

Entwicklung von Veränderungskompetenz in der Ausbildung fördern – Geschlechtsspezifische Strategien

► Im Rahmen des Modellversuchs „Change – Chance/Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bei Auszubildenden und Mitarbeitern durch Erwerb von Veränderungskompetenz“

(Laufzeit: September 2004 bis August 2008) wurden in Ostwestfalen-Lippe 1.051 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr zum Umgang mit Veränderungssituationen – insbesondere zum Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung – befragt. Dabei wurden geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt. Bei der Bewältigung dieser Situationen spielen zudem die individuellen Stärken der Auszubildenden eine wichtige Rolle.

Stichprobenbeschreibung

Gut die Hälfte der befragten Auszubildenden aus insgesamt sechs Ausbildungsbereichen hat die Realschule absolviert, ein Viertel hat das Abitur bzw. Fachabitur abgelegt und gut ein Fünftel den Hauptschulabschluss erworben. Ein Prozent der befragten Jugendlichen kann keinen allgemeinbildenden Abschluss vorweisen. Die Mehrheit von ihnen befindet sich in der Altersgruppe der 18- bis 20-Jährigen. Der Anteil von jungen Männern und Frauen ist ausgeglichen.

dung – befragt. Dabei wurden geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt. Bei der Bewältigung dieser Situationen spielen zudem die individuellen Stärken der Auszubildenden eine wichtige Rolle.



WOLFGANG WITTMER

Prof. Dr., Dipl.-Soz., Lehrstuhl für „Berufliche Bildung – insbesondere Betriebliches Bildungswesen“, Universität Bielefeld



YVONNE STAACK

Dipl.-Päd., wiss. Mitarbeiterin im Modellversuch Chang(c), Universität Bielefeld

Umgang mit neuen Situationen erfordert Veränderungskompetenz

Veränderungssituationen stellen ungewisse Situationen dar, die neu, mehrdeutig und komplex sind und zunächst oft als unlösbar erscheinen (vgl. KÖNIG/DALBERT 2004), die aber dennoch bewältigt werden müssen. Die Frage ist, welche (Veränderungs-)Kompetenzen Auszubildende zur Bewältigung dieser Situationen benötigen. Mit **Veränderungskompetenz** ist die Bereitschaft und Fähigkeit gemeint, auf die unterschiedlichen und wechselnden (qualifikatorischen) Anforderungen der gesellschaftlichen Entwicklungs- und Veränderungsprozesse einzugehen und diese im Hinblick auf die eigene Biographie verarbeiten zu können (vgl. WITTMER 2001, S. 246). Der Begriff nimmt bewusst die Perspektive der Subjekte ein. Diese wird trotz der einschneidenden Veränderungen, mit denen heute Subjekte konfrontiert werden, vernachlässigt. Veränderungen werden noch überwiegend aus der Position der Organisation betrachtet. Vor dem Hintergrund zieloffener Entwicklungsprozesse und dem hohen Entwicklungstempo ist Veränderungskompetenz heute eine immer wichtigere Voraussetzung sowohl für die individuelle (berufliche) Entwicklung (vgl. WITTMER 1998) als auch für die Innovations- und Wandlungsfähigkeit eines Unternehmens (vgl. BULLINGER 2000). Wichtig ist daher, dass Organisationsstrukturen entwickelt werden, „die Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten eröffnen, in denen Veränderungskompetenz erworben und nach Möglichkeit als stabile Fähigkeit in der Organisation verankert wird“ (DYBOWSKI 1998, S. 1). Die Ergebnisse der Untersuchung können u. a. dem Ausbilder Hinweise darüber geben, wo bzw. welche Probleme Jugendliche bei Veränderungen haben. Sie können somit darauf reagieren.¹

Selbsteinschätzungsbögen helfen bei der Stärken-Diagnose

Die Befragung wurde mit Hilfe eines standardisierten Selbsteinschätzungsbogens mit einigen offenen Fragen von Oktober bis Dezember 2005 durchgeführt (Stichprobe vgl. Kasten). Die Methode der Selbsteinschätzung wird zuneh-

mend zur Diagnostik von Kompetenzen eingesetzt (vgl. AMELANG & BARTUSSEK 2001). Die Kritik an dieser Methode bezieht sich zumeist auf die Gefahr der Nennung von „sozial Erwünschtem“ (MUMMENDEY 1995). MOSER (1999) nennt hierzu mehrere Aspekte, die diese Tendenz verringern, u. a. die Gewährleistung der Anonymität. Als Beispiel für Befragungen auf der Grundlage von Selbsteinschätzung sei hier auf die Jugendstudien der DEUTSCHEN SHELL (2006) verwiesen.²

Wie schätzen Auszubildende allgemeine Veränderungssituationen ein?

Die Jugendlichen wurden zunächst anhand von Items danach gefragt, was für sie ganz allgemein wichtige Veränderungssituationen sind. An erster Stelle wurden von ihnen Veränderungen im sozialen Umfeld genannt. Eine wichtige Veränderungssituation stellt der Wohnortwechsel dar, aber auch Veränderungen der finanziellen sowie der gesundheitlichen Situation. Weiter wurden genannt: Veränderungen im Tagesablauf, sei es, dass sich das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit verändert, sei es, dass sich Kontakte zu neuen Menschen ergeben.

Differenzen nach Geschlecht

Aus geschlechtsspezifischer Perspektive ergeben sich signifikante Unterschiede. Für junge Frauen haben Veränderungen im sozialen Umfeld eine deutlich höhere Bedeutung als für die männlichen Befragten. In gleicher Weise verhält es sich hinsichtlich der Veränderung des Wohnortes. Auch hier fällt die Zustimmung deutlich höher aus als bei den Männern. In Verbindung hiermit artikulieren Frauen signifikant häufiger die Sorge, dass sie durch die sozialen Veränderungen auf sich allein gestellt sind und für sie das gewohnte soziale Umfeld nicht mehr greifbar ist.

Veränderungssituationen haben zwei „Gesichter“

Die Jugendlichen wurden auch danach gefragt, was für sie allgemein an Veränderungssituationen problematisch bzw. positiv ist. Veränderungssituationen sind für diese vor allem dann problematisch, wenn Veränderungen finanzielle Sorgen mit sich bringen und sie mit gesundheitlichen Problemen verbunden sind. Darüber hinaus sind für die befragten Jugendlichen Situationen problematisch, die mit Ungewissheiten und Schwierigkeiten behaftet sind, d. h. wenn sie Angst haben, eine falsche Entscheidung getroffen zu haben oder Erwartungen nicht zu erfüllen. Relativ unproblematisch ist für die Jugendlichen, sich an neue Regeln gewöhnen oder sich in vorhandene Strukturen eingliedern zu müssen.

Danach gefragt, was für sie an Veränderungssituationen positiv ist, wurde insbesondere genannt: fachlich etwas zu lernen, mit neuen Menschen in Kontakt zu kommen, zu beweisen, was man kann, dass man mehr über seine eigenen Stärken erfährt und lernt, sich in etwas Neues einzuleben.

Differenzen nach Geschlecht

Geschlechtsspezifische Differenzen sind bei diesem Fragenkomplex besonders deutlich erkennbar (vgl. Abb. 1 und Abb. 2): Von den jungen Frauen werden die Veränderungssituationen durchgängig problematischer, von jungen Männern stets positiver bewertet. Die Frauen sehen vor allem gesundheitliche Probleme, finanzielle Sorgen und mangelnde soziale Kontakte als problematisch an – insbesondere, wenn Menschen fehlen, mit denen über die Veränderungssituation gesprochen werden kann. Darüber hinaus ist für die befragten Frauen problematisch, wenn sie von der Veränderungssituation nicht überzeugt sind und Angst haben, Erwartungen nicht erfüllen zu können. Sie sind dementsprechend auch zurückhaltender bei der posi-

Abbildung 1 **Problematisch an Veränderungssituationen ist, wenn ...**
Differenzen nach Geschlecht (Angaben in Prozent, N = 1.051)

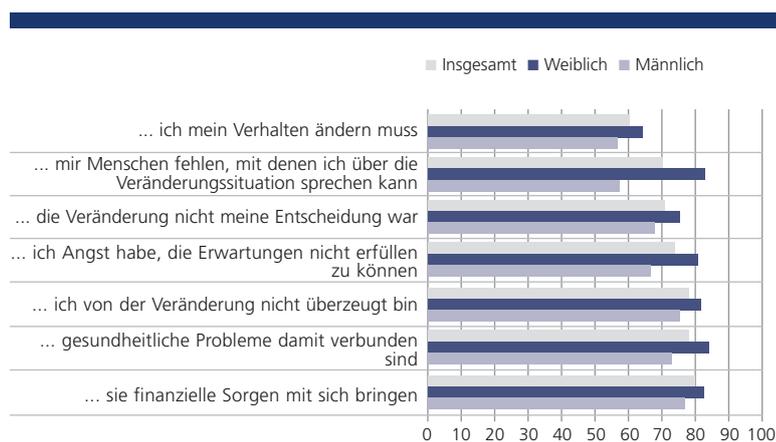
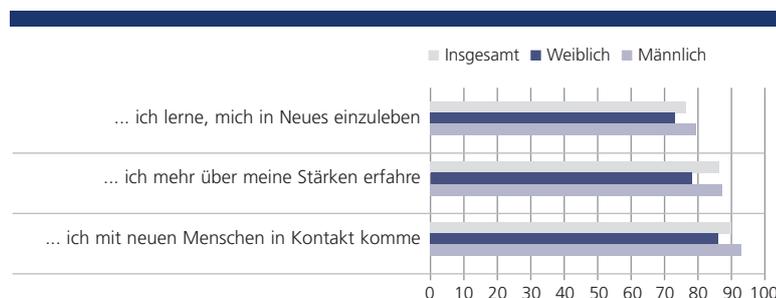


Abbildung 2 **Positiv an Veränderungssituationen ist, dass ...**
Differenzen nach Geschlecht (Angaben in Prozent, N = 1.051)



tiven Bewertung von allgemeinen Veränderungssituationen. In dieser Hinsicht unterscheiden sie sich deutlich von den männlichen Jugendlichen. Diese sind sehr optimistisch, mehr über ihre eigenen Stärken zu erfahren, mit neuen Menschen in Kontakt zu kommen und sich in Neues einzuleben.

Wie schätzen Auszubildende berufliche Veränderungssituationen ein?

Im Hinblick auf das Berufsleben spielen institutionelle Veränderungen eine große Rolle. Auf die Frage, was die Jugendlichen in diesem Zusammenhang unter einer Veränderungssituation verstehen, wurde an erster Stelle der Betriebswechsel genannt, gefolgt von dem Wechsel von der Schule in die Ausbildung sowie die Zusammenarbeit mit neuen Arbeitskollegen.

Im Hinblick auf *berufliche* Veränderungssituationen dominieren bei den Jugendlichen eindeutig die positiven Empfindungen. Fast alle bewerten diese Situation als einen

Erfolg, als eine wichtige Erfahrung und als eine Lernchance, auch wenn diese zunächst als ungewohnt empfunden wird. Nur etwa ein Viertel der Befragten berichtet von negativen Empfindungen. Es wäre interessant, diesen Aspekt noch einmal am Ende der Ausbildung zu untersuchen.

Differenzen nach Geschlecht

Die negativen Empfindungen werden größtenteils von den Frauen geäußert. So stellt der Wechsel von der Schule in die berufliche Ausbildung für manche von ihnen einen Bruch in ihrem Leben dar. Er wird als belastend empfunden oder als eine Situation gesehen, in der sie sich allein gefühlt haben.

Individuelle Stärken helfen in Veränderungssituationen

Ein ganz wichtiger Aspekt der Untersuchung ist die Frage nach den Ressourcen in Veränderungssituationen. Hier wird nach den persönlichen Eigenschaften bzw. Fähigkeiten gefragt, die den Jugendlichen in der Veränderungssituation geholfen haben. Den Jugendlichen wurden 40 Aussagen

Literatur

- AMELANG, M.; BARTUSSEK, D.: *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. Stuttgart 2001, 5., akt. u. erw. Aufl.
- BANDURA, A.: *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. In: *Psychological Review* 84 (1977) 2, S. 191–215
- BRAUN, M. W.: *Genauigkeit der Selbsteinschätzung beim Erwerb neuer Kompetenzen in Abhängigkeit von Kontrollmeinung, Erfahrung, Selbstaufmerksamkeit, Ängstlichkeit und Geschlecht*. Inauguraldissertation, Bern 2003 www.zb.unibe.ch/download/eldiss/03braun_m.pdf
- BULLINGER, H.-J.: *Arbeit im Wandel – Perspektiven und Herausforderungen für den Arbeitsschutz*. 2000. www.http://agency.osha.eu.int/
- DYBOWSKI, G.: *Wettbewerbsfähigkeit durch Beteiligung in einem lernenden Unternehmen*. Vortrag beim Phoenix-Dialog: Wege zur innovativen Organisation, 18.06.1998 (Vortragsmanuskript)
- FREY, A.; BALZER, L.: *Soziale und methodische Kompetenzen – der Beurteilungsbogen smk: Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Kompetenzen*. In: *Empirische Pädagogik* 17 (2003) 2, S. 148–175
- KALUZA, G.: *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung*. Berlin u. a. 2004
- KÖNIG, S.; DALBERT, C.: *Unge-wissheitstoleranz, Belastung und Befinden bei Berufsschullehrern/-innen*. In: *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie* 36 (2004) 4, S. 190–199
- LAZARUS, R. S.: *Stress und Stressbewältigung – ein Paradigma*. In: *FILIPP, S. (Hrsg.): Kritische Lebensereignisse*. München 1990, S. 198–232
- MOSER, K.: *Selbstbeurteilung beruflicher Leistung: Überblick und offene Fragen*. In: *Psychologische Rundschau* 50 (1999) 1, S. 14–25
- MUMMENDEY, H. D.: *Die Fragebogen-Methode*. Göttingen 1995
- SHELL (2006) – DEUTSCHE SHELL HOLDING (Hrsg.): *Jugend 2006: 15. Shell-Jugendstudie*. Frankfurt/Main
- SCHWARZER, R.: *Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource*. In: *Diagnostica* 40 (1994) 2, S. 105–123
- WITTMER, W.: *Die Entwicklung von Kern- und Veränderungskompetenz*. In: *CRAMER, G.; SCHMIDT, H.; WITTMER, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch*. Loseblattwerk. Köln, 26. Ergänzungslieferung 1998
- WITTMER, W.: *Berufliche Weiterbildung*. In: *SCHANZ, H. (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundprobleme*. Bd. 1. Baltmannsweiler 2001, S. 229–247
- WITTMER, W.; GENRICH, M.; STAACK, Y.: *Veränderungskompetenz – Welche Fähigkeiten helfen Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung?* In: *CRAMER, G.; SCHMIDT, H.; WITTMER, W.: Ausbilder-Handbuch*. Köln, 88. Erg.-Lfg. 2006
- WITTMER, W.; STAACK, Y.: *Welche Stärken und Eigenschaften helfen Jugendlichen beim Übergang in die Ausbildung?* In: *Berufsbildung*, 61 (2007) 103/104, S. 47–49
- WITTMER, W.; STAACK, Y.: *Welche Stärken und Eigenschaften helfen Jugendlichen beim Übergang in die Ausbildung?* In: *Berufsbildung*, 61 (2007) 103/104, S. 47–49
- Mechaniker, Elektriker, Soziale Berufe vollzeitschulisch, übrige Gesundheitsberufe.
- 4 WITTMER, W.; STAACK, Y.: *Welche Stärken und Eigenschaften helfen Jugendlichen beim Übergang in die Ausbildung?* In: *Berufsbildung*, 61 (2007) 103/104, S. 47–49
- 5 *Subjektive Einschätzung, inwieweit eine Anforderung mit Hilfe eigener Kompetenzen bewältigt werden kann*
- 6 *Vgl. hierzu das transaktionale Stresskonzept nach Lazarus 1990.*
- 7 *Die Unterscheidung „internal – external“ greift hier weniger, weil die Jugendlichen nach ihren eingesetzten Fähigkeiten befragt wurden. Dennoch stellen Stärken, wie die, auf seine Erfahrungen und fachliches Wissen zurückgreifen zu können, Fähigkeiten dar, die stärker an die Person gebunden sind als eher „passive“ Fähigkeiten wie Beobachtungsfähigkeit, Geduld, Hilfsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit.*
- 8 *In Frage 2 wurde offen nach ihren Stärken in ihrer Jugendzeit gefragt. Die Antworten wurden in der Auswertung in 15 Cluster zusammengefasst.*

Anmerkungen

- 1 Aus dem Fragebogen ist ein Selbsteinschätzungsbogen entwickelt worden, mit dessen Hilfe Jugendliche im Hinblick auf ihre Veränderungskompetenz anhand einer Typologie beschrieben werden können (vgl. Wittmer/Genrich/Staack 2006; Wittmer/Staack 2007).
- 2 Vgl. zum Thema Selbsteinschätzung auch Frey & Balzer 2003 und Braun 2003.
- 3 Es handelt sich um 13 Ausbildungsberufe, aus den sechs Ausbildungsbereichen Bürofachkräfte, Warenkaufleute,

bzw. Eigenschaften vorgelegt. Um eine systematische Analyse zu ermöglichen, wurden die Items mit Hilfe der Faktorenanalyse gebündelt.⁴ Die Analyse zeigt, dass vor allem Faktoren wie sozial-integratives Verhalten, Engagement und Neugier für die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen hilfreich sind. Hierzu zählen an erster Stelle Eigenschaften wie Selbstständigkeit und Teamfähigkeit. Darüber hinaus sind Verantwortungsbewusstsein, Anpassungsfähigkeit sowie Aufgeschlossenheit für Neues relevant. Weitere bedeutsame Faktoren sind sozial-kommunikatives Handeln, Veränderungsbereitschaft, strategisches Handeln, Erfahrung und Gelassenheit.

Differenzen nach Geschlecht

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Selbstbewertung hilfreicher Fähigkeiten ergeben sich bei folgenden Eigenschaften (vgl. Tabelle 1): die befragten Frauen schätzen sich verantwortungsvoller, geduldiger, hilfsbereiter und anpassungsfähiger ein als die befragten Männer. Schließlich sind die Frauen ihrer Selbsteinschätzung nach auch kommunikativer: Gespräche mit anderen über die Situation und Unterstützung von anderen zu erhalten sind für sie besonders hilfreich. Zudem spielt die Beobachtungsfähigkeit eine größere Rolle. Bei den Männern dominieren in der Selbsteinschätzung vor allem traditionell eher als männlich geltende Fähigkeiten. Dies gilt vor allem für den Faktor Erfahrung: Für die befragten Männer ist es hilfreich, praktische Erfahrungen zu haben und über fachliches Vorwissen zu verfügen. Sie stufen sich als belastbarer, selbstbewusster und gelassener als die Frauen ein.

Qualität der Einschätzung einer Veränderungssituation prägt das individuelle Verhalten

Zunächst kann als Fazit der oben beschriebenen Ergebnisse festgehalten werden, dass es zum einen oft klischeehaft die „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Eigenschaften und Fähigkeiten sind, die die Jugendlichen zur Bewältigung von Veränderungssituationen heranziehen. Sowohl die Einschätzung von Veränderungssituationen im Vorhinein als auch die Bewertung der erlebten Veränderungssituation des Wechsels von der Schule in die berufliche Ausbildung wird von den Frauen problematischer und von den Männern positiver beschrieben.

Im Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung⁵ nach BANDURA (1977) wird eine Verbindung zwischen der Art der eingesetzten Fähigkeiten zur Bewältigung einer Stresssituation, der Einschätzung einer Situation als Bedrohung oder Herausforderung und dem Erleben einer Situation bestätigt. Die Bewältigung von Veränderungssituationen ist aus psychologischer Sicht von zwei Faktoren abhängig:⁶ einerseits von der Bewertung der Situation als Herausforderung, als Schaden bzw. Verlust oder als Bedrohung und ander-

erseits vom Glauben an die eigene Fähigkeit, die Situation bewältigen zu können. Die Einschätzung einer stressrelevanten Situation als Herausforderung oder Bedrohung ist abhängig von der Einschätzung, inwieweit die Anforderungen mit den eigenen Kompetenzen bewältigt werden können: der Selbstwirksamkeitserwartung beurteilen schwierige Situationen stärker als Herausforderung (vgl. SCHWARZER 1994, S. 113). Nur, wer seine Kompetenzen kennt und glaubt, mit Hilfe seiner Fähigkeiten die Situation bewältigen zu können, wird auch motiviert sein, Herausforderungen aktiv in Angriff zu nehmen. Solche Menschen sind beharrlicher bei der Bewältigung der Anforderungen, investieren mehr Anstrengung, erholen sich schneller von Rückschlägen und halten ihre Zielbindung länger aufrecht (vgl. KALUZA 2004, S. 45). Zudem „neigen [selbstwirksame Personen] stärker zur Exploration von Neuartigem, als es die wenig selbstwirksamen Personen tun“ (SCHWARZER 1994, S. 106). Die Selbstwirksamkeitserwartung steigt mit den positiven Erfahrungen, die eine Person mit dem Einsatz ihrer Fähigkeiten zur Bewältigung von Anforderungen gemacht hat. Sie schreibt sich ihre Erfolge in diesem Fall internal zu.

In unserer Studie sind diese Zusammenhänge insbesondere bei den männlichen Auszubildenden zu identifizieren: Sie beurteilen die Veränderungssituationen eher als Herausforderung und sehen darin die Chance, mehr über ihre eigenen Stärken zu erfahren und sich in Neuem zu erleben. Das heißt, sie verbinden ungewisse, neue Situationen mit der Chance der erfolgreichen Bewältigung und werden zumindest zeitweise eher positive Empfindungen gegenüber den Anforderungen haben. Gleichzeitig sind sie auch diejenigen, die bei der Bewältigung des Wechsels von der Schule in die Ausbildung sich eher „aktive“ Fähigkeiten⁷ zuschreiben, wie über praktische Erfahrungen und fachliches Vorwissen zu verfügen. Frauen dagegen bewert-

Tabelle 1 Welche Umstände und persönlichen Eigenschaften haben dir in dieser Veränderungssituation geholfen? Differenzen nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

	Geschlecht		Gesamt
	M	W	
Engagement			
Belastbarkeit	84,3	78,5	81,4
Geduld	69,1	76,1	72,6
Verantwortungsbewusstsein	88,8	94,8	91,8
Neugier			
..., dass sie interessant war	85,6	80,5	83,0
Sozial-integratives Verhalten			
Hilfsbereitschaft	87,1	93,4	90,3
Anpassungsfähigkeit	89,9	93,6	92,6
Strategie			
Beobachtungsfähigkeit	80,6	87,8	84,3
Erfahrung			
... praktische Erfahrungen zu haben	78,6	71,6	75,0
... über fachliches Vorwissen zu verfügen	70,9	61,4	66,1
Selbstbewusstsein			
Gelassenheit	75,8	66,4	71,2
Selbstbewusstsein	86,3	79,5	83,2
Nachdenklichkeit			
... über die Situation in Ruhe nachdenken	54,6	60,4	57,4
Sozial-kommunikatives Handeln			
... Gespräche mit anderen über die Situation	60,7	81,9	71,3
... Unterstützung von anderen zu erhalten	71,9	87,3	79,7
Insgesamt			
N	523	522	1045
Prozent	50,0	50,0	100

ten allgemeine Veränderungssituationen durchgängig problematischer und stufen die Veränderungssituation stärker als Bedrohung ein. Demzufolge empfinden sie der Situation gegenüber eher Angst oder Hilflosigkeit. Frauen setzten zur Bewältigung der Veränderungssituation eher „passive“ Fähigkeiten ein wie Geduld, Beobachtungsfähigkeit, Hilfsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit. Lediglich die ebenfalls stark genannte Kommunikationsfähigkeit stellt eine aktive Fähigkeit dar. Aussagen zu den persönlichen Stärken zu Beginn des Fragebogens⁸ unterstreichen die geschlechtsspezifischen Unterschiede: Männer sehen ihre Stärken in erster Linie in Humor, Teamfähigkeit, Durchhaltevermögen und Durchsetzungsvermögen; Frauen in Direktheit/Ehrlichkeit, Offenheit gegenüber Mitmenschen, Geduld, Empathie, Anpassungsfähigkeit und Hilfsbereitschaft.

In der Ausbildung sollte differenziert die Entwicklung von Veränderungskompetenz gefördert werden

Da die Bewältigung von Veränderungssituationen deutlich geschlechtsspezifische Unterschiede aufzeigt, muss die Förderung von Veränderungskompetenz in der Ausbildung diese tendenziellen Unterschiede berücksichtigen. Junge Männer werden sich vor diesem Hintergrund eher Veränderungssituationen stellen, diese vielleicht sogar öfter aufsuchen. Ihre Veränderungskompetenzen werden sich durch mehr Erfahrungen vermutlich stärker entwickeln. Frauen setzten eher passive Fähigkeiten wie Anpassung, Beobachtung, Geduld ein und stehen Veränderungssituationen eher skeptisch und ängstlicher gegenüber. Es ist zu erwarten, dass sie Veränderungssituationen in der Ausbildung eher meiden werden. Die jungen Frauen sollten daher mehr ermutigt werden, sich auf ihre Stärken zu besinnen bzw. zu verlassen und Veränderungssituationen bewusst aufzusuchen, um so den Einsatz ihrer Stärken in neuen Situationen zu trainieren. Durch gemeinsame Reflexion von erlebten Veränderungssituationen können z. B. Ausbilder helfen, dass die jungen Frauen den eigenen Anteil an der Bewältigung dieser Situation deutlicher erkennen. Die Selbstwirksamkeitserwartung wird durch diese Erfahrungen gesteigert. Die jungen Männer können bestärkt werden, sich weiterhin auf ihre Stärken zu verlassen, jedoch ist bei ihnen das Repertoire von sozialen Kompetenzen zu erweitern, wie beispielsweise Geduld, Hilfsbereitschaft, oder reflexive Kompetenzen wie Beobachtungsfähigkeit und Nachdenklichkeit. ■

Bewusstsein über unterschiedliche Lernkulturen und der Identifikation von gemeinsamen Werten sollte erreicht werden. Sie sollten auch die Faktoren kennen, die soziale Kohäsion fördern bzw. Exklusion verursachen sowie die ethischen Dimensionen der Wissensgesellschaft kennen. Diese drei Schwerpunkte finden ihre Entsprechungen insbesondere in den Dimensionen „Learning Space“ und „Community“.

Ausblick

Sowohl das TEVAL-Modell als auch verschiedene zentrale europäische Studien und Dokumente setzen teilweise ähnliche sowie kompatible Schwerpunkte von Kompetenzdimensionen für Lehrende in Europa. Die verschiedenen Kompetenzdimensionen gehen von einer Professionalisierung in der Lehrerausbildung und im Beruf aus. Nationale Standards sollten auf den Kompetenzdimensionen basieren bzw. kompatibel sein und die Kompetenzniveaus genau benennen. Auf deren Basis können wiederum mit Hilfe von Indikatoren die beobachtbaren Verhaltensweisen gemessen werden. Idealerweise werden die Kompetenzdimensionen in die universitäre Lehreraus- und -fortbildung derart integriert, dass sie die Ausbildung selbst weiterentwickeln und die Vorbereitung auf den Lehrberuf durch eine Kompetenzorientierung stärken und noch mehr am Berufsfeld ausrichten. Die kompetenzorientierte Lehrerausbildung ist derzeit nur in Ansätzen realisiert ist und ein Nachholbedarf nicht nur in Deutschland besteht. Außerdem wäre eine Durchgängigkeit der Kompetenzorientierung in den verschiedenen Phasen der Lehrerbildung und Evaluation wünschenswert und könnte zu einer noch stärkeren Selbststeuerung durch die Studierenden bzw. Lehrenden führen. Weitere Umsetzungsschritte könnten im Rahmen von zukünftigen Pilotprojekten realisiert und ausgewertet werden. ■

Anmerkungen

- 1 Hierzu u. a.: Bericht des Rates (Bildung) an den Europäischen Rat: „Die konkreten und zukünftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung.“ http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_de.pdf, Education and Training 2010- The Success of the Lisbon Strategy Hinges on Urgent Reforms. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf Implementing the Community Lisbon Programme: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com_2006_0033en01.pdf
- 2 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf
- 3 www.teval.eu bzw. www.univation.org; hier sind weitere Materialien für Evaluationen m. H. des TEVAL-Modells zu finden.
- 4 Le Boterf, G.: Développer la compétence des professionnels, Paris 2003
- 5 Die Dimension „EU challenges“ wurde ergänzend entwickelt und ist daher nicht in die Abbildung integriert.
- 6 Cort/Härkönen/Volmari/Proff: Professionalisation of VET teachers for the future, Cedefop Panorama Series 104, Luxembourg 2004. Der Bericht basiert auf Fallstudien, die durch TT-net gesammelt wurden.