

# Leitfaden

## zur Erstellung einer Kompetenzbilanz

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Deutsches Institut für  
Erwachsenenbildung  
Leibniz-Zentrum für  
Lebenslanges Lernen

*German Institute for  
Adult Education  
Leibniz Centre for  
Lifelong Learning*

**GRETA**   
kompetent handeln in  
Training, Kurs & Seminar

# VORGABEN ZUR ERSTELLUNG EINER KOMPETENZBILANZ

Um die Qualität der schriftlichen Kompetenzbilanzen zu gewährleisten, wurde dieser Leitfaden für Gutachterinnen und Gutachter entwickelt.

Bitte beachten Sie, dass in diesem Dokument zwei Wege beschrieben werden: Das „Offline-Verfahren“ (wenn Sie das PortfolioPlus als PDF auswerten) und das „Online-Verfahren“ (für die Begutachtung online).

## WAS IST DIE KOMPETENZBILANZ?

Die Kompetenzbilanz ist der schriftliche Nachweis der Ergebnisse Ihrer Begutachtung des PortfolioPlus. Lehrende nutzen die Kompetenzbilanz z. B.

- als Standortbestimmung ihrer Kompetenzen,
- als Nachweis ihrer Kompetenzen für Bewerbungen,
- als Ausgangspunkt für die Personalentwicklung (gilt z. B. für festangestellte Lehrende).

Deshalb ist es wichtig, dass die Kompetenzbilanz leicht verständlich, strukturiert, aussagekräftig und vor allem stärkenorientiert formuliert ist. Bedenken Sie, dass Ihre schriftlichen Bewertungen auch für Dritte, die das PortfolioPlus und die Bewertungsmaßstäbe nicht kennen, verständlich sein sollten.

Im Folgenden beschreiben wir anhand folgender Punkte, wie sich eine Kompetenzbilanz zusammensetzt und wie Sie diese erstellen können:

1. Deckblatt
2. Grafischer Teil der Kompetenzbilanz
3. Schriftlicher Teil der Kompetenzbilanz
4. Hinweise zum Erstellen des schriftlichen Teils der Kompetenzbilanz

## 1. DECKBLATT:

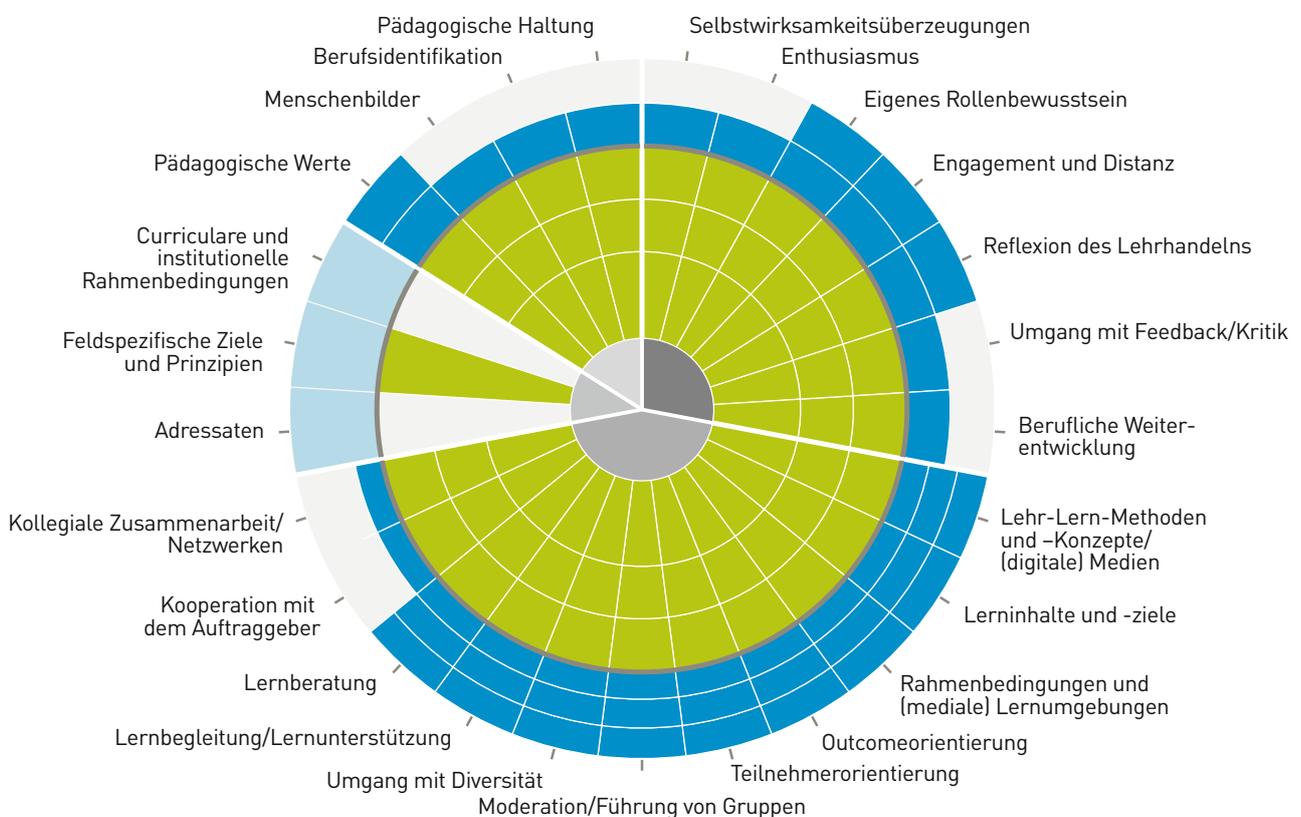
Das Deckblatt der Kompetenzbilanz enthält folgende Angaben zur bilanzierten Person:

- Name
- Geburtstag
- Begutachtet durch \_\_\_\_\_
- Ort und Datum des abschließenden Feedbackgesprächs
- Digitale Unterschrift von Ihnen als Gutachterin oder Gutachter (diese fügen Sie selbständig in die finale Version der Kompetenzbilanz ein. Eine Anleitung hierzu erhalten Sie von uns).

**Offline-Verfahren:** Die Angaben für das Deckblatt können Sie Kapitel 1 des PortfolioPlus entnehmen. Tragen Sie die Informationen in das Dokument der schriftlichen Kompetenzbilanz ein. Kontrollieren Sie diese Daten bitte noch einmal gewissenhaft vor der Durchführung des Feedbackgesprächs.

**Online-Verfahren:** Das Deckblatt wird automatisch aus den Angaben der Lehrenden generiert. Kontrollieren Sie die Daten bitte noch einmal gewissenhaft vor der Durchführung des Feedbackgesprächs.

## 2. GRAFISCHER TEIL DER KOMPETENZBILANZ



**Offline-Verfahren:** Die grafische Darstellung wird nach dem Hochladen Ihres finalisierten Grids und des schriftlichen Teils der Kompetenzbilanz (s.u.) in die Cloud von der zentralen Koordinierungsstelle erstellt. Bitte informieren Sie Valentyna Gladkova (Gladkova@die-bonn.de) sobald Sie die Dateien hochgeladen haben.

**Online-Verfahren:** Die grafische Darstellung wird automatisch nach Ihrer Bewertung online erstellt.

### 3. SCHRIFTLICHER TEIL DER KOMPETENZBILANZ

**Offline-Verfahren:** Sie laden das Worddokument mit Textbausteinen für den Teil der schriftlichen Kompetenzbilanz in Ihren Cloudordner hoch. Die schriftliche Kompetenzbilanz sollte nicht mehr als zwei DIN A4 Seiten umfassen und im Blocksatz unter Verwendung der Schriftart Arial Schriftgröße 11 geschrieben werden.

**Online-Verfahren:** Sie klicken nach Abschluss der Bewertung des PortfolioPlus auf „Kompetenzbilanz erstellen“ und schreiben zu den einzelnen Kompetenzaspekten direkt online Ihre Begutachtungsergebnisse. Diese sollten nicht mehr als eine halbe DIN A4 Seite je Kompetenzaspekt umfassen (entspricht circa 400 Wörtern). Bitte arbeiten Sie gerade online mit größter Sorgfalt, da derzeit noch keine Rechtschreibprüfung verfügbar ist. Kopieren Sie im Zweifelsfall Ihre Textbausteine zur Rechtschreibprüfung in Microsoft Word oder andere Textverarbeitungsprogramme.

#### **Struktur:**

Die Struktur des schriftlichen Teils der Kompetenzbilanz ist fest vorgegeben und besteht aus:

- **Einleitender Text** zur begutachteten Person
- **Zusammenfassung der Begutachtungsergebnisse** gegliedert nach den Kompetenzaspekten

#### **Einleitender Text:**

Der einleitende Text der schriftlichen Kompetenzbilanz enthält Hintergrundinformationen zu der oder dem Lehrenden. Die Informationen für diesen Teil können Sie (Offline-Verfahren) aus dem ersten Kapitel des PortfolioPlus bzw. Frage 1 des PortfolioPlus und der Übersichtsseite des Gutachterbereiches (Online-Verfahren) entnehmen. Gehen Sie bei der Beschreibung auf folgende Punkte ein:

- Bereich(e) der Weiterbildung, in dem/denen die oder der Lehrende tätig ist
- (exemplarische) Angebotsthemen der oder des Lehrenden
- Jahr, seitdem die Person lehrend tätig ist (Format 19XX/20XX)
- Information über den höchsten Bildungsabschluss

Der einleitende Text soll einer außenstehenden Leserin oder einem außenstehenden Leser, z. B. einer Personalverantwortlichen oder einem Personalverantwortlichem in einer Weiterbildungseinrichtung, einen kurzen Überblick über die Person geben. Dadurch können die nachfolgend beschriebenen Ergebnisse besser eingeordnet und interpretiert werden.

#### **Zusammenfassung der Begutachtungsergebnisse:**

Die schriftliche Zusammenfassung der Begutachtungsergebnisse ist nach den vier Kompetenzaspekten aus dem Kompetenzmodell gegliedert. Zusätzlich gibt es noch einen Absatz zum digitalen Lehren und Lernen. Gehen Sie in der Beschreibung der Ergebnisse auf alle Kompetenzfacetten der vier Kompetenzaspekte in folgender Reihenfolge ein:

1. Berufspraktisches Wissen und Können;
2. Fach- und Feldspezifisches Wissen;
3. Professionelle Werthaltungen und Überzeugungen;
4. Professionelle Selbststeuerung;
5. Digitales Lehren und Lernen.

Falls in allen Kompetenzfacetten eines Kompetenzaspekts 0 Punkte erreicht wurden (z. B. weil die Aufgaben nicht richtig oder gar nicht beantwortet wurden), werden diese Aspekte in der schriftlichen Kompetenzbilanz **ausgespart**. Das betrifft häufiger den Aspekt des Fach- und Feldspezifischen Wissens, da es hier insgesamt nur zwei Stufen und wenige Fragen gibt.

Lesen Sie zunächst nochmals die Aufgabe, in der die oder der Lehrende die höchste Punktzahl einer Kompetenzfacette erreicht hat. Nutzen Sie Aspekte aus dieser Antwort dann in der inhaltlichen Ausgestaltung der Formulierung. Ergänzend dazu können auch die Antworten der anderen Aufgaben der Kompetenzfacette für die Anreicherung der Formulierung genutzt werden.

Wir empfehlen Ihnen, Ihre Beschreibung der Ergebnisse in Bezug auf die Kompetenzfacetten wie folgt aufzubauen:

- Beschreibung des Ergebnisses: "Frau X kann (digitale) Lehr-Lern-Methoden situationsgerecht und teilnehmerorientiert einsetzen."
- Zugehöriges Beispiel aus dem PortfolioPlus, das diese Aussage belegt: "Dabei setzt sie besonders auf multimediale Lernsettings und nutzt digitale Tools wie zum Beispiel digitale Abstimmungstools oder Learning Snacks."

**Digitales Lehren und Lernen** gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die digitalen Kompetenzen bilden im GRETA-Kompetenzmodell zwar keine eigenständige Kompetenzfacette, sie werden jedoch im PortfolioPlus als Querschnittsthema mitgedacht und durch einige Fragen erfasst (siehe Fragen im PDF Nr. 2.13, 3.3, 4.1, 4.2, 4.3, 4.8, 4.10, 4.12, 4.13, 4.25 und in der Online-Version Nr. 60, 21, 26, 27, 28, 32, 67, 34, 35, 43).

Um der zunehmenden Bedeutung des digitalen Lehrens und Lernens auch in der Kompetenzbilanz Rechnung zu tragen, haben wir die Kompetenzbilanz um einen Absatz mit dem Titel „Digitales Lehren und Lernen“ erweitert. Der Absatz steht am Ende der Kompetenzbilanz. In diesem Absatz beschreiben Sie die Digitalkompetenzen der Lehrenden auf Basis der Antworten auf die oben genannten Fragen, darüber hinaus können Sie natürlich auch Antworten, aus denen sich Rückschlüsse auf die digitalen Kompetenzen finden lassen, berücksichtigen. Weiter unten finden Sie auch für diesen Absatz Beispielsätze.

Digitale Kompetenzen sind zu verstehen als medienpädagogische Kompetenzen im weitesten Sinne. Dazu zählt alles Wissen und Können, aber auch Haltungen von Lehrenden, die sich auf den Umgang mit digitalen Medien beziehen: mediendidaktisches Wissen und Können, medienbezogenes Feldwissen (über Adressaten; Rahmenbedingungen), professionelle Haltung in Bezug auf digitale Medien sowie eine eigene medienbezogene professionelle Selbststeuerung (inkl. einer eigenen digitalbezogenen Weiterbildung).

## 4. HINWEISE ZUM ERSTELLEN DES SCHRIFTLICHEN TEILS DER KOMPETENZBILANZ

- Die oder der Lehrende wird immer mit dem Namen angeschrieben: **“Herr Mustermann** kann Lehr-Lern-Angebote entwickeln, die sich an den Teilnehmenden orientieren und auf deren Lebenswelt und Erfahrungen aufbauen.“ Abwechselnd können Sie Personalpronomen einsetzen: “Er/Sie kann Lehr-Lern-Angebote entwickeln...”.
- Um die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten, verwenden Sie eine gendergerechte Sprache, wie z. B. „Lehrende“ und „Teilnehmende“.
- Verwenden Sie aktive Formulierungen anstelle von passiven Formulierungen und formulieren Sie Ihre Sätze stets in der Gegenwartsform.
- Verwenden Sie Verben anstelle von Nomen.
- Ihre Bewertungen sollten wertschätzend und stärkenorientiert formuliert sein, ohne dabei zu beschönigen.
- Vermeiden Sie persönliche Bewertungen und Einschätzungen. Ihre Bewertung sollte nicht auf Grundlage subjektiver Einschätzungen erfolgen, sondern sich immer nur auf die Indikatoren und Definitionen von GRETA beziehen! Z. B.: „Frau X kann ein teilnehmerorientiertes didaktisch-methodisches Konzept entwickeln.“ **statt „Für ihren Bereich** kann Frau X ein **angemessenes** didaktisch-methodisches Konzept entwickeln.“
- Verwenden Sie konkrete Beispiele aus dem Portfolio der Lehrenden oder des Lehrenden, um Ihre Aussagen verständlich zu begründen.
- Vermeiden Sie bloße Aufzählungen. Achten Sie auf einen guten Lesefluss und verbinden Sie hierzu die Sätze sinnvoll miteinander.
- Finden Sie im Portfolio der Lehrenden oder des Lehrenden wiederkehrende Aspekte, die sich wie ein roter Faden durch das Portfolio ziehen, so heben Sie diese besonders hervor. Z. B. Wenn Sie sehen, dass jemand an vielen Stellen im PortfolioPlus beschreibt, wie wichtig für sie oder ihn Teilnehmerorientierung ist, dann heben Sie dies an geeigneter Stelle hervor. Im Fall der Teilnehmerorientierung sollte dies im Aspekt “Berufspraktisches Wissen und Können” beschrieben werden.
- Denken Sie daran, dass die Kompetenzbilanz auch für Personen verständlich sein muss, die das Portfolio und dessen Aufgaben nicht kennen. Verwenden Sie keine Aussagen, die sich konkret auf eine Aufgabe aus dem Portfolio beziehen wie z. B. „Im Szenario konnte Frau X. die Diversität berücksichtigen“. Hier würde sich ein Leser oder eine Leserin fragen, um was es in dem Szenario ging und was „Diversität berücksichtigen“ genau bedeutet.
- Verwenden Sie Attribute, Adjektive und Adverbien für eine anschauliche und positive Beschreibung der Kompetenzen.
- Vermeiden Sie komplizierte Sätze und Schachtelsätze. Verwenden Sie kurze, einfache und präzise Beschreibungen.
- Vermeiden Sie Formulierungen, die den Charakter einer oder eines Lehrenden beschreiben, z. B. „die *humorvolle Lehrende*“.
- **Defizite oder Entwicklungsbedarfe einer oder eines Lehrenden werden in der schriftlichen Kompetenzbilanz nicht dargestellt. Diese werden im Feedbackgespräch thematisiert.**

## Negative Beispielsätze

## Positive Beispielsätze

### PASSIVE VS. AKTIVE FORMULIERUNGEN

|   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | Frau X. <b>beschreibt</b> ihre Rolle als Wissensvermittlerin.                              | Frau X. <b>sieht sich</b> im Lehr-Lern-Geschehen als Wissensvermittlerin.   |
| 2 | Frau X. <b>benennt</b> grundlegende Kenntnisse über Didaktik und Methodik.                 | Frau X. <b>hat</b> grundlegende Kenntnisse über Didaktik und Methodik.  |
| 3 | Herr Y. <b>belegt</b> ein angemessenes Verhältnis zwischen Engagement und Distanz.         | Herr Y. <b>zeigt großes Engagement</b> für das Gelingen des Lernprozesses seiner Teilnehmenden und behält gleichzeitig seine eigenen Ressourcen durch ein konsequentes Zeitmanagement im Blick. |
| 4 | <b>Es ist ersichtlich</b> , dass Frau X. mit der Formulierung von Lernzielen vertraut ist. | Frau X. <b>kann</b> Lernziele korrekt formulieren.  |
| 5 | Herr Y. <b>kann verdeutlichen</b> , dass er ein fundiertes Rollenbewusstsein besitzt.      | Herr Y. <b>hat</b> ein fundiertes Rollenbewusstsein. Dies zeigt sich vor allem...   |

### NOMEN VS. VERBEN

|   |  |  |
|---|--|--|
| 1 | Die Lehr-Lern-Konzepte bestehen durch <b>Teilnehmerorientierung</b> und <b>Outcomeorientierung</b> .               | Herr Y. entwickelt Lehr-Lern-Konzepte, die sich an den Teilnehmenden und dem Outcome des Angebots <b>orientieren</b> .   |
| 2 | Frau X. setzt <b>Lernberatung</b> und <b>Lernunterstützung</b> um.   | Frau X. <b>begleitet, unterstützt und berät</b> sowohl die gesamte Lerngruppe als auch einzelne Teilnehmende bei Herausforderungen und Problemen im Lehr-Lern-Prozess. |
| 3 | Sie begleitet und unterstützt die Teilnehmenden durch Anwendung von Prinzipien der <b>Teilnehmerorientierung</b> . | Sie <b>orientiert</b> ihre Lehr-Lern-Prozesse an den Bedürfnissen, Erwartungen und Erfahrungen der Teilnehmenden.  |

### VERGANGENHEITS- ZUKUNFTSFORM VS. GEGENWARTSFORM

|   |   |   |
|---|---|---|
| 1 | Ihr pädagogisches Wertesystem <b>hat sie</b> logisch aufgebaut und kann es individuell begründen.                           | Sie <b>besitzt</b> ein gefestigtes Wertesystem, das sich zum Beispiel durch ihre pädagogischen Werte wie Fairness und Empathie auszeichnet. |
| 2 | Herr Y. <b>wird in Zukunft</b> gut auf die Digitalisierung vorbereitet sein, da er viele Weiterbildungsmöglichkeiten nutzt. | Herr Y. <b>nutzt</b> viele Weiterbildungsmöglichkeiten zur Digitalisierung seiner Lehr-Lern-Angeboten.                                      |
| 3 | Frau X. <b>war in der Lage</b> , Angebote zu erstellen, die die Diversität von Lernenden berücksichtigten.                  | Frau X. <b>kann</b> Angebote erstellen, die die Diversität von Lernenden berücksichtigen.   |

Anbei finden Sie Beispielsätze für verschiedene Stufen & Facetten:

Bitte beachten Sie, dass in den Beispielsätzen für die verschiedenen Stufen & Facetten teilweise mehrere Facetten anvisiert sind.

| Facette   | Beispielsätze   |
|---|---|
| <b>BERUFSPRAKTISCHES WISSEN &amp; KÖNNEN</b>                |   |
| <b>Lehr-Lern-Methoden und -Konzepte / (digitale) Medien</b> | <b>Stufe 1-2:</b><br>Frau X. besitzt grundlegende Kenntnisse über Lehr-Lern-Methoden und -Konzepte.   |
|   | <b>Stufe 3:</b><br>Frau X. kann Lehr-Lern-Methoden situationsgerecht einsetzen.   |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Frau X. kann teilnehmerorientiert verschiedene Methoden und Konzepte bedarfsorientiert einsetzen sowie geeignete von nicht geeigneten Methoden unterscheiden.  |
|   | <b>Stufe 6:</b><br>Herr Y. kann didaktisch-methodische Konzepte erstellen, die sich an den Teilnehmenden und Ergebnisse des Angebots orientieren.   |
| <b>Lerninhalte und -Ziele</b>                               | <b>Stufe 1-2:</b><br>Herr Y. hat grundlegende Kenntnisse über die Bedeutung der Formulierung von Lernzielen und Lerninhalten bei der Planung von Angeboten.   |
|   | <b>Stufe 3:</b><br>Frau X. kann Lernziele korrekt formulieren.  |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Frau X. kann Lerninhalte passend zu den Lernzielen auswählen und dies begründen.   |
|   | <b>Stufe 6:</b><br>Herr Y. kann Lehr-Lern-Angebote konzipieren, bei denen Lernziele und Lerninhalte optimal auf Methoden, Medien und Rahmenbedingungen abgestimmt sind.   |
| <b>Rahmenbedingungen und (mediale) Lernumgebungen</b>       | <b>Stufe 1-2:</b><br>Frau X. hat grundlegende Kenntnisse über die Bedeutung der Rahmenbedingungen für ihre Angebote.  |
|   | <b>Stufe 3:</b><br>Herr Y. kann ein Lehr-Lern-Angebot unter Berücksichtigung der gegebenen (medialen) Rahmenbedingungen anpassen.   |
|   | <b>Stufe 4-6:</b><br>Frau X. kann in ihren Bildungsangeboten auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden sowie auf die gegebenen Rahmenbedingungen adäquat und situationsgerecht eingehen.  |
| <b>Outcomeorientierung</b>                                  | <b>Stufe 1-2:</b><br>Frau X. hat grundlegende Kenntnisse über die Bedeutung der Outcomeorientierung für das professionelle Handeln.   |
|   | <b>Stufe 3:</b><br>Herr Y. richtet sein eigenes pädagogisches Handeln an den vorab definierten Lernergebnissen aus.   |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Frau X. kann fundiert entscheiden, welche Methoden zur Lernergebnisüberprüfung geeignet und welche ungeeignet sind. Sie achtet stets auf einen Wechsel ihrer Methoden, um die Motivation ihrer Teilnehmenden aufrecht zu erhalten und den bestmöglichen Lern-Outcome zu garantieren. |
|   | <b>Stufe 6:</b><br>Herr Y. entwickelt Lehr-Lern-Konzepte, die sich an den Teilnehmenden und Ergebnissen des Angebots orientieren.   |

| Facette  | Beispielsätze   |
|--|---|
| <b>Teilnehmerorientierung</b>                              | <b>Stufe 1-2:</b><br>Frau X. kennt das Prinzip der Teilnehmerorientierung.  |
|  | <b>Stufe 3:</b><br>Frau X. kennt das Prinzip der Teilnehmerorientierung und versucht, ihren Lehr-Lern-Prozess, wann immer möglich, daran auszurichten.  |
|  | <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. orientiert seine Lehr-Lern-Prozesse systematisch an den Bedürfnissen, Erwartungen und Erfahrungen der Teilnehmenden.   |
|  | <b>Stufe 6:</b><br>Herr Y. kann Lehr-Lern-Konzepte entwickeln, die sich an den Teilnehmenden orientieren. Er orientiert seine Lehr-Lern-Prozesse systematisch an den Bedürfnissen, Erwartungen und Erfahrungen der Teilnehmenden.   |
| <b>Moderation/Führung von Gruppen</b>                      | <b>Stufe 1-2:</b><br>Frau X. kann vermitteln, was zu den wichtigsten Prinzipien der Moderation/Führung von Gruppen gehört.  |
|  | <b>Stufe 3:</b><br>Herr Y. kann seine Gruppe moderierend steuern.   |
|  | <b>Stufe 4-5:</b><br>Frau X. kann Gruppenprozesse moderierend steuern, um einen optimalen Lernerfolg zu ermöglichen.  |
|  | <b>Stufe 6:</b><br>Frau X. kann Lehr-Lern-Angebote entwickelt, die das Prinzip der Teilnehmerorientierung berücksichtigen. Dabei wendet sie Moderationsmethoden an, die Lernimpulse zur Weiterentwicklung der Teilnehmenden setzen. |
| <b>Umgang mit Diversität</b>                               | <b>Stufe 1-2:</b><br>Herr Y. kennt die grundlegenden Prinzipien im Umgang mit Diversität.   |
|  | <b>Stufe 3:</b><br>Herr Y. kennt die grundlegenden Prinzipien im Umgang mit Diversität und versucht diese, wenn möglich, im Lehr-Lern-Prozess umzusetzen.   |
|  | <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. kann vermitteln, inwiefern Diversität in Lehr-Lern-Angeboten berücksichtigt wird.  |
|  | <b>Stufe 6:</b><br>Frau X. begreift Diversität als Chance für das Lehr-Lern-Handeln und kann Angebote unter Berücksichtigung von Diversität entwickeln.   |
| <b>Lernbegleitung/Lernunterstützung &amp; Lernberatung</b> | <b>Stufe 1-2:</b><br>Herr Y. kennt grundlegende Prinzipien von Lernberatung und Lernunterstützung.  |
|  | <b>Stufe 3:</b><br>Frau X. kann bei Bedarf auf individuelle Lernschwierigkeiten als auch auf Lernschwierigkeiten der Gruppe beratend eingehen.  |
|  | <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. kann vermitteln, inwiefern Lernberatung und Lernunterstützung in Lehr-Lern-Angeboten berücksichtigt wird.  |
|  | <b>Stufe 6:</b><br>Frau X. kann ein Lernberatungsangebot für Teilnehmende mit individuellen Lernschwierigkeiten entwickeln.   |

| Facette                                     | Beispielsätze   |
|---|---|
| <b>Kooperation mit dem Auftraggeber</b>     | <b>Stufe 1-2:</b><br>Frau X. kennt Aspekte, die für eine gelungene Kooperation mit Auftraggebern relevant sind.   |
|   | <b>Stufe 3:</b><br>Herr Y. nutzt verschiedene Strategien für Selbstmarketing. Seine potenziellen Auftraggeber macht er folgendermaßen auf sein Profil aufmerksam: ...   |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. kann erläutern, welche Aspekte für eine gelungene Kooperation mit dem Auftraggeber relevant sind.  |
|   | <b>Stufe 6:</b><br>Frau X. ist es ein Anliegen, sich gut mit ihren Auftraggebern abzustimmen und ihre Bildungsangebote zielgruppengerecht anzubieten. Mit ihren Auftraggebern kooperiert sie souverän und kennt vielfältige Strategien, die zu einer guten Kooperation beitragen. |
| <b>Kollegiale Zusammenarbeit/Netzwerken</b> | <b>Stufe 1-3:</b><br>Frau X. nutzt verschiedene Möglichkeiten zum kollegialen Austausch und Netzwerken, wie z.B. Social Media, ...  |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. kann vermitteln, inwiefern Kollegiale Zusammenarbeit/Netzwerken das eigene professionelle Handeln beeinflusst.   |
|   | <b>Stufe 6:</b><br>Frau X. kann durch das aktive kollegiale Zusammenarbeiten sowie Netzwerken ihre Lehr-Lern-Angebote anpassen und somit diese aktuell halten.  |

### FACH- UND FELDSPEZIFISCHES WISSEN

|  |   |
|--|---|
| <b>Kombinierter Satz über alle Facetten des Aspekts</b>  | <b>Stufe 2:</b><br>Frau X. hat theoretisches Wissen über curriculare, institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen sowie über die Adressaten ihrer Bildungsangebote.<br><br>Frau X. hat grundlegende Kenntnisse der curricularen und institutionellen Rahmenbedingungen ihres Berufsfeldes sowie zu den für ihr Feld der Weiterbildung spezifischen Zielen und Prinzipien und kann diese in Bezug zu ihrem eigenen Lehrhandeln umsetzen. |
| <b>Adressaten</b>  | <b>Stufe 2:</b><br>Frau X. hat grundlegende Kenntnisse über Adressaten ihres Angebots und kann diese in Bezug zu ihrem eigenen Lehrhandeln setzen.  |
| <b>Curriculare und institutionelle Rahmenbedingungen</b> | <b>Stufe 2:</b><br>Frau X. besitzt fundiertes Wissen über die curricularen und institutionellen Rahmenbedingungen ihrer Bildungsangebote. Sie ist sich über ihren gesellschaftspolitischen Auftrag, ihr spezifisches Bildungsverständnis und ihrer Funktion bewusst und beherzigt dies in ihren Lehrveranstaltungen.  |
| <b>Feldspezifische Ziele und Prinzipien</b>              | <b>Stufe 2:</b><br>Frau X. kann ihr Wissen über die handlungsfeldspezifischen Ziele und Prinzipien für die Konzeption und Platzierung ihrer Angebote nutzen.  |

## PROFESSIONELLE WERTHALTUNGEN &amp; ÜBERZEUGUNGEN

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Pädagogische Werte</b>   | <p><b>Stufe 1-3:</b><br/>Frau X. pädagogische Haltung ist von humanistischen Werten geprägt.</p> <p>Frau X. orientiert sich in ihrer Lehrtätigkeit an humanistischen Werten. Das spiegelt sich z. B. in ihrer Überzeugung wider, die unterschiedlichen Bedürfnisse, Motive und Werte ihrer Teilnehmenden im Unterricht zu berücksichtigen.</p>  |
|                             | <p><b>Stufe 4-5:</b><br/>Frau X. besitzt ein gefestigtes Wertesystem, das sich zum Beispiel durch ihre pädagogischen Werte wie Fairness und Empathie auszeichnet.</p>   |
| <b>Menschenbilder</b>       | <p><b>Stufe 1-3:</b><br/>Herr Y. ist sich bewusst, dass pädagogische Werte und Vorstellungen über Menschen sein eigenes professionelles Handeln prägen.</p> <p>Herr Y. ist überzeugt, dass sein eigenes Menschenbild und seine pädagogischen Werte eine wichtige Rolle in seinem Lehr-Lernhandeln spielen.</p>  |
|                             | <p><b>Stufe 4-5:</b><br/>Frau X. besitzt ein gefestigtes Menschenbild, das ihre weltanschauliche und theoretische Orientierung widerspiegelt. Sie tritt mit Respekt, Achtung und Wertschätzung ihren Teilnehmenden gegenüber und zeigt sich offen gegenüber Neuem.</p>  |
| <b>Berufsidentifikation</b> | <p><b>Stufe 1-3:</b><br/>Frau X. schätzt an ihrer Tätigkeit als Lehrende insbesondere die Möglichkeit, ihr eigenes Wissen und Können weiterzugeben und dadurch das Interesse bei erwachsenen Lernenden zu wecken.</p> <p>Frau X. schätzt ihre Tätigkeit als Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung und möchte auch zukünftig weiterhin lehrend tätig sein, da ihr insbesondere die Möglichkeit, ihre eigenen Erfahrungen und ihr Wissen weiterzugeben, Freude bereitet.</p> |
|                             | <p><b>Stufe 4-5:</b><br/>Frau X. identifiziert sich stark mit ihrem Beruf als Lehrende und ist von der Einzigartigkeit und Sinnhaftigkeit ihrer Angebote überzeugt.</p>   |
| <b>Pädagogische Haltung</b> | <p><b>Stufe 1-3:</b><br/>Herr Y. hat eine klare pädagogische Haltung, die sich in seinem professionellen Handeln zeigt, wie zum Beispiel bei der bedürfnisorientierten Gestaltung seiner Lehr-Lern-Angebote.</p>  |
|                             | <p><b>Stufe 4-5:</b><br/>Herr Y. 's pädagogischem Handeln liegt eine fundierte pädagogische Haltung zugrunde, die vor allem durch Werte wie Respekt und Toleranz gekennzeichnet ist.</p>  |

| Facette | Beispielsätze |
|---------|---------------|
|---------|---------------|

### PROFESSIONELLE SELBSTSTEUERUNG

|   |  |
|---|--|
| <b>Selbstwirksamkeits-<br/>überzeugungen</b>  | <b>Stufe 1-3:</b><br>Herr Y. verfügt über eine Reihe von Strategien, um auch mit schwierigen Seminarsituationen umgehen zu können.   |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Frau X. kann mit Herausforderungen kompetent und souverän umgehen. Frau X. ist von ihren Fähigkeiten und ihrem Können überzeugt, was ihr in schwierigen und unerwarteten Situationen hilft, professionell zu handeln.   |
| <b>Enthusiasmus</b>                           | <b>Stufe 1-3:</b><br>Frau X. ist überzeugt, dass die eigene Begeisterung für die Lehrtätigkeit einen positiven Einfluss auf das Geschehen in ihren Seminaren und den Lernerfolg ihrer Teilnehmenden hat.   |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Frau X. kann Lernende motivieren und begeistern, indem sie Lerninhalte interessant darstellt und lebendige Lernsettings gestaltet.<br><br>Die Arbeit mit Lernenden bereitet Herrn Y. viel Freude und er ist in der Lage, diese Freude auf das eigene pädagogische Handeln zu übertragen und den Lehr-Lern-Prozess interessant und abwechslungsreich zu gestalten.<br><br>Frau X.'s Freude an ihrer Lehrtätigkeit und ihre Begeisterungsfähigkeit für ihr Fach wirken sich positiv auf die Motivation ihrer Lernenden aus. |
| <b>Eigenes Rollen-<br/>bewusstsein</b>        | <b>Stufe 1-3:</b><br>Herr Y. sieht sich vorrangig als Seminarleiter.   |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Frau X. sieht sich - je nach Situation - im Lehr-Lern-Prozess als Wissensvermittlerin und Lernermöglichlerin.<br><br>Herr Y. besitzt ein fundiertes Rollenbewusstsein. Dies zeigt sich vor allem an seinem flexiblen Verständnis der eigenen Rolle je nach den Erfordernissen der Lehr-Lernsituation.   |
| <b>Engagement und Distanz</b>                 | <b>Stufe 1-3:</b><br>Zur Qualität ihrer Lehr-Lern-Angebote trägt eine gute Balance zwischen Engagement und Distanz bei.  |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. zeigt großes Engagement für den Lernerfolg seiner Teilnehmenden und behält gleichzeitig seine eigenen Ressourcen durch ein konsequentes Zeitmanagement im Blick.  |
| <b>Reflexion des eigenen<br/>Lehrhandelns</b> | <b>Stufe 1-3:</b><br>Für Frau X. reflektiert ihr Lehrhandeln, wenn es ihr Berufsalltag zulässt.<br><br>Für Frau X. gehört es dazu, schon während des Lehrhandelns immer wieder zu überprüfen, ob die Lernenden dem Seminarverlauf auch folgen können.  |
|   | <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. reflektiert das eigene Tun selbstkritisch und passt sein pädagogisches Handeln systematisch mithilfe von (Beispiel einfügen) an.<br><br>Frau X. reflektiert ihr professionelles Handeln systematisch, indem sie kontinuierlich überprüft, ob es sachlich, fair und empathisch ausgerichtet ist. Aus ihren bisherigen Erfahrungen lernt sie.   |

| Facette                               | Beispielsätze  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Umgang mit Feedback und Kritik</b> | <b>Stufe 1-3:</b><br>Für Frau X. ist es wichtig, sich Kritik und Feedback von Teilnehmenden anzuhören, zu verstehen und darauf zu reagieren.   |
|                                       | <b>Stufe 4-5:</b><br>Für Herrn Y. ist es selbstverständlich, sich mit Kritik und Feedback von Teilnehmenden auseinanderzusetzen. Er ist bereit auf Basis der Rückmeldungen seiner Teilnehmenden, sein pädagogisches Handeln zu verändern.<br><br>Herr Y. nutzt folgende Feedbackmethoden... .  |
| <b>Berufliche Weiterentwicklung</b>   | <b>Stufe 1-3:</b><br>Herr Y. nutzt verschiedene Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, wie z.B. Fachliteratur, Fachkonferenzen und selbstgesteuertes Lernen.<br><br>Für Frau X. spielt die eigene Kompetenzentwicklung eine wichtige Rolle für ihr berufliches Handeln.  |
|                                       | <b>Stufe 4-5:</b><br>Lebenslanges Lernen hat für Frau X. einen hohen Stellenwert. Sowohl im kollegialen Austausch als auch mittels regelmäßiger Fort- und Weiterbildungen erweitert Frau X. ihr fachliches und pädagogisches Wissen. Dabei nutzt sie auch digitale Lernangebote.<br><br>Neu erworbene Kompetenzen bindet sie planvoll und reflektiert in die Unterrichtsgestaltung ein, wodurch sie die Qualität ihrer Bildungsangebote stets optimieren kann. |

## DIGITALES LEHREN UND LERNEN

| Beispielsätze  |
|--|
| <b>Stufe 1-2:</b><br>Herr Y. hat grundlegende Kenntnisse über die Bedeutung digitaler Rahmenbedingungen für seine Angebote.<br><br>Herr Y. weiß, welche Aspekte bei der Gestaltung von digitalen Lernumgebungen zu berücksichtigen sind.   |
| <b>Stufe 3:</b><br>Frau X. kennt einige digitale Medien und Methoden, die sie vereinzelt in ihren Lehr-Lern-Angeboten einsetzt.<br>Frau X. kann Informationen aus dem Internet recherchieren, bewerten und verantwortungsvoll einsetzen.<br>Für die Vermarktung ihrer Angebote sowie zum Selbstmarketing nutzt Frau X. verschiedene Social-Media-Kanäle. |
| <b>Stufe 4-5:</b><br>Herr Y. geht mit Herausforderungen der Digitalisierung gut um. Er kann Lernende motivieren und begeistern, indem er Lerninhalte interessant darstellt und lebendige Lernsettings gestaltet. Herr Y. setzt digitale Medien und Tools gezielt, kritisch und reflektiert ein. Er nutzt verschiedene Tools wie z. B. ...                |
| <b>Stufe 6:</b><br>Frau X. kann Lehr-Lernmedien passend zu den Rahmenbedingungen und ihrer Zielgruppe einsetzen.<br>Frau X. führt digitale Lehr-Lern-Angebote durch. Dafür nutzt sie verschiedene für den online Einsatz optimierte Methoden und Medien, die der Medienkompetenz ihrer Lernenden entsprechen.  |