



## Kompetenzprofil für Fortbildungsverantwortliche

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
<b>FB-bezogenes Fach- / Feldwissen und Kompetenzen</b>	<b>Verfügt über bereichsspezifisches fachbezogenes Wissen &amp; Wissen über Fortbildung allgemein</b>  <b>Kann einen Überblick über fortdbildungsrelevante Methoden und Formate geben</b>	Kann selbst Fortbildungsangebote für Lehrkräfte und mit Lehrkräften entsprechend theoretischer Ansätze aus der Unterrichts- und Fortbildungsforschung sowie den vom Landesinstitut formulierten Standards entsprechend gestalten	Kann über soziales Netzwerk Fachkompetenz einholen  Gibt Wissen um Netzwerke (im Team) weiter	Erkennt eigenes fehlendes Fachwissen an
<b>Professionelle Selbststeuerung</b>	Weiß um die verschiedenen Rollen, die er/sie einnimmt und kann diese voneinander differenzieren  Weiß, wo man erforderliche Informationen bekommen kann	Kann flexibel auf unterschiedlichste Situationen und Anforderungen reagieren	Erkennt in der Interaktion, welche Rolle angebracht ist  Reflektiert das eigene Handeln/Evaluationsergebnisse und die gemachten Erfahrungen im Austausch mit Kolleg*innen, um sich selbst zu professionalisieren	Erkennt eigene(n) professionelle(n) Rolle(n) im sich dynamisch entwickelnden Fortbildungssystem zu definieren, reflektieren und auszufüllen  Verfügt über ein gutes Selbst- & Zeitmanagement  Verfügt über hohe Eigenmotivation und eine positive Grundeinstellung zu den eigenen Aufgaben  Kann die eigenen Emotionen regulieren Eine Art „über den Tellerrand hinausschauen“  <b>Achtet bewusst die eigenen Grenzen und kalkuliert die eigenen Ressourcen realistisch ein</b>  <b>Bringt die Bereitschaft mit, sich selbst und das eigene Angebot weiterzuentwickeln</b>  Dies schließt Modelllernen und das Annehmen von Impulsen ein  Ist sich der Grenzen bezüglich seiner Zuständigkeiten und Kompetenzen bewusst
<b>Systemwissen &amp; Systemkompetenz / Administrative Kompetenzen</b>	<b>Kann Aufbau, Struktur und Ziele der Fortbildungsinstitution, für die er oder sie tätig ist, beschreiben</b>  <b>Kennt schulische/schulinterne Strukturen (&amp; kann dieses Wissen für Konzeption einsetzen)</b>  Verfügt über Verwaltungswissen wie z.B. Budgetierung, rechtliche Rahmenbedingungen, Haushaltsrecht, Datenschutz  Kennt die Grundlagen der Vergabeverordnung (VgV) und weiß um die rechtlichen Vorgaben bei der Gestaltung von Referent*innenverträgen und Auftragsvergabe	Ist grundlegend mit der Anwendung der gängigen digitalen Verwaltungssoftware vertraut, nutzt diese bspw. für die Veranstaltungsverwaltung  Akquise und Auswahl von Referent*innen auf Basis bekannter Kriterien und unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben	Kann sich auf unterschiedliche Situationen und Gesprächspartner*innen einstellen und ist in der Lage, mit anderen wertschätzend, vorurteilsfrei und lösungsorientiert über Fortbildungsinhalte zu kommunizieren  Hält Kontakt zu verschiedenen Akteur*innen aus dem FB-Bereich (z.B. Team, Schulen, Partner)	Verfügt über Steuerungskompetenz
<b>Didaktisches, methodisches &amp; interventionsbezogenes Wissen &amp; Kompetenzen</b>	<b>Kann Ansätze zur Gestaltung von Lehr-Lern- und Entwicklungsprozessen beschreiben und begründen</b>  Kennt die aktuellen Entwicklungen der Digitalisierung der Lehre	Kann Fortbildungen zur Kompetenzentwicklung von Teilnehmer*innen inklusive Mediendidaktik zielgruppen- und themenadäquat einsetzen		
<b>Wissen und Kompetenzen zur Evaluation &amp; Qualitätsentwicklung</b>	Kennt die Vorgaben des Kultusministeriums/Auftraggebers und bezieht diese in die Evaluation mit ein	<b>Setzt zielgerichtet Methoden zur Evaluation der eigenen Tätigkeit ein</b>  Ist in der Lage, die standardisierten Evaluationsbögen an die jeweilige Veranstaltung anzupassen  Kann aus Evaluationsergebnissen und Feedback Implikationen für die eigene und die Arbeit anderer ableiten	Fordert aktiv Feedback von verschiedenen Beteiligten ein	<b>Nimmt Klagen, Widerstand und Kritik ernst und bezieht diese in die Angebotsgestaltung ein</b>
<b>Kompetenzen zur Konzeption von Angeboten</b>	<b>Verfügt über Einschätzungsvermögen bzw. Expertise zum angebotenen Thema</b>  Hat vertieftes Wissen zu Projekt- und Prozessmanagement  Verfügt über Kenntnisse über unterschiedliche Fortbildungsformate inkl. Wissen um deren Einsetzbarkeit	Kann eine Adressant*innen- und Bedarfsanalyse/Bedarfsabfrage durchführen und diese zu Zwecken der Angebotskonzeption nutzen  <b>Ist in der Lage, Angebote aufgrund der aktuellen Geschehnisse, thematischen und didaktischen Theorien &amp; Erkenntnisse und Diskussionen im Feld (weiter) zu entwickeln</b>  Stellt die Anschlussfähigkeit zwischen unterschiedlichen FB-Angeboten sicher  Kann bestehende Angebote aus anderen Einrichtungen übernehmen/kopieren um Ressourcen zu sparen  Erkennt WB-Bedarfe der Fortbildner*innen  Sorgt für die passenden Rahmenbedingungen einer Fortbildung	Verfügt über die Fähigkeit und Bereitschaft, fachliche Netzwerke zur Erweiterung der eigenen fachlichen und inhaltlichen Perspektive in die eigenen Aufgabenbereiche einzubeziehen  Bleibt in Kontakt mit Referenten / TN	Bleibt bei Störungen und Problemen handlungsfähig
<b>Kompetenzen bei der Angebotsdurchführung</b>	Verfügt über Wissen zu aktuellen bildungsbezogenen Debatten und unterrichtsrelevanten Forschungsergebnissen  Weiß über Umfang und Grenzen des FB-Auftrags	Ist in der Lage, die unterschiedlichen Interessen und Bedarfe der Beteiligten (TN, Kultusministerium) zu berücksichtigen sowie einen Ausgleich zwischen diesen zu schaffen		Zeigt Authentizität  Steht zu evtl. Wissenslücken
<b>Kompetenzen und Wissen zur Diagnose von Veränderungsbedarfen</b>	Verfügt über tiefgehendes und zusammenhängendes Wissen im Bereich Lehrer*innen-FB und ihre Entwicklungen über die Bundesländergrenzen hinweg	Kann bestehende Formate weiterentwickeln  <b>Kann veranstaltungsbezogene Vorschläge und Ideen aufnehmen und/oder aktiv selbst entwickeln und/oder Anstöße für Veränderungen geben</b>	Kann andere von der Nützlichkeit/Relevanz neuer Konzepte überzeugen (Kultusministerium) (Diplomatie/Verhandlungsgeschick)	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](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