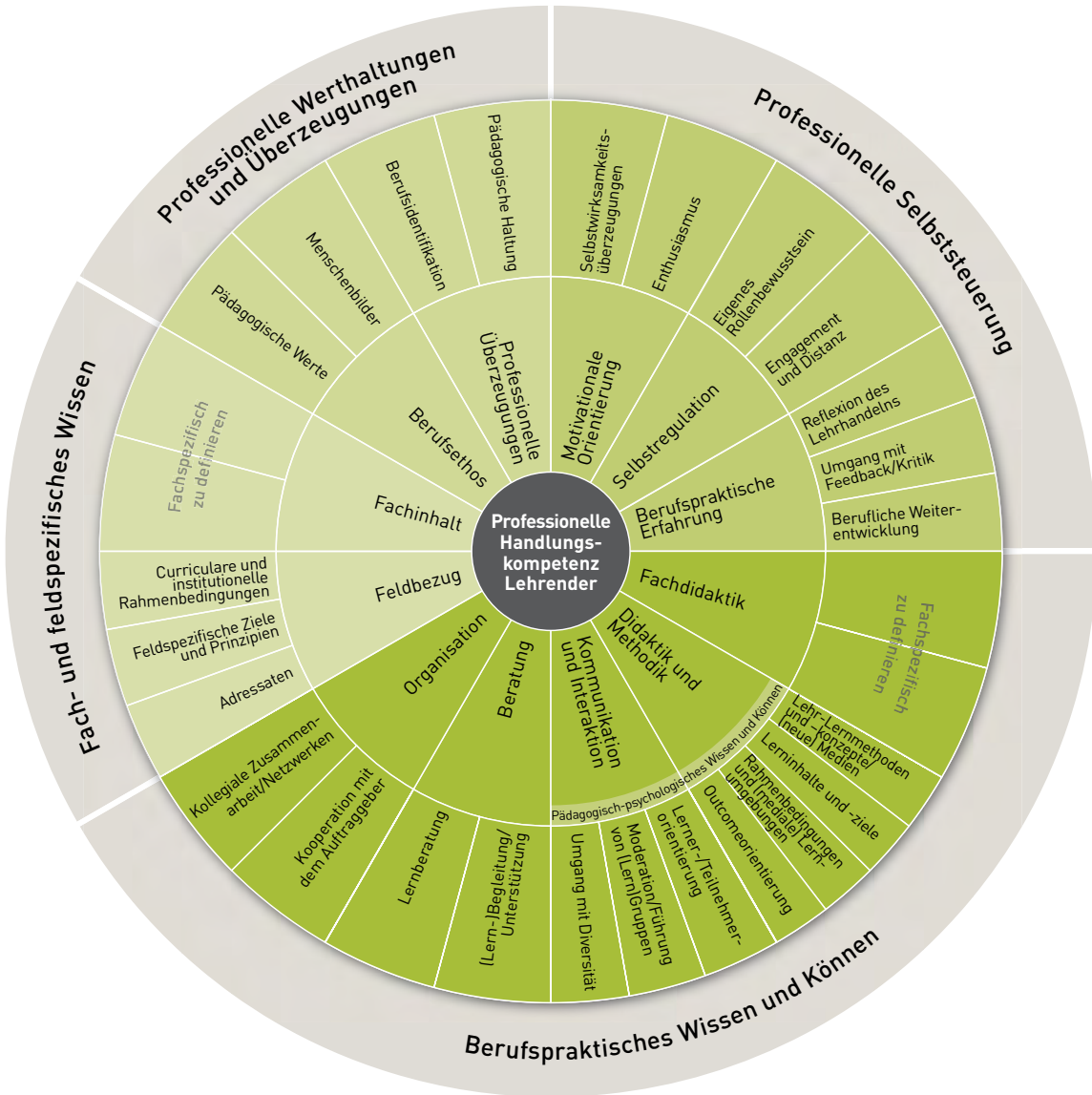


Abbildung 3: Das GRETA Kompetenzmodell

Literatur

- Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 9, 469–520.
- Lencer, S. & Strauch, A. (i.E.). *Herausforderungen und Vorgehen bei der Entwicklung eines Kompetenzmodells für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung*.
- Schrader, J. & Goeze, A. (i.E.). *Professionelle Kompetenzen von Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung - Ein Rahmenmodell für Forschung, Rekrutierung und Fortbildung*.
- Weinert, F. E. (2001). *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim u.a.: Beltz.

Dieses Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF):



Das Projekt wird von acht Träger- und Berufsverbänden der Erwachsenen- und Weiterbildung aktiv begleitet:

