



Kompetenzprofil für in Fortbildung Tätige

Ergebnis eines Forschungsprojekts von Dietlinde. H. Vanier in Kooperation mit dem NLQ

Unter Mitarbeit von Alexa Menzel und Franziska Krause in Anlehnung an das Rollen- und Kompetenzprofil der dghd*

	Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
	Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
FB-bezogenes Fach- / Feldwissen und Kompetenzen	Verfügt über bereichsspezifisches fachbezogenes Wissen & Wissen über Fortbildung allgemein Kann einen Überblick über fortbildungsrelevante Methoden und Formate geben		Kann über soziales Netzwerk Fachkompetenz einholen Gibt Wissen um Netzwerke (im Team) weiter	Erkennt eigenes fehlendes Fachwissen an
Professionelle Selbststeuerung	Weiß um die verschiedenen Rollen, die er/sie einnimmt und kann diese voneinander differenzieren Weiß, wo man erforderliche Informationen bekommen kann	Ist in der Lage Rollenwechsel zu vollziehen	Erkennt in der Interaktion, welche Rolle angebracht ist	Verfügt über ein gutes Selbst- & Zeitmanagement Verfügt über hohe Eigenmotivation und eine positive Grundeinstellung zu den eigenen Aufgaben Kann die eigenen Emotionen regulieren Achtet bewusst die eigenen Grenzen und kalkuliert die eigenen Ressourcen realistisch ein Bringt die Bereitschaft mit, sich selbst und das eigene Angebot weiterzuentwickeln Dies schließt Modellernen und das Annehmen von Impulsen ein
Systemwissen & Systemkompetenz / Administrative Kompetenzen	Kennt schulische/schulinterne Strukturen (& kann dieses Wissen für Konzeption einsetzen)	Ist grundlegend mit der Anwendung der gängigen digitalen Verwaltungssoftware vertraut, nutzt diese bspw. für die Veranstaltungsverwaltung	Kann sich auf unterschiedliche Situationen und Gesprächspartner*innen einstellen und ist in der Lage, mit anderen wertschätzend, vorurteilsfrei und lösungsorientiert über Fortbildungsinhalte zu kommunizieren	
Didaktisches, methodisches & interventionsbezogenes Wissen & Kompetenzen	Kann Ansätze zur Gestaltung von Lehr-Lern- und Entwicklungsprozessen beschreiben und begründen Kennt die Unterschiede zum schulischen Lernen (Schuldidaktik vs. Erwachsenen-didaktik) Verfügt über ein vielfältiges Methodenrepertoire inkl. Wissen um deren Grenzen und Chancen von deren Einsatzmöglichkeiten Kennt die aktuellen Entwicklungen der Digitalisierung der Lehre Verfügt über Kenntnisse zur Bedeutung der individuellen Arbeits- und Lernbiografien der Teilnehmenden für ihre Lehrtätigkeit und eigenen Lernprozesse	Kann Ansätze zur Gestaltung von Lehr-Lern- und Entwicklungsprozessen für Teilnehmer*innen von Fortbildungsangeboten nutzbar machen Ist in der Lage, die eigenen Fortbildungsangebote so zu gestalten, dass den Teilnehmer*innen ein Transfer in den Schulalltag möglich wird Setzt die Vielfalt der Erarbeitungs-, Moderations- und Präsentationsmöglichkeiten bewusst und situationsangemessen ein Kann aktivierendes Lernen initiieren	Kann flexibel auf die (heterogenen) Bedarfe und Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen Ist in der Lage zuzuhören, offene Fragen zu stellen und ein Gespräch zu steuern und zu strukturieren Verdeutlicht die Relevanz der Thematik für die Praxis der TN	Kann Impulse aufnehmen und diese in das eigene Handeln einfließen lassen Kann empathisch, sensibel und mit klarer professioneller Distanz agieren
Wissen und Kompetenzen zu Evaluation & Qualitätsentwicklung		Setzt zielgerichtet Methoden zur Evaluation der eigenen Tätigkeit ein		Nimmt Klagen, Widerstand und Kritik ernst und bezieht diese in die Angebotsgestaltung ein
Kompetenzen zur Konzeption von Angeboten	Verfügt über ein angemessenes didaktisches Repertoire zur FB-konzeption und -gestaltung	Ist in der Lage, Angebote aufgrund der aktuellen Geschehnisse, thematischen und didaktischen Theorien & Erkenntnisse und Diskussionen im Feld (weiter) zu entwickeln		Handelt im Rahmen ihr/ ihm übertragener Aufgaben selbstständig, reflexiv und verantwortungsbewusst
Kompetenzen bei der Angebotsdurchführung		Thematisiert Rollenverständnisse und fördert den Perspektivwechsel Kann digitale Medien sinnvoll nutzen und lässt sich von nicht funktionierender Technik nicht aus der Ruhe bringen Präsentationsfähigkeit	Erkennt die Expertise der Teilnehmenden an Kann Metakommunikation zur Reflexion nutzen, u.a. bezüglich Lernwiderstand und gruppendynamischen Prozessen Begleitet Lernende mit einer empathischen & wertschätzender Grundhaltung Stellt zu Beginn einer Veranstaltung die Inhalte und Ziele klar und verdeutlicht gegebenenfalls welche Inhalte/Wünsche nicht erfüllt werden können	Ist sich der eigenen Funktion und Bedeutung als Vorbild und Modell bewusst Zeigt Authentizität Kann konstruktiv mit Störungen, Widerstand und Kritik umgehen Steht zu evtl. Wissenslücken Vermittelt Begeisterung und persönliches Interesse an Lehr-Lerninhalten
Kompetenzen und Wissen zur Diagnose von Veränderungsbedarfen		Kann bestehende Formate weiterentwickeln		Zeigt Hartnäckigkeit gegenüber Veränderungswiderständen

*Quelle: Arbeitsgruppe Weiterbildung in der dghd (2018): *Rollen- und Kompetenzprofile für hochschuldidaktisch Tätige. Erarbeitet von der Arbeitsgruppe Weiterbildung in der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik.* Berlin, Bielefeld, Dresden, Hamburg, Koblenz, Lübeck, Nürnberg, Paderborn u. a.: Deutsche Gesellschaft für Hochschuldidaktik. Online verfügbar unter: https://www.dghd.de/wp-content/uploads/2018/02/Rollen-_und_Kompetenzprofile_fuer_hochschuldidaktisch_Taetige_final.pdf

Legende

- = Kompetenzbeschreibungen aus dem Fundamentum sind fett markiert
- = Abfragen durch das Diagnosetool sind grün hinterlegt