

Netzwerktagung des Projektnetzwerks MIKA
VHS Linz Wissensturm, 28.-29.11.2013

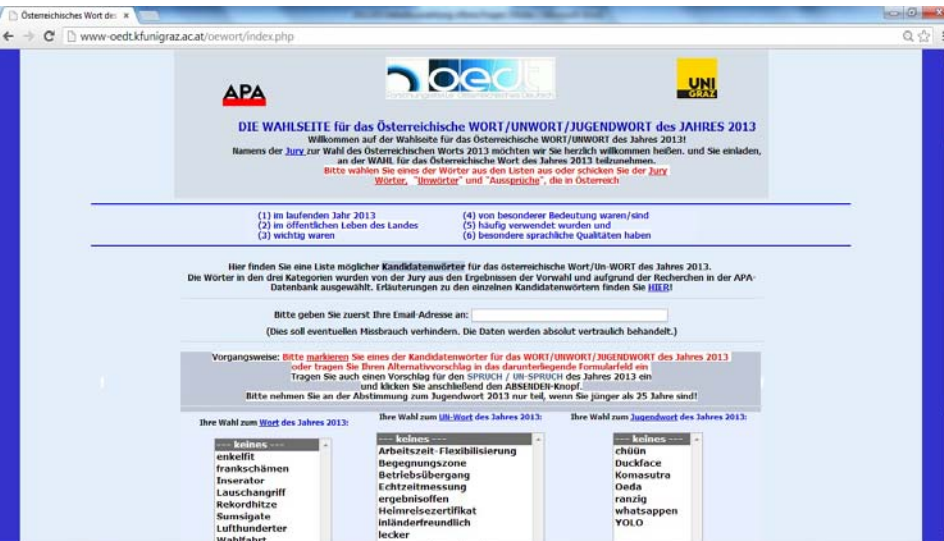


Kompetenzen der BasisbildnerInnen

Professionalitätsentwicklung statt Professionalisierung?

29.11.2013
Mag^a. Drⁱⁿ. Birgit Aschemann
Frauenservice Graz

„Kompetenz“



DIE WAHLSEITE für das Österreichische WORT/UNWORT/JUGENDWORT des JAHRES 2013

Willkommen auf der Wahlseite für das Österreichische WORT/UNWORT des Jahres 2013!
Namens der Jury zur Wahl des Österreichischen Worts 2013 möchten wir Sie herzlich willkommen heißen, und Sie einladen, an der WAHL für das Österreichische Wort des Jahres 2013 teilzunehmen.
Bitte wählen Sie eines der Wörter aus den Listen aus oder schicken Sie der Jury Wörter, "Unwörter" und "Aussprüche", die in Österreich

(1) im laufenden Jahr 2013
(2) im öffentlichen Leben des Landes
(3) wichtig waren

(4) von besonderer Bedeutung waren/sind
(5) häufig verwendet wurden und
(6) besondere sprachliche Qualitäten haben

Hier finden Sie eine Liste möglicher Kandidatenwörter für das österreichische Wort/Un-Wort des Jahres 2013. Die Wörter in den drei Kategorien wurden von der Jury aus den Ergebnissen der Vorwahl und aufgrund der Recherchen in der APA-Datenbank ausgewählt. Erläuterungen zu den einzelnen Kandidatenwörtern finden Sie [HIER!](#)

Bitte geben Sie zuerst Ihre Email-Adresse an:
(Dies soll eventuellen Missbrauch verhindern. Die Daten werden absolut vertraulich behandelt.)

Vorgangswiese: Bitte **markieren** Sie eines der Kandidatenwörter für das WORT/UNWORT/JUGENDWORT des Jahres 2013 oder tragen Sie Ihren Alternativvorschlag in das darunterliegende Formularfeld ein. Tragen Sie auch einen Vorschlag für den SPRUCH / UN-SPRUCH des Jahres 2013 ein und klicken Sie anschließend den ABSCHIED-Knopf. Bitte nehmen Sie an der Abstimmung zum Jugendwort 2013 nur teil, wenn Sie jünger als 25 Jahre sind!

Ihre Wahl zum **Wort** des Jahres 2013:

- keines
- enkelfit
- frankschämen
- Inserrator
- Lauschangriff
- Rekordhitze
- Sunsgiate
- Luffthunderter
- Wahlfahrt

Ihre Wahl zum **Un-Wort** des Jahres 2013:

- keines
- Arbeitszeit-Flexibilisierung
- Begegnungszone
- Betriebsübergang
- Echtzeitmessung
- ergebnisoffen
- Heimreiseerfikt
- inländerfreundlich
- lecker

Ihre Wahl zum **Jugendwort** des Jahres 2013:

- keines
- chün
- Duckface
- Komassutra
- Oeda
- ranzig
- whatsappen
- YOLO

1

„Kompetenz“

Konnotationen und Subtexte zum Kompetenzbegriff

... am Beispiel von

- Kompetenzzentren
- Kompetenzkompetenz
- Humorkompetenz
- Kompetenzlosigkeitskompetenz

„Kompetenzzentren“

- Beispiel: **„Kompetenzzentrum für
aufenthaltsbeendende Maßnahmen“**
(M. Fekter 2008/09)

Der Zusatz „Kompetenz“ scheint das
aufzuwerten, was mit ihm in Verbindung
gebracht wird

- dabei ist „Kompetenz“ in Bezug auf ihren
Gegenstand wertneutral
- etwas besonders gut zu können heißt noch
nicht, etwas besonders Gutes zu können



„Kompetenzkompetenz“

Wer hat die Kompetenzkompetenz? (E. Stoiber 2006)
<http://www.youtube.com/watch?v=du85qeZrAt4>

- Kompetenzkompetenz = jurist. Fachbegriff, verweist auf die Befugnis, Zuständigkeiten festzulegen
- Gabler Wirtschaftslexikon: „die Befugnis, Maßnahmen zur Erfüllung von Aufgaben zu ergreifen, für deren Bewältigung der Kompetenzträger die Verantwortung trägt.“

→ hier geht es nicht um KÖNNEN sondern um DÜRFEN –
 „Kompetenz“ hat (etymologisch) mit Zuschreibungen und mit zugebilligter Entscheidungsmacht zu tun



„Humorkompetenz“

Aus der Beschreibung eines Lehrgangs mit dem Titel
 „Humorkompetenz“:

- „Was ist mein persönlicher Sinn für Humor? (...) Grundlagen und Techniken von humorvollen Interventionen: Wann soll Humor angewandt werden und wie soll dies geschehen?“
- „In diesem Modul lernen Sie Strategien kennen, wie Sie Ihren Humor in Stresssituationen nicht verlieren. Dadurch werden Sie mit Arbeitsstress besser klarkommen, effektiver arbeiten, (...).“

→ „Kompetenz“ kann auf den Versuch verweisen, eine sehr persönliche Eigenschaft einer (strategischen) Anwendung zugänglich und für Arbeitssituationen nutzbar zu machen.

http://www.pga.at/fileadmin/kundendaten/Datenbank/Akademie/PGAinfo_Humorkompetenz_Sept10_L.pdf



„Kompetenzlosigkeitskompetenz“

P. Mecheril (2002) liefert eine kritische Bilanz zum Diskurs über „interkulturelle Kompetenz“, die Gefahr läuft, als Sonderkompetenz für Professionelle die Kulturalisierung weiter zu bestärken und Machtaspekte auszublenden.

Er setzt die „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ dagegen - als eine Form des päd. Handelns, das auf generalisierte Vorab-Annahmen über „die anderen“ möglichst verzichtet.

- für BasisbildnerInnen mit MigrantInnen ein sinnvolles Konzept
- Kompetenzbegriffe verdienen eine genaueres Hinschauen



„K.“ als neoliberales Trimpfvokabel?

- „Im Rahmen der Strategie „Europa 2020“ für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum wird zum Ausbau von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgerufen, um so für mehr Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu sorgen.“ (Empfehlung des Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens)
- Kompetenzen als Motor und Ressource der Wissensgesellschaft
- Kompetenz als „Mantra neoliberaler Bildungsreformer“ (Th. Höhne 2007)
- die Person als Dauerbaustelle, die sich in all ihren Aspekten laufend optimieren und der Wirtschaft verfügbar machen soll?

Potenziale des Kompetenzbegriffs?

Beispiel:

Marion Thuswald (2008) – Forschung zur Nicht-Zielgruppe der Pendelbettlerinnen in Wien:

http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-5/meb08-5_06_thuswald.pdf

„Überlebenskompetenz“ (zusammengesetzt aus spezifischen Wissensbeständen, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Haltungen)

→ **Aufwertung (durch die „Brille“ des Kompetenzerwerbs)**

Ähnlich bei Aschemann/Faschingbauer (2008) - spezifische Kompetenzen von TrainerInnen im AMS-Bereich: Ambivalenztoleranz als „professionelles Handeln zwischen den Fronten“.

Potenziale des Kompetenzbegriffs?

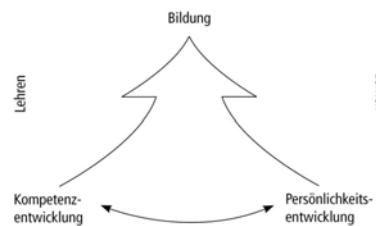
- „Abgrenzungskompetenz“
(Studierende der Karl-Franzens-Universität in einem Workshop zur Erstellung von Kompetenzportfolios)
- „Schandmaulkompetenz“
(Odo Marquard 2006 für die besondere Fähigkeit alter Menschen zur unverblümten Meinungsäußerung, da sie keine Folgen für ihre Zukunft befürchten müssen)

Potenziale des Kompetenzbegriffs?

Stephen Frank (2013):

Kompetenz ist die nach außen auf die Welt gerichtete Seite der Bildung (und die für Didaktik zugängliche Seite);

„Eine von außen geforderte Kompetenzentwicklung kann stets nur so erfolgreich sein wie die Lernenden selbst es wollen.“



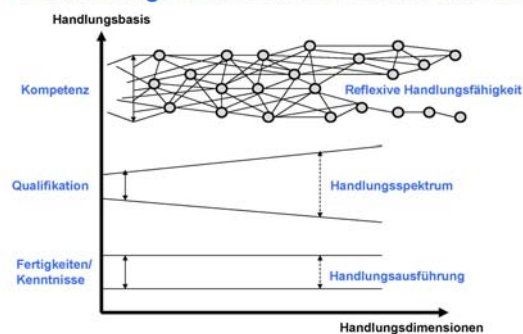
<http://erwachsenenbildung.at/magazin/artikel.php?aid=7082>

Potenziale des Kompetenzbegriffs?

Netzwerktagung des Projektnetzwerks MIKA: Kompetenzorientierung in der (Basis)Bildung – Durchbruch oder Sackgasse?, Linz, 28 & 29.11.2013
Prof. Dr. P. Dehnbostel: Kompetenz – Chance für sozial Benachteiligte?

LinZ
Lernforschungszentrum

Von der fertigkeitbasierten zur reflexiven Handlung



8

Potenziale des Kompetenzbegriffs?

Zu den Deskriptoren für den EQF (Europ. Qualifikationsrahmen) heißt es

„In the context of EQF, competence is described in terms of responsibility and autonomy.“

http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/leaflet_en.pdf

Weitere Konzepte, die dem Kompetenzbegriff ein emanzipatorisches Potenzial zuschreiben:

- Kompetenzentwicklung als biografische Weiterentwicklung (Geißler/Orthey 2002)
- Kompetenzentwicklung als reflexive Handlungsfähigkeit (Gillen 2006)



Quellen für die folgende Analyse

Zur EB generell:

- Key competences for adult learning professionals (Research vor Beleid 2010), eine EU-weite Studie
- Weiterbildungsakademie Österreich: modulares Anerkennungsmodell für erfahrene PraktikerInnen aus der EB (Curriculum 2013)
- Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der TU Dresden (2009)

Zur BaBi speziell:

- Programmplanungsdokument zur „Initiative Erwachsenenbildung“ (2011)
- Rahmencurriculum zur „Fachspezifischen Erstausbildung für Basisbildnerinnen“ (2012)

Quellen für die folgende Analyse

Zur Alpha/BaBi in der Zweitsprache:

- „Rahmencurriculum für Deutsch als Zweitsprache & Alphabetisierung“ der Stadt Wien (vgl. Faistauer/Fritz/Hrubesch/Ritter 2006)
- „Description of Teachers' Competence in Initial and Functional Literacy for Adults with Non-Nordic Mother Tongues“ des nordischen Netzwerks Alfarådet (2013)

Und **zwei eigene Online-Befragungen** mit TrainerInnen im Rahmen von MIKA (2012 und 2013)

<http://www.netzwerkmika.at/site/was-bietet-mika/forschung>

Schlussfolgerungen

1. Ein Trend zur zunehmenden Bedeutung von Reflexivität als Ausbildungsbestandteil und Professionalitätskriterium ist erkennbar.
2. Dieser Trend kann auch als notwendige Folge der aktuellen Rahmenbedingungen des Berufs gesehen werden.
3. Abgesehen von Reflexivität werden personale Kompetenzen in Ausbildungen oder Berufsprofilen (fast) nicht thematisiert.
4. In der praktischen Tätigkeit als Basisbildner(in) sind jedoch personale Kompetenzen häufig für den Verbleib entscheidend.

Ad 1: Ein Trend zur (wieder) zunehmenden Bedeutung von Reflexivität als Ausbildungsbestandteil und Professionalitätskriterium ist erkennbar.

- Während Zeitdruck, Ergebnisdruck und Ressourcenknappheit die Trainerinnen nach „Rezepten“ fragen lassen („Arbeitsblatt“)
- setzen Ausbildungen vermehrt auf die kritische Reflexivität und politische Verortung des eigenen Tuns (Beispiel: Rahmencurriculum zur FEA)
- und wird in der Fachliteratur die ethische Kompetenz und Reflexivität als konstituierendes Merkmal pädagogischer Professionalität genannt (Beispiele: Peters 2010; Dewe/Feistel 2010).

Ad 2: Dieser Trend kann als notwendige Folge der beruflichen Rahmenbedingungen gesehen werden.

In einem wenig gefestigten Berufsfeld wie der EB müssen die eigene Rolle und das berufliche Selbstverständnis aus der eigenen reflexiven Kompetenz heraus entwickelt werden:

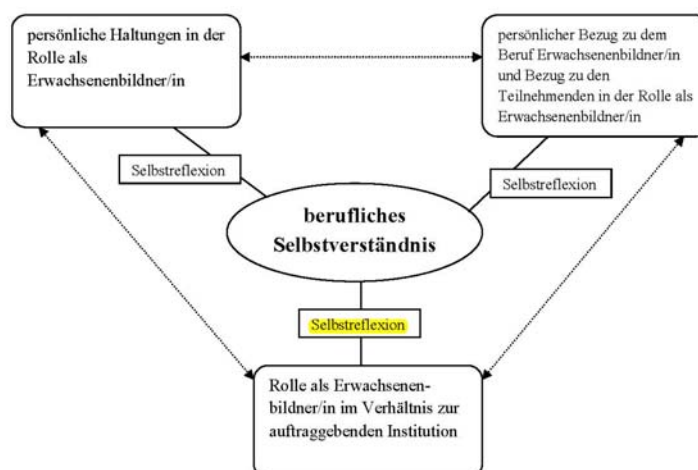
Die Notwendigkeit der selbstreflexiven Klärung betrifft

- die persönlichen Haltungen (Motivation, Werte)
- die berufliche Legitimation
- die Einstellungen gegenüber den Tn
- das Verhältnis zur Auftraggeber-Institution

(vgl. David 2010, S. 45ff.)

„Erfinde dich selbst!“

Reflexive Kompetenz als konstituierend für einen Beruf mit geringem Profess.-Grad:



Aus: David, Lisa (2010): Didaktisch-reflexive Kompetenzen als Professionalitätsmerkmal von ErwachsenenbildnerInnen (S. 63)

Ad 3: Abgesehen von Reflexivität werden personale Kompetenzen in Ausbildungen oder Berufsprofilen (fast) nicht thematisiert.

Sie sind aber aus Sicht der BasisbildnerInnen wichtig:

59 BB-TrainerInnen für MigrantInnen (2012) auf die Frage
„Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sind für die Tätigkeit in der Alphabetisierung/Basisbildung mit MigrantInnen Ihrer Erfahrung nach unbedingt erforderlich?“

- Rund 70% nennen Methodenkompetenz explizit.
- Diverse Fachkompetenzen: meist im Kontext (1) Schriftspracherwerb und (2) Lebenssituation der Lernenden.
- Alle (100%) nennen (auch) soziale Kompetenzen, davon am weitaus häufigsten die Fähigkeit zur Empathie (44%).
- Die meisten Antwortenden nennen auch Aspekte der personalen Kompetenz, davon am häufigsten „Geduld“.
- Diese Ergebnisse wurden 2013 differenziert und bestätigt.

Ad 3: Abgesehen von Reflexivität werden personale Kompetenzen in Ausbildungen oder Berufsprofilen (fast) nicht thematisiert.

Personale K. in Ausbildungscurricula sind auf Reflexionsfähigkeit beschränkt, und Reflexivität hat häufig einen vorgegebenen Fokus (meist: Reflexion des eigenen Unterrichtshandelns, seltener: Reflexion der Beziehung zu den Tn und Reflexion des gesellschaftspolitischen Umfelds, gar nicht: Reflexion der eigenen Beruflichkeit).



**Ad 4: In der Tätigkeit als Basisbildner(in)
sind personale Kompetenzen wichtig, ev. sogar
für den Verbleib entscheidend.**

Kompetenzerwerb oder Coping?

Betrachtet man das informelle Lernen im Berufsalltag, stößt man u.a. auf personale Kompetenzen, die über den Verbleib im Beruf entscheiden (Grenze Kompetenzerwerb – Coping).

Kontext:

- Welle 1/2012: jede/r 2. hat einen 2. DG, nur 38% angestellt
- FEA-Zwischenstand 2013: nur 31% sind angestellt
- Anstellungen sind häufig diskontinuierlich
- Jobunsicherheit stellt einen subjektiven Hauptbelastungsfaktor dar.



„Professionalisierung“

Professionalisierung meinte seit den 1970er Jahren eine Verberuflichung des Tätigkeitsfeldes im Sinne standesrechtliche Kriterien und auch ein Abkommen von ehrenamtlichen oder nebenamtlichen Tätigkeiten im Bereich.

Sind diese Bemühungen um eine ganzheitliche Professionalisierung des Berufsstandes Erwachsenenbildung gescheitert?

Verberuflichung oder Entberuflichung?

Elke Gruber sprach 2006 für die EB von einer „Verberuflichung bei gleichzeitiger Entberuflichung“.

So nehmen

- gleichzeitig prekäre (unsichere und/oder unterdotierte) Arbeitsverhältnisse zu
- aber auch die stille Akademisierung des Bereich und die Weiterentwicklung der individuellen Trainerinnen-Kompetenzen steigt.



„Profession“ in der Berufssoziologie:

Strukturmerkmale

-

- eigene Interessensvertretung (Berufsverband)
- hauptamtliche Tätigkeit
- soziales Prestige als Experte/-in
- tertiäre Berufsausbildung
- spezifische Weiterbildung(sverpflichtung)

+

- Regelung des Zugangs (Qualifik.-Anforderungen)
- Rechtsgrundlage für Ausübung
- spezifische berufsrelevante Forschung
- eindeutiges Berufsbild
- gesellschaftliches Mandat
- Berufsethos / Verhaltenskodex

1

Was sagen BasisbildnerInnen?

„Ich finde das Missverhältnis zwischen Bezahlung und prekären Beschäftigungsverhältnissen (viele KollegInnen arbeiten als "Selbständige", bekommen Vor- u. Nachbereitung nicht bezahlt, wir wissen nie, wie lange unsere Projekte verlängert werden etc.) und den Anforderungen - dauernd neue Weiterbildungen, fachliche, persönliche-emotionale Anforderungen sehr ärgerlich.“

„Es wurden die Anforderungen an die Trainerinnen in der Basisbildung massiv erhöht, die freien Dienstverträge sind nach wie vor befristet, der Stundenlohn mäßig. Für einige Trainerinnen, so auch für mich, sind auf Grund von Betreuungspflichten diese Kurse trotzdem eine Option, bieten sie doch eine anspruchsvolle und auch gesellschaftlich relevante Tätigkeit, leisten kann ich mir meinen Beruf allerdings nur auf Grund des Gehalts meines Ehemannes (...).“

„Professionalitätsentwicklung“

- Was von der „Professionalisierung“ geblieben ist, entspricht ihrer zweiten Wortbedeutung als „Verbesserung des pädagogischen Handelns“, als „Kompetenzzuwachs“ oder als „individuelle Professionalisierung“ - im Gegensatz zur kollektiven Professionalisierung

(vgl. Kraft 2006; Schütz 2006; Nittel 2006 nach Schütz 2009)

- Aus Gründen der Klarheit sollte dafür der Begriff der Professionalitätsentwicklung bevorzugt werden.



Personale Kompetenzen und Erhalt der Arbeitsfreude

Sammlung von Tipps von
BasisbildnerInnen
zur Frage:

*„Welche Wege (Haltungen,
Ressourcen, ...)
haben Sie selbst
persönlich gefunden,
um gut für Ihr Wohlbefinden
und Ihre Motivation
in der Arbeit zu sorgen?“*



Frauenservice Graz
Forschung & Entwicklung

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Birgit Aschemann
birgit.aschemann@frauenservice.at

T: 0316 716022

M: 0664 7313 2620

www.frauenservice.at

A – 8020 Graz, Lendplatz 38