



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

Fakultät Erziehungswissenschaften, Professur für Erwachsenenbildung/ Berufliche Weiterbildung

# **Kompetenzpass für Weiterbildner/innen**

**Erwachsenenpädagogische  
Kompetenzen bilanzieren**

## **Handreichung**

Gefördert vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus/  
Sächsischen Bildungsinstitut

**Impressum:**

Auftraggeber: Sächsisches Staatsministerium für Kultus/  
Sächsisches Bildungsinstitut

Projektleitung: Prof. Dr. Gisela Wiesner

Projektmitarbeiter: Jan Böhm M.A., Dipl.-Soz. Dörte Görl-Rottstädt,  
Sandra Mattick M.A.

Vorarbeiten: Dr. Katharina Schenk

Projektbeirat: Peter Bräuer (VSBI e. V.)  
Dr. Andreas Diettrich (BIBB)  
Ulrike Fiedler (SMI)  
Thomas Friedrich (VHS Wurzen)  
Prof. Dr. Elke Gruber (Universität Klagenfurt)  
Dr. Anneliese Heilinger (WBA Österreich)  
Prof. Dr. Wolfgang Jütte (Universität Bielefeld,  
vormals Universität Kregms)  
Dr. Susanne Kraft (VHS München, vormals  
Deutscher Volkshochschulverband DVV)  
Annika Lehmann M.A. (TU Chemnitz)  
Karl-Heinz Maischner (EEB, Vorsitzender des  
Landesbeirats für Erwachsenenbildung des  
Freistaates Sachsen)  
Ute Pfeil (SBI)  
Dr. Ljuba Rehsack (SBI)  
Karin Reisinger (WBA Österreich)  
Dr. Katharina Schenk (TU Dresden, vormals  
Handwerkskammer Dresden HWK)  
Prof. Dr. Sabine Schmidt-Lauff (TU Chemnitz)  
Dr. Anne Strauch (DIE)

Erprobungseinrichtungen: Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen  
Ländliche Erwachsenenbildung im Freistaat  
Sachsen e. V.  
Sozial-Psychologisches Institut Thalheim GmbH  
Volkshochschule Muldentale

Dresden, Oktober 2009

## **Inhaltsverzeichnis**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Was ist der Kompetenzpass und warum wurde er entwickelt?.....</b>                                       | <b>4</b>  |
| <b>2. Was leistet der Kompetenzpass? .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>3. Worauf beruhen Praktikabilität und Validität des Kompetenzpasses?.....</b>                              | <b>6</b>  |
| <b>4. Welche Einsatzmöglichkeiten bietet der Kompetenzpass und wer profitiert davon? .....</b>                | <b>7</b>  |
| <b>5. Welches Kompetenzverständnis wird im Pass verwendet? .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>6. Wie verläuft das Kompetenzbilanzierungsverfahren?....</b>   | <b>11</b> |
| 6.1. Wie kann ich als Weiterbildner/in den Kompetenzpass für die Selbsteinschätzung nutzen? .....             | 12        |
| 6.2. Welches Ziel hat die Fremdeinschätzung und wer führt sie durch? .....                                    | 13        |
| 6.3. Wie erfolgt der Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung und was geschieht mit den Ergebnissen? ..... | 18        |
| <b>7. Glossar .....</b>   | <b>19</b> |
| <b>8. Quellen .....</b>   | <b>25</b> |

## **1. Was ist der Kompetenzpass und warum wurde er entwickelt?**

Die Vielfalt der Bildungswege und Erwerbsbiographien führt im Arbeitsfeld der Weiterbildung häufig dazu, dass Weiterbildner/innen über differenzierte Erfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, die nicht alle durch Qualifikationsnachweise belegbar sind. Es fehlt aber gegenwärtig die Möglichkeit, nicht-formal und informell erworbene erwachsenenpädagogische Handlungskompetenzen sichtbar zu machen und zu bilanzieren. Bisher existierte kein Instrumentarium zur systematischen Bilanzierung dieser Kompetenzen. Der „Kompetenzpass für Weiterbildner/innen“ löst dieses Problem, indem er eine praktikable und valide Möglichkeit bietet, die Professionalität und das Selbstverständnis von Weiterbildnern und Weiterbildnerinnen zu stärken, da er hilft, vorhandene erwachsenenpädagogische Kompetenzen sichtbar und bewusst zu machen.

## **2. Was leistet der Kompetenzpass?**

Der Kompetenzpass ermöglicht einerseits die Selbsteinschätzung erwachsenen-pädagogischer Kompetenzen, um Stärken und Entwicklungspotenziale zu erkennen. Andererseits gestattet er es, die Fremdeinschätzung als Mittel der Personalentwicklung zu nutzen. Der Kompetenzpass ist kein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument, sondern er richtet die Sicht auf typische Arbeitssituationen, in denen Weiterbildner/innen ihre erwachsenenpädagogischen Kompetenzen anhand von geeigneten Indikatoren ermitteln können. In folgenden neun

empirisch erhobenen Arbeitssituationen können die erwachsenen-pädagogischen Kompetenzen erfasst werden:

- (1) **Lehreinheiten vor- und nachbereiten:** Beinhaltet alle organisatorischen und inhaltlichen Aspekte der (kontinuierlichen) Vor- und Nachbereitung einer Weiterbildungsveranstaltung.
- (2) **Lehreinheiten durchführen:** Betrifft alle Aktivitäten der Interaktionen von Lehrenden und Lernenden im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen.
- (3) **Bildungsberatung:** Beinhaltet die Beratung von Personen sowie Institutionen hinsichtlich ihrer Bildungswünsche und -bedürfnisse.
- (4) **Konzeptentwicklung:** Beinhaltet die strategische Planung, Entwicklung, Organisation und Evaluation von zielgruppenorientierten Weiterbildungsangeboten sowie Jahresprogrammen der Bildungseinrichtung.
- (5) **Projektmanagement:** Beinhaltet alle Maßnahmen zur Antragstellung, Akquise, Organisation und Evaluation eines Projektes.
- (6) **Personalentwicklung:** Beinhaltet alle Maßnahmen der Personalentwicklung wie z. B. Auswahl und Einsatz geeigneter Personen sowie Erkennen und Nutzen des Entwicklungspotenzials, inklusive gezielter Förderung des Personals.
- (7) **Netzwerkarbeit:** Beinhaltet die Akquise neuer Netzwerkpartner sowie die Koordination und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartnern.

- (8) **(Bildungs-) Controlling:** Beinhaltet alle Aktivitäten zur Planung, Steuerung und Kontrolle der Bildungseinrichtung.
- (9) **Öffentlichkeitsarbeit:** Beinhaltet alle Bemühungen, die Weiterbildungseinrichtung und deren Bildungsangebote der Öffentlichkeit bekannt zu machen und das Vertrauen in das Unternehmen zu stärken.

### **3. Worauf beruhen Praktikabilität und Validität des Kompetenzpasses?**

Die Indikatoren für die Einschätzung wurden hinsichtlich ihrer Praktikabilität gemeinsam mit einem international besetzten Projektbeirat auf den Prüfstand gestellt. In den folgenden vier sächsischen Weiterbildungseinrichtungen wurde der Kompetenzpass auf seine Praktikabilität und Validität untersucht:

- Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen,
- Sozial-Psychologisches Institut Thalheim GmbH,
- Volkshochschule Muldentale und
- Ländliche Erwachsenenbildung im Freistaat Sachsen e. V.

In der Auswertung des Verfahrens wurde deutlich, dass die Indikatoren sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdeinschätzung von allen Beteiligten in gleicher Weise verstanden wurden und die entsprechenden Kompetenzen tatsächlich erfassbar machen. Damit wird ein praktikables und valides Instrumentarium zur Professionalisierung von Weiterbildnern und Weiterbildnerinnen zur Verfügung gestellt.

Die vorliegende Handreichung unterstützt die effektive Nutzung des Kompetenzbilanzierungsinstrumentariums. Die Durchführungsobjektivität des Verfahrens wird gesichert, indem bei der Durchführung der Selbst- und Fremdeinschätzung und insbesondere während des sich anschließenden Auswertungsgesprächs gleiche Rahmenbedingungen herrschen. Die Auswertungsobjektivität wird gesichert, indem Kriterien und das Auswertungsprozedere durch das Bewertungsblatt vorgegeben werden.

#### **4. Welche Einsatzmöglichkeiten bietet der Kompetenzpass und wer profitiert davon?**

Der „Kompetenzpass für Weiterbildner/innen“ richtet sich an alle Beschäftigten im Bereich Weiterbildung und beschränkt sich nicht auf die Zielgruppe der Dozenten und Trainer. Damit bietet der Kompetenzpass eine Erfassung in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der Weiterbildung und ermöglicht eine genaue Ermittlung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen.

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Tätigkeit regt selbstreflexive Prozesse an und stärkt dadurch das professionelle Selbstbewusstsein und Selbstverständnis. Mit den ermittelten Ausprägungsgraden der spezifischen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen können eventuell vorhandene persönliche Entwicklungsbedarfe besonders gut aufgezeigt werden. Dies macht es dem Weiterbildner/der Weiterbildnerin möglich, genaue Fort- oder Weiterbildungsangebote zu besuchen und somit den Ausprägungsgrad der jeweiligen Kompetenz zielgerichtet zu erhöhen.

Für die Weiterbildungseinrichtungen bietet der Kompetenzpass die Möglichkeit, die erwachsenen-pädagogischen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen – einschließlich nebenberuflichen, freiberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen – sichtbar zu machen und für Anerkennungen nachzuweisen. Damit kann nicht nur die Effizienz der Führungstätigkeit in den Einrichtungen erhöht werden, sondern auch die Mitarbeitermotivation. Der Kompetenzpass bietet zudem eine Entscheidungshilfe bei der Einstellung/Beschäftigung und der Entwicklung von Personal. Er ist damit ein wichtiges Instrumentarium der Qualitätssicherung und -entwicklung weiterbildnerischer Arbeit.

Durch den Pass wird außerdem die hohe Qualität pädagogischer Arbeit nach außen hin transparent und nachweisbar. Diese Transparenz unterstützt sowohl die Öffentlichkeitsarbeit von Einrichtungen als auch Entscheidungen potenzieller Nutzer/innen zur Teilnahme an Weiterbildung in eben dieser Einrichtung.

## **5. Welches Kompetenzverständnis wird im Pass verwendet?**

Im vorliegenden Kompetenzpass wird Kompetenz als eine Handlungsdisposition verstanden, die sich in komplexen Handlungssituationen äußert und damit nur in diesen Handlungssituationen sichtbar werden kann. Weiterhin sind folgende Merkmale bedeutsam:

- Kompetenz umfasst die Einheit von Handeln können (wofür ein profundes Wissen erforderlich ist) und Handeln wollen.



- Kompetenz zeigt sich im konkreten Handeln einer Person in typischen Arbeitssituationen.
- Eine Kompetenz kann in unterschiedlichen Ausprägungen vorhanden sein.
- Kompetenzen können auf unterschiedlichen Wegen erlangt werden.<sup>1</sup>

Im Hinblick auf die Erfassung der Kompetenzen werden fünf Kompetenzbereiche erwachsenenpädagogischen Handelns unterschieden:

- (1) Fachliche und gesellschaftliche Kompetenz:** Bezieht sich zum einen auf die professionelle Beherrschung der Inhalte und Themen der Bildungsmaßnahme inklusive fundiertem wissenschaftlichen Hintergrundwissen. Zum anderen zielt diese Kompetenz auf ein breites Allgemeinwissen des Weiterbildners/der Weiterbildnerin, besonders das Verständnis für aktuelle gesellschaftliche, politische und bildungsrelevante Themen.
- (2) Pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz:** Bezieht sich konkret auf die Didaktik und Methodik des Lehrens. Sie umfasst die Fähigkeiten, professionell Lehreinheiten zu planen, durchzuführen und nachzubereiten/zu evaluieren und Lernerfolgskontrolle bzw. -begleitung zu gewährleisten. Medienkompetenz beschreibt die Fähigkeit, professionell

---

<sup>1</sup> vgl. Bergmann 2000; Erpenbeck/ Heyse 2004; Kirhhöfer, 2004; Böhm/ Görl-Rottstädt/ Wiesner (im Druck); Schenk/ Wiesner (im Druck)

mit allen verfügbaren technischen Hilfsmitteln zu arbeiten. Dabei soll die Vermittlung der Inhalte durch eine optimale Nutzung geeigneter Medien bestmöglich unterstützt werden.

- (3) Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz:** Beschreibt Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen, Ausdauer, Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit, Motivationsfähigkeit, sozial-kommunikative und andere persönliche Dispositionen, die im Rahmen erwachsenenpädagogischer Arbeit wichtig sind. Reflexive Kompetenz bezieht sich zum einen auf die Selbstreflexivität des Weiterbildners/der Weiterbildnerin als auch auf die Fähigkeit, Gesamtzusammenhänge und andere Funktionszusammenhänge organisatorischer und institutioneller Form (selbst)reflexiv zu beurteilen.
- (4) Organisations- und Managementkompetenz:** Beinhaltet unternehmens- und organisationsbezogenes wirtschaftliches und strategisches Denken und Handeln. Dazu gehören umfassende Fähigkeiten der Finanzplanung, Unternehmens- und Personalentwicklung, Leitungstätigkeiten, Projektplanung, -durchführung und -evaluation, Controlling, Bildungsplanung, Kooperationsformen und andere Möglichkeiten der Zusammenarbeit.
- (5) Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz:** Bezieht sich auf die Bereiche Berufs- und Bildungsberatung sowie Begleitung von Kunden; ferner auf die Beratung von in der Weiterbildung Tätigen, die

Beratung von konkreten und potenziellen Auftraggebern bzw. die Beratung von Organisationen (u. a. Behörden, Vereine, Kammern, Ministerien).

Der Ausprägungsgrad der jeweiligen Kompetenz wird mittels Indikatoren festgestellt. Die Anzahl der Indikatoren unterscheidet sich in den verschiedenen Arbeitssituationen und Kompetenzen. Dies ist darin begründet, dass die Arbeitssituationen unterschiedlich komplex sind und inhaltlich auch unterschiedliche Anforderungen an die Kompetenzen der Weiterbildner/innen stellen.

## **6. Wie verläuft das Kompetenzbilanzierungsverfahren?**

Das Kompetenzbilanzierungsverfahren besteht aus drei Teilen:

- der Selbsteinschätzung,
- der Fremdeinschätzung und
- dem abschließenden Gespräch.

Es ist aber auch möglich, nur die Selbsteinschätzung vorzunehmen. Der Weiterbildner/die Weiterbildnerin entscheidet selbst, ob zusätzlich eine Fremdeinschätzung durchgeführt wird. Das abschließende Gespräch thematisiert Übereinstimmungen und Unterschiede in der Bewertung der Kompetenzen und ermöglicht so einen begründeten Abgleich der Einschätzungen. Die Einzelheiten der Kompetenzbilanzierung werden im Folgenden beschrieben:

### 6.1. Wie kann ich als Weiterbildner/in den Kompetenzpass für die Selbsteinschätzung nutzen?

Mit der Selbsteinschätzung haben Sie die Möglichkeit, Ihre Stärken und Entwicklungspotenziale hinsichtlich Ihrer erwachsenenpädagogischen Kompetenzen einzuschätzen. Die Ergebnisse werden Ihnen helfen, Konsequenzen für Ihre weitere Kompetenzentwicklung abzuleiten.

In einem ersten Schritt markieren Sie, welche Arbeitssituationen auf Sie zutreffen. Im zweiten Schritt analysieren Sie Ihre Kompetenzen in diesen Arbeitssituationen anhand der angegebenen Kompetenzindikatoren. Sie können dabei zwischen den folgenden Bewertungen wählen:

| Bewertung | Beschreibung                |
|-----------|-----------------------------|
| 1         | Trifft voll zu              |
| 2         | Trifft überwiegend zu       |
| 3         | Trifft überwiegend nicht zu |
| 4         | Trifft nicht zu             |

In den Arbeitssituationen Personalentwicklung und Projektmanagement arbeiten Weiterbildner/innen mit unterschiedlichen Verantwortungsbereichen. Aus diesem Grund können nicht alle Kompetenzindikatoren für alle in diesen beiden Arbeitssituationen Tätigen gleichermaßen zutreffen. Zur Kompetenzbewertung hinsichtlich dieser Arbeitssituation haben Sie daher zusätzlich die Möglichkeit „n. z.“ anzukreuzen. Diese Bewertung wählen Sie aus, wenn der Kompetenzindikator nicht auf Ihren Verantwortungsbereich zutrifft.

Im nächsten Schritt ermitteln Sie den durchschnittlichen Ausprägungsgrad Ihrer Kompetenzen in den entsprechenden

Arbeitssituationen. Dazu addieren Sie die angekreuzten Ausprägungsgrade pro Kompetenzbereich und dividieren die Summe anschließend durch die Anzahl der Indikatoren. Es ist wichtig zu beachten, dass eine Bewertung mit „n. z.“ nicht in die Gesamtauswertung einfließt.

Im abschließenden vierten Arbeitsschritt übertragen Sie die ermittelten Werte in das beiliegende Auswertungsblatt. Sie erhalten damit eine gut begründete Dokumentation Ihrer Kompetenzentwicklung. Diese können Ausgangspunkt Ihrer Überlegungen zu persönlichen Schlussfolgerungen für Ihre Fortbildungsabsichten sein.

### **6.2. Welches Ziel hat die Fremdeinschätzung und wer führt sie durch?**

Die Fremdeinschätzung nimmt eine Person vor, die den Weiterbildner/die Weiterbildnerin weitgehend objektiv und realistisch einschätzen kann. Die Fremdeinschätzung beruht z. B. auf Hospitationen, Beobachtungen, Gesprächen, der Einschätzung von Anträgen, Konzeptionen, Berichten oder anderen Publikationen. Die Art der Einschätzung richtet sich nach der jeweiligen Arbeitssituation und variiert ggf. auch zwischen einzelnen Weiterbildungseinrichtungen.

Der/die Einschätzende wählt im ersten Arbeitsschritt die Arbeitssituationen aus, die vom Weiterbildner/von der Weiterbildnerin in der Selbsteinschätzung bewertet wurden. Das weitere Vorgehen erfolgt analog zur Selbsteinschätzung.

Die Arbeitssituation „Lehreinheiten vor- und nachbereiten“ ist nur eingeschränkt von einem Dritten einschätzbar, deshalb ist für

diese Arbeitssituation ausschließlich eine Selbsteinschätzung vorgesehen.

Im Folgenden sind Empfehlungen für die Einschätzenden aufgeführt, die als Orientierung zum Vorgehen dienen sollen.

(1) Lehreinheiten vor- und nachbereiten

Keine Empfehlungen - diese Arbeitssituation ist in der Fremdeinschätzung nicht enthalten (s. o.).

(2) Lehreinheiten durchführen

1. Der/die Einschätzende sollte Hospitationen durchführen, um den Weiterbildner/die Weiterbildnerin in der Arbeitssituation realistisch einschätzen zu können.
2. Der/die Einschätzende kann als Ergänzung zur Hospitation die Möglichkeit von audio-visuellen Aufzeichnungen nutzen.
3. Der/die Einschätzende sollte Rückmeldungen der Teilnehmenden in die Evaluation mit einbeziehen.

(3) Bildungsberatung

1. Der/die Einschätzende sollte in einem Gespräch mit dem Weiterbildner/der Weiterbildnerin Einblick in dessen/deren Beratungstätigkeit erlangen.
2. Der/die Einschätzende sollte Hospitationen durchführen, um den Weiterbildner/die Weiterbildnerin in der Arbeitssituation realistisch einschätzen zu können.
3. Der/die Einschätzende sollte unter Berücksichtigung des Datenschutzes Einsicht in Gesprächsprotokolle und Konzepte erhalten.

4. Der/die Einschätzende sollte Rückmeldungen von den Teilnehmenden an der Bildungsberatung einholen.

(4) Konzeptentwicklung

1. Der/die Einschätzende sollte Rückmeldungen von Außenstehenden einholen, z. B. von den Weiterbildner/innen, die das Konzept umsetzen, Teilnehmenden an den konzipierten Veranstaltungen sowie Partnern (Netzwerkpartner, Fördermittelgeber, Investoren u. a.).
2. Der/die Einschätzende sollte Einsicht in entwickelte Konzepte für Bildungsveranstaltungen haben. Dabei kann es sich um aktuelle Konzeptentwicklungen, bereits laufende Veranstaltungen oder auch um bereits stattgefundene Veranstaltungen handeln. In diesem Fall soll der/die Einschätzende ebenfalls Einsicht in Zwischen- und Abschlussberichte erhalten.

(5) Projektmanagement

1. Zur Einschätzung der Arbeit sollten dem/der Einschätzenden Projektunterlagen vorgelegt werden.
2. Der/die Einschätzende sollte die Einschätzung anhand eines abgeschlossenen Projektes vornehmen. Dazu sollte eine Projektdokumentation bzw. eine Abschlussanalyse genutzt werden.
3. Der/die Einschätzende sollte Rückmeldungen von Projektmitarbeitern einholen und sie in die Evaluation mit einbeziehen.
4. Der/die Einschätzende sollte sich in Gesprächen über das Handeln des Weiterbildners/der Weiterbildnerin informieren. Dabei soll er/sie sich einen Einblick in die Vorgaben und Ziele des Unternehmens und deren Umsetzung in allen Phasen des Projektmanagements verschaffen.

(6) Netzwerkarbeit

1. Der/die Einschätzende sollte sich in Gesprächen über das Handeln des Weiterbildners/der Weiterbildnerin informieren. Dabei sollte er/sie sich einen Einblick in die Vorgaben, Ziele und deren Umsetzung im Netzwerk verschaffen.
2. Der/die Einschätzende sollte Rückmeldungen von Außenstehenden, z. B. Netzwerkpartnern oder Mitarbeitern, einholen und sie in die Evaluation mit einbeziehen.
3. Zur Einschätzung der Netzwerkarbeit sollten Arbeitsunterlagen herangezogen werden. Diese sollten über Voraussetzungen, Ergebnisse der Teilschritte, den vorgesehenen Zeitrahmen und die Ziele Aufschluss geben.

(7) Personalentwicklung

1. Der/die Einschätzende sollte Rückmeldungen von Außenstehenden, z. B. Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen einholen und sie in die Einschätzung mit einbeziehen.
2. Der/die Einschätzende sollte sich in Gesprächen über das Handeln des Weiterbildners/der Weiterbildnerin in der Personalentwicklung informieren. Dabei sollte er/sie sich einen Einblick in den Arbeitsalltag verschaffen. Der Weiterbildner/die Weiterbildnerin sollte dem/der Einschätzenden dabei über das Vorgehen in Beispielfällen berichten und dieses begründen.

(8) (Bildungs-)Controlling

1. Der/die Einschätzende sollte Einsicht in die Zwischen- und Abschlussberichte des Unternehmens erhalten. Falls die Notwendigkeit besteht, sollte das Einverständnis zur Einsicht in die Unterlagen von der Geschäftsleitung eingeholt werden.



2. Der/die Einschätzende sollte sich im Gespräch über die alltägliche Arbeit des Weiterbildners/der Weiterbildnerin informieren. Der/die Weiterbildner/in soll sein/ihr Vorgehen erläutern und einschätzen und Aussagen zur Effektivität des Bildungscontrollings machen.

(9) Öffentlichkeitsarbeit

1. Der/die Einschätzende sollte einen Einblick in die Ergebnisse erhalten. Dazu können Präsentationen des Unternehmens, Pressearbeit/Publicationen, regionale und lokale Vernetzung und Pflege der Kontakte, Werbung und Informationsmaterial sowie Konzepte gehören.
2. Der/die Einschätzende sollte Einsicht in die Zwischen- und Abschlussberichte des Unternehmens erhalten. Falls die Notwendigkeit besteht, sollte das Einverständnis zur Einsicht in die Unterlagen von der Geschäftsleitung eingeholt werden.
3. Der/die Einschätzende sollte Rückmeldungen von Außenstehenden, z. B. (potenziellen) Teilnehmenden und (potenziellen) Partnern einholen und sie in die Evaluation mit einbeziehen.
4. Der/die Einschätzende soll sich in Gesprächen über das Handeln des Weiterbildners/der Weiterbildnerin informieren. Dabei soll er/sie sich einen Einblick in die Vorgaben und Ziele des Unternehmens und deren Umsetzung verschaffen.

### **6.3. Wie erfolgt der Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung und was geschieht mit den Ergebnissen?**

Das Ziel der Zusammenführung der Selbst- und Fremdeinschätzung im Gespräch ist eine nochmalige Reflexion über die eingeschätzten Kompetenzen und über die Begründung der gewonnenen Ergebnisse. Das Gespräch sollte in einer offenen Atmosphäre erfolgen. Es wird empfohlen, dass der Weiterbildner/die Weiterbildnerin und der/die Einschätzende die Fragen einzeln besprechen und dabei auf Übereinstimmungen und Unterschiede in der Einschätzung achten. Kommt es dabei zu Differenzen, sollte versucht werden, die Motive und Gründe für die Einschätzungen in einem konstruktiven Gespräch zu klären. Kann kein Konsens erreicht werden, besteht die Möglichkeit, einen weiteren Einschätzenden/eine weitere Einschätzende hinzu zu ziehen und eine nochmalige Fremdeinschätzung durchführen zu lassen.

Werden Entwicklungsbedarfe festgestellt, sollte sich der Weiterbildner/die Weiterbildnerin für diesen Bereich geeignete Weiterbildungsangebote suchen und wahrnehmen.

Durch einen wiederholten Einsatz des „Kompetenzpasses für Weiterbildner/innen“ kann dann überprüft werden, ob es zu einer Erhöhung der Kompetenzausprägung gekommen ist.

Da die gewonnenen Aussagen sensible Daten darstellen, sollte unbedingt im Voraus geklärt werden, wie die Dokumentation verläuft, wer Zugang zu den Daten hat und wie damit umzugehen ist.

## 7. Glossar

| Arbeits-situation                            | Begriffe   | Erläuterung   |
|--|--|---|
| <b>Lehre-inheiten vor- und nach-bereiten</b> | Lernziel   | Aussage darüber, welche Lern-ergebnisse sowie beobachtbare Verhaltensänderungen beim Lernenden als Resultat von Lern-tätigkeiten erreicht werden sollen   |
|  | Richtziel, Grobziel, Feinziel                              | im Übergang von Richtzielebene zu Feinzielebene wird ein Lernziel operationalisiert und immer konkreter formuliert <ul style="list-style-type: none"> <li>• Richtziele: sehr allgemein gehaltene Zielvorstellungen</li> <li>• Grobziele: weniger abstrakt formulierte Bildungsab-sichten</li> <li>• Feinziele: konkrete und detaillierte Ziel-beschreibungen</li> </ul> |
|  | Selbstorgani-siertes Lernen                                | Die Lernenden gestalten aktiv den Lernprozess; sie entscheiden selbstständig über Ziele, Inhalte, Methoden und Hilfsmittel unter gegebenen Rahmenbedingungen.   |
|  | Stoffreduktion   | lernerorientierte Verringerung der Stofffülle aus inhaltlicher, programm-planerischer und lernpsycholo-gischer Sicht, um Lernvorgänge zu intensivieren  |
| <b>Lehre-inheiten durch-führen</b>           | Lernpsycho-logische Besonderheiten des Erwachsenen-lernens | beispielsweise verschiedene Lernmotivationen und -fähigkeiten, aber auch Lernwiderstände  |
|  | Differenz-ierungs-maßnahmen                                | bedeuten das variierende Vorgehen in der Darbietung und Bearbeitung von Lerninhalten; werden entsprechend den lernpsycholo-gischen Besonderheiten ergriffen, um den Lernerfolg zu sichern   |

| Arbeits-situation | Begriffe      | Erläuterung  |
|-------------------|---------------|--|
|                   | Leitungsstile | <p>Die Gestaltung der Beziehung des Weiterbildners/der Weiterbildnerin zu den Lernenden im Lernprozess. Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• partnerschaftlicher/demokratischer Leitungsstil: Der/die Weiterbildner/in bringt den Teilnehmenden Achtung und Rücksichtnahme, Empathie und Aufrichtigkeit entgegen. Entscheidungsfindung in der Gruppe. Der/die Weiterbildner/in wird als Autorität anerkannt, ist aber Teil der Gruppe.</li> <li>• laissez-faire Leitungsstil: Der/die Weiterbildner/in reduziert die Leitungsfunktion auf ein Minimum. Die Entscheidung über Inhalt und Art des Lernens liegt bei den Lernenden.</li> </ul> |
|                   | Metaebene     | <p>Reflexion auf einer überpersönlichen Ebene, z. B. in folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppendynamik: Bewusste und unbewusste Prozesse zwischen den Gruppenmitgliedern (z. B. Entwicklung von Lerngruppen, Rollenverteilung in Gruppen), wirken nach innen und außen</li> <li>• Rollenverteilung: Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb einer Gruppe</li> </ul>   |

| Arbeits-situation          | Begriffe            | Erläuterung   |
|----------------------------|---------------------|---|
|                            |                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Machtverhältnisse: Verteilung der Autorität und des Einflusses innerhalb einer Gruppe</li> </ul>   |
| <b>Bildungs-beratung</b>   | Beratungs-ansätze   | <p>Vermittlung zwischen Bildungswünschen, -bedarfen und -angeboten mittels verschiedener Ansätze.<br/>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Phasenmodell: Abfolge typischer Handlungsschritte (Vorbereitung (Analyse der Situation, Festlegung der Zielperspektive), berufliche Qualifizierung und Beschäftigung (Planung der Umsetzung, Durchführung der geplanten Schritte sowie Evaluation)</li> <li>• klienten- oder personenzentrierter Ansatz (nach Rogers 1993): Schwerpunkt liegt auf selbstgesteuertem Lernen</li> </ul> |
| <b>Konzept-entwicklung</b> | Evaluation          | sach- und fachgerechte Auswertung einer Maßnahme mit dem Ziel der Steuerung; mittels (relativ) objektiver Messungen sollen Aussagen über die Wirkung pädagogischer Aktivitäten gemacht werden und die Qualität einer Bildungsveranstaltung im Hinblick auf gesetzte Ziele beurteilt werden  |
|                            | Evaluations-konzept | abhängig von den Anforderungen an die Evaluation können verschiedene Konzepte Verwendung finden, z. B.<br>→prozessbegleitend,<br>→abschließend, extern, intern  |

| Arbeits-situation            | Begriffe   | Erläuterung   |
|------------------------------|--|---|
| <b>Projekt-manage-ment</b>   | Risikoarten                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planungsrisiken: treten aufgrund von fehlerhaften Planungen (z. B. Projektkosten, Ressourcen) auf; Ursachen: unrealistische Einschätzung der Leistungen oder ständige Zunahme der Anforderungen an das Projekt</li> <li>• Umsetzungsrisiken: treten bei Missachtung der Komplexität des Umfeldes auf, z. B. rechtliche Rahmenbedingungen, Erreichbarkeit von Ressourcen und Materialien</li> <li>• Umfeldrisiken: beinhalten Veränderungen des Kontextes, in dem ein Projekt eingebunden ist, z. B. Wandel politischer, gesellschaftlicher oder rechtlicher Rahmenbedingungen</li> </ul> |
|                              | Prozessbeglei-tende und abschließende Evaluation | prozessbegleitende Evaluation (formative E.) findet im Verlauf einer Weiterbildungsveranstaltung statt, abschließende Evaluation (summative E.) findet nach Abschluss einer Weiterbildungsveranstaltung statt   |
| <b>Personal-entwick-lung</b> | Zielvereinbarun-gen                              | dienen als Eckpfeiler einer qualitativen Personalentwicklung; der/die Weiterbildner/in wird angehalten, seinen/ihren persönlichen Beitrag zum Erfolg der  |

| Arbeits-situation                       | Begriffe                | Erläuterung   |
|---|-------------------------|---|
|   |                         | Institution zu leisten;<br>Zielvereinbarungen bieten auch<br>Aufschluss über Stärken und<br>Entwicklungspotenziale  |
| <b>(Bildungs)<br/>Control-<br/>ling</b> | Kennzahlen              | drücken messbare Sachverhalte<br>aus, die in konzentrierter Form über<br>bestimmte Aspekte informieren;<br>Kennzahlen ermöglichen Vergleiche<br>(z. B. Umsatzsteigerung, Anzahl der<br>Fortbildungsangebote,<br>Teilnehmerstatistik, Rentabilität von<br>Weiterbildungsprodukten)   |
|   | quantitative<br>Ansätze | Quantifizierung und Messung von<br>Ausschnitten der Realität; führt zu<br>statistischen Verarbeitungen und<br>Messwerten (vgl. Bortz/ Döring<br>1995)<br>zielen auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermittlung von Kosten,<br/>Aufwendungen, Erträgen<br/>und Kennzahlen</li> <li>• Erhöhung von<br/>Auslastungszahlen der<br/>Bildungsmaßnahmen,</li> <li>• Budgetermittlung,</li> <li>• Effizienzsteigerung der<br/>Bildungsabteilung durch<br/>Optimierung des<br/>Personaleinsatzes und der<br/>Personalkosten</li> </ul> |
|   | qualitative<br>Ansätze  | arbeiten mit Verbalisierungen der<br>Erfahrungswirklichkeit, die<br>interpretativ ausgewertet werden<br>(vgl. Bortz/Döring 1995)<br><br>zielen auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der<br/>vorhandenen Human-<br/>Ressourcen,</li> <li>• Erhöhung der Attraktivität</li> </ul>  |

| Arbeits-situation | Begriffe | Erläuterung   |
|-------------------|----------|---|
|                   |          | der Bildungsangebote <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung einer inhaltlich zufriedenstellenden, motivierenden und qualitativ hochwertigen Aus-/ und Weiterbildung</li> <li>• geringe Abbruchquote</li> <li>• geringe Fluktuation während und nach der Bildungsmaßnahme</li> <li>• Herstellung von Transparenz hinsichtlich der Kosten und Nutzen der Maßnahme</li> </ul> |

Quellen für vertiefende Information zum Glossar:

**Andresen, S. et al.** (Hrsg.)(2009): Handwörterbuch Erziehungswissenschaft. Weinheim und Basel.

**Arnold, R./ Nolda, S./ Nuissl, E.** (Hrsg.)(2001): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn.

**Bortz, J./ Döring, N.** (1995): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin et al.

**Lenzen, D.** (Hrsg.)(1989): Pädagogische Grundbegriffe. 2. Bd. Reinbek.

**Rogers, C.** (1993): Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Frankfurt am Main.

**Siebert, H.** (1996): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Krefeld.



## 8. Quellen

**Arnold, R.:** Kompetenz. In: Arnold, R./ Nolda, S./ Nussli, E. (Hrsg.)(2001): Wörterbuch Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn/ Obb.

**BMBF (2004):** Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Bonn.

**BMBF (2004):** Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojektes. Bonn.

**Bergmann, B. (2000):** Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit. Münster

**Böhm, J./ Görl-Rottstädt, D./ Wiesner, G. (im Druck):** Vergleich ausgewählter Bilanzierungsverfahren für non-formal und informell erworbene Kompetenzen von Weiterbildner/innen und Weiterbildnern – Ausblick auf einen weiterführenden praktikablen Ansatz. In: Report 1/2009.

**Dehnbostel, P./ Gillen, J.:** Kompetenzentwicklung, reflexive Handlungsfähigkeit und reflexives Handeln in der Arbeit. In: Gillen, J. (Hrsg.)(2007): Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen. Konzepte arbeitsorientierter Weiterbildung. Bielefeld, S. 27-42.

**Dohmen, G. (2001):** Das informelle Lernen. Bonn.

**Erpenbeck, J./ Heyse, V. et al. (Hrsg.)(2004):** Kompetenzen erkennen, bilanzieren, entwickeln. Münster.

**Faulstich, P.:** „Höchstens ansatzweise Professionalisierung. Zur Lage des Personals in der Erwachsenenbildung.“ In: Böttcher, W. (Hrsg.)(1996): Die Bildungsarbeiter. Situation – Selbstbild – Fremdbild. Weinheim, S. 50-80.

**Gillen, J. (2006):** Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance. Bielefeld.

**Gieseke, W.:** „Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung.“ In: Tippelt, R. (Hrsg.) (1994): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Opladen.

**Gnahn, D.** (2007): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente. Bielefeld.

**Kaufhold, M.** (2006): Kompetenz und Kompetenzerfassung. Wiesbaden.

**Kirchhöfer, D.** (2004): Lernkultur Kompetenzentwicklung. Berlin.

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel.

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften** (2005): Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Brüssel.

**Kraft, S.** (2006): Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/innen – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. URL: [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06\\_02.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf).

**Peters, R.** (2004): Erwachsenenbildungsprofessionalität. Bielefeld.

**Schenk, K./ Wiesner, G.** (im Druck): Ergebnisse lebenslangen Lernens von Erwachsenenbildnern erfassen, bewerten und anerkennen. Weinheim und München.

**Vonken, M.** (2005): Handlung und Kompetenz: theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik. Wiesbaden.

**Wiesner, G./ Wolter, A.** (Hrsg.)(2005): Die lernende Gesellschaft. Lernkulturen und Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft. Weinheim und München.