

DGSF-Fachtag „Qualität im Kontext systemischer Fort- und Weiterbildungsangebote“

Workshop

Kompetenzorientierung - unerlässlich oder wünschenswert?

Kleine Werkstatt zum kompetenten Umgang mit der
Kompetenzorientierung

im Kontext beratender und therapeutischer Handlungsfelder

Dr. Astrid Beermann

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

DGSF-Vorstandsmitglied

Inhalte des Workshops

1. Kompetenzorientiertes Lehren und Lernen
2. Weiterbildung als kompetenter Ort sinnstiftender persönlicher und professioneller Veränderungsprozesse
3. Systemische Prämissen in Lehre und Praxis
4. Systemische Aus- und Weiterbildung im Transformationsprozess?
5. Austausch mit Kompetenten:
Souvenirs – Reflexion - Abschluss



Kompetenzorientiertes Lernen als Aufgabe im Bildungswesen

Die kompetenzorientierte Ausrichtung von Bildungsangeboten wird zunehmend zum Standard im gesamten Bildungswesen. Kompetenzziele sollen das widerspiegeln, was Lernende tatsächlich im Lernprozess an Fähigkeiten erwerben.

Die Formulierung von Qualifikationszielen („Learning Outcome“) und Modulen zur Schaffung von Vergleichbarkeit und Mobilität sowie die dazugehörige Beschreibung der Beiträge von Lehr- und Lernformen stellen unabdingbare Bestandteile von Kompetenzzielen dar. Akkreditierungsverfahren und Evaluationen sollen dabei die Qualitätsmerkmale sichern und weiterentwickeln.

Formale Vorgaben allein bedeuten jedoch noch keine Sicherstellung dieser erwünschten Ziele. Sie sind auf angemessene didaktische Konzepte, Lehr- und Lernkulturen sowie auf Reflexionsdiskurse angewiesen, um die Reformziele sowie sinnvolle und nachhaltige Ergebnisse sicherzustellen.

(Vgl. Kultusministerkonferenz (KMK) vom 15.09.2000, i. d. F. vom 22.10.2001)

Lebenslanges Lernen

Der Begriff des „Lebenslangen Lernens“ ersetzt zunehmend den Begriff der „Weiterbildung“ und umfasst unter anderem auch Aspekte informellen Lernens bzw. allgemein jegliche Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lernsettings.

“Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“, wird mit dem Begriff des lebenslanges Lernens beschrieben (vgl. EU-Kommission, 2001).

Der Begriff Kompetenzen

Der Begriff „Kompetenzen“ drückt die als Bildungsstandards aufzufassenden Grunddimensionen der Lernentwicklung in einem Lernbereich aus.

Kompetenzen spiegeln die grundlegenden Handlungsanforderungen wider, die an Lernende in dem jeweiligen Fachgebiet gestellt werden.

Die kompetenzorientierte Ausrichtung von Bildungsangeboten stellt den Begriff und die Aufgabe der Kompetenzentwicklung in den Mittelpunkt.

Angemessene Lehr- und Lernarrangements sollen eine gezielte Verarbeitung von Wissen ermöglichen und generieren, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und wissensbasierte Handlungen hervorbringen.

Kompetenz aus global ausgerichteter Perspektive

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung - Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) - beschäftigt sich mit einer global ausgerichteten Perspektive auf den Kompetenzbegriff und definiert diesen wie folgt:

„Eine Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitive Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden.“ (OECD, 2005, S. 6)

Kompetenzorientierung - zukunftsorientiert und dynamisch

Die grundlegende Orientierung am Kompetenzbegriff gilt als zukunftsorientiert, da immer mehr berufliche Tätigkeiten nicht standardisierbar sind und daher nicht alleine auf der Basis von Fachwissen und routinierten Fertigkeiten zu bewältigen sind.

Berufliches Handeln speziell in den Feldern von Beratung und Therapie impliziert ein je fallspezifisches situatives Handeln.

Der Kompetenzansatz bietet dafür eine geeignete Grundlage, um mit diesen Herausforderungen angemessen umzugehen.

EQR - DQR - Kompetenzniveaus

Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) ist ein europäisches Referenzsystem, das berufliche Qualifikationen und Kompetenzen in Europa vergleichbarer machen soll.

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems und orientiert sich am EQR.

- Erleichterung zur Orientierung im deutschen Bildungssystem
- Beitrag zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa
- Definiert acht Niveaus, um transparenter zu machen, welche Kompetenzen im deutschen Bildungssystem erworben werden. Der EQR dient als Übersetzungsinstrument, das helfen soll, nationale Qualifikationen europaweit verständlich zu machen.
- Workload und European-Credit-Transfer-System (ECTS)
- Vorteile für Lernende, Berufstätige, Unternehmen und Bildungseinrichtungen

Kompetenzniveaus – Beschreibungen von Anforderungsstrukturen

(Niveau 1 – 5 ...)

Niveau 6: beschreibt Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Niveau 7: beschreibt Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.

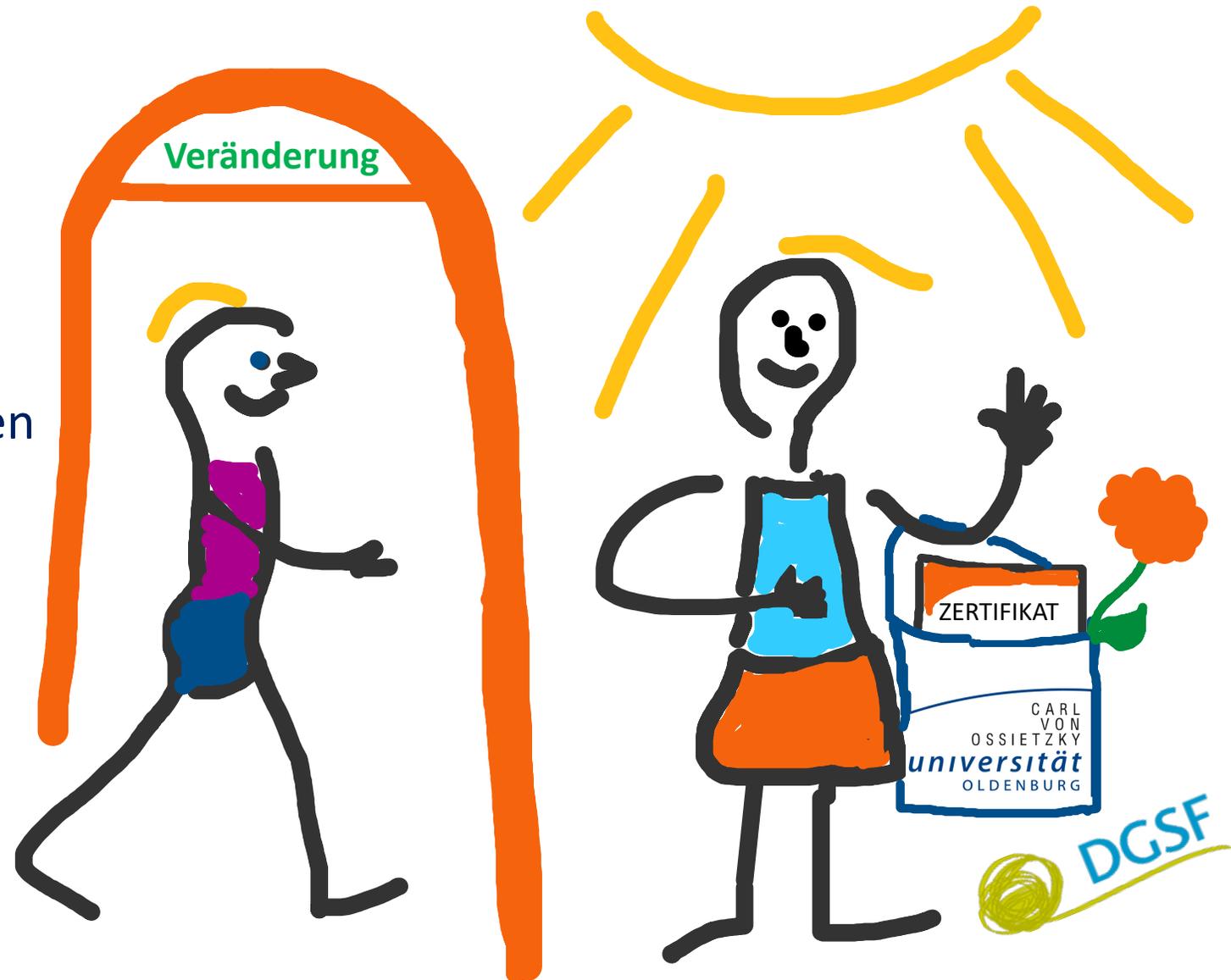
Niveau 8: beschreibt Kompetenzen zur Gewinnung von Forschungserkenntnissen in einem wissenschaftlichen Fach oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.

(vgl. DQR, <https://www.dqr.de>, abgerufen am 19.03.2021)

Das, was am Ende da sein soll, im Blick – Lernergebnisse

Veränderungsprozesse
persönlicher und professioneller
Entwicklung im Kontext lebenslangen
Lernens

Performanz



Professionalisierung als Veränderungsprozess

Professionalisierungsprozesse

... sind dynamische Entwicklungsverläufe von Personen im Lernprozess.

... sind individuelle, nichtlineare, dynamische Prozesse, in denen sich eine in Wechselwirkung mit spezifischen Erfahrungen unterschiedlicher Qualität verbundene professionelle und persönliche Entwicklung vollzieht.

Professionelles Handeln

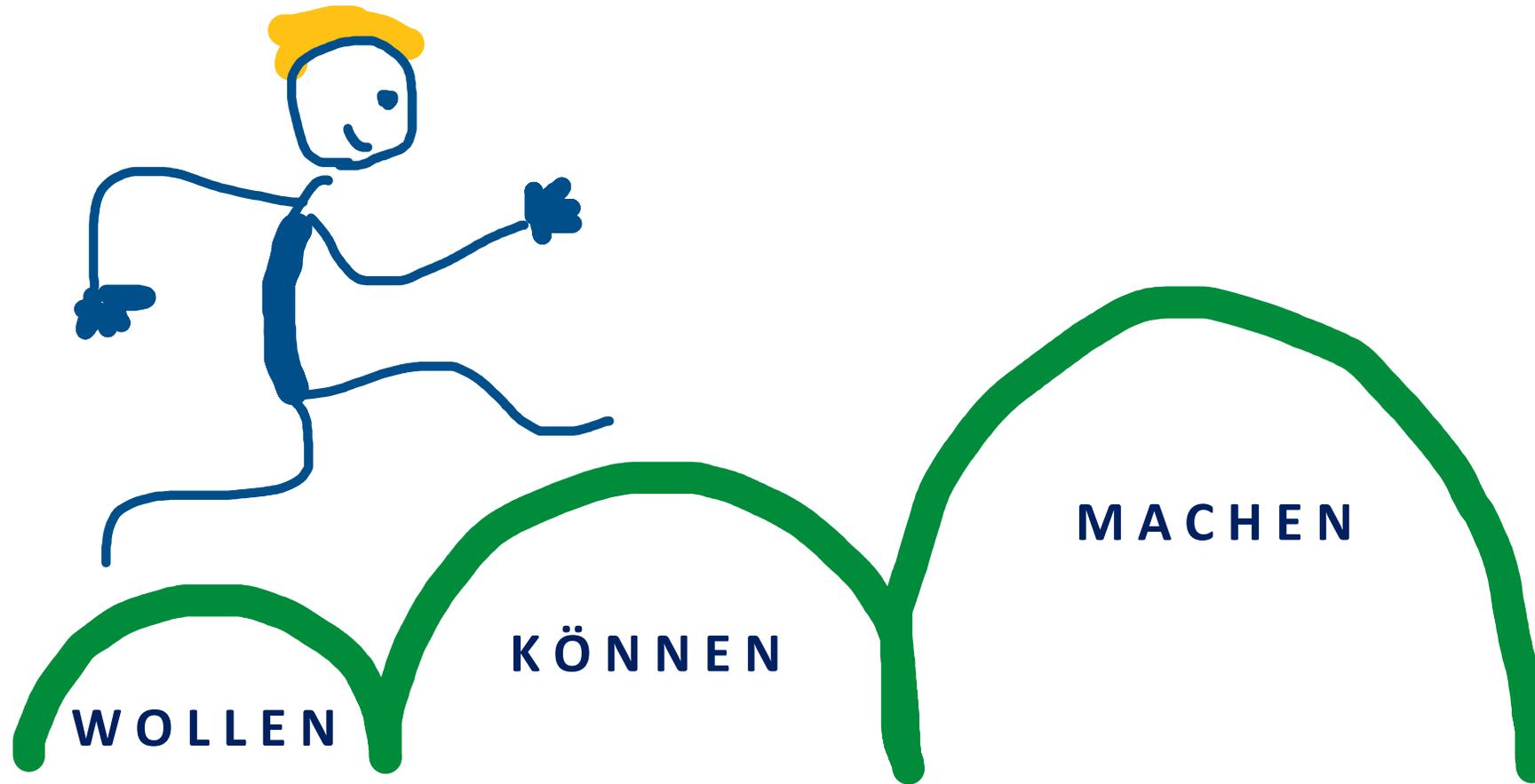
„Als professionelles Handeln wird vor allem die Fähigkeit verstanden, wissenschaftlich fundiert in einer komplexen, von Heterogenität geprägten Praxis und unter Unsicherheit lösungsorientiert handeln zu können.“

(Heiner, 2004, S. 21)

Zugänge Professionalisierungsprozesse:

- Individuelle Entwicklungsziele und Veränderungswünsche gelten als Voraussetzung für Fragen und Entscheidungen professioneller Entwicklung und benötigen Anstöße und Motivation, Neues erfahren und Gewohntes verlassen zu wollen.
- Auslösende Problemsituationen, die es erfordern, bisheriges Vorgehen zu überdenken und neues Handlungsrepertoire zu entwickeln.

Die Entwicklung des Lernenden im Blick - Ermöglichungsdidaktik



Kompetenzorientiertes Lernen – Learning Outcome

Am Ende eines Lernprozesses wird erwartet, dass der/die Lernende

- mehr weiß, d. h. neue Kenntnisse erworben hat
- mit diesen Kenntnissen etwas anfangen kann, also über die nötigen Fertigkeiten und Fähigkeiten für das professionelle Handlungsfeld verfügt, und
- sich selbst in ein Verhältnis zu diesem Wissen, den Fertigkeiten und Fähigkeiten setzen kann, also eine bewusste und reflektierte Haltung einnehmen kann.

Kompetenzentwicklung in Professionalisierungsprozessen

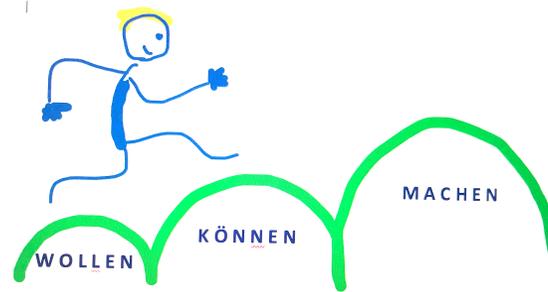
Schlüssel- und Handlungskompetenzen

Sach- und Methoden-Kompetenz:

Fähigkeiten der Entwicklung, Auswahl und Anwendung von Strategien zur Problemlösung von Aufgaben im jeweiligen Handlungsfeld. Aufgabenspezifische berufliche Fertigkeiten und solche, die über die Anwendung in der eigenen Disziplin hinausgehen.

Selbst-Kompetenz:

Fähigkeiten, sich auf Veränderungen einstellen zu können, Kreativität, Selbstmanagement, Selbstmotivation sowie Reflexionsfähigkeit.



Sozial-Kompetenz:

Kommunikations- u. Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit bzw. -management, Verhandlungsgeschick, Führungsqualitäten.

Schlüsselkompetenzen:

Allgemeine Kompetenzkategorie: emotionale, motivationale und soziale Aspekte.

Systemische Kompetenzschemata:

Gesellschaft, erforderliches Wissen, Fertigkeiten, Emotion und Motivation für kompetentes Handeln. (Performanz)
Kreative Selbstorganisationsfähigkeiten

Das Wie des Lernens und Lehrens – didaktisches Design

Lehr- und Lernkultur und die Lernumgebung

- Welche Haltung, welches Setting, welche Lehr-Lernkultur und -arrangements ermöglichen eine professionelle und persönliche Entwicklung der Lernenden auf dem Weg zum Erreichen der Qualifizierungsziele?
- Wie können theoretische Inhalte gut von den Lernenden erschlossen und transferiert werden?
- Wie können Methoden bzw. Interventionsformen von den Lernenden verstanden, erfahren, ausprobiert, diskutiert und reflektiert werden?
- Wie können Selbsterfahrung und Supervision als bedeutsame Elemente des Weiterbildungsprozesses den Lernenden angeboten werden, um persönliche und fachliche Entwicklungs- und Klärungsprozesse zu ermöglichen?
- Wie kann ein nachhaltiger Theorie-Praxis-Transfer bezogen auf die Integration der Beratungs- und Therapiepraxis der Lernenden in den Weiterbildungsprozess erfolgen?
- Wie kann eine sinnvolle Auseinandersetzung mit Literatur und Lehrmedien aussehen?
- ...?

Systemische Prämissen in Lehre und Praxis

Professionelle Identitätsentwicklung



Theorie und Methodik

Selbsterfahrung

Supervision

Intervision

Angewandte systemische Praxis

Dokumentationen

Prüfungswesen



Systemisch qualifizierte Lehrende in Lehre und Praxis

Akkreditierung – Evaluation – Weiterentwicklung

Systemische Qualität ... mehr als ein Tool.



Systemische Zertifikatsweiterbildungen

- Systemische*r Berater*in
- Systemische*r Therapeut*in/Familietherapeut*in
- Systemische*r Kinder- und Jugendlichentherapeut*in
- Multifamilietherapeut*in
- Systemische*r Supervisor*in
- Systemische*r Coach
- Systemische*r Organisationsentwickler*in
- Systemische*r Mediator*in
- Systemische*r Sachverständige*r im Familien- und Kindschaftsrecht

Systemische Fachkunde PsychThG

- Ausbildung Vertiefungsrichtung Systemische Psychotherapie (Approbation)
- Psychologische*r Psychotherapeut*in
 - Kinder- und Jugendlichenpsycho-therapeut*in
- Neues PsychThG: Systemische Weiterbildung für
- Psychotherapeut*in (BA+MA+Approbation) in systemischer Weiterbildung
 - Ärzt*innen in systemischer Weiterbildung

(Kompetenzorientierung IMPP Gegenstandskataloge)

Systemische Aus- und Weiterbildung DGSF ... im Transformationsprozess?



Richtlinien



Kompetenzorientierte Beschreibungen

- Mehr Anschlussfähigkeit und Mitgestaltung im Bildungswesen
- Leichtere Äquivalenzprüfungen
- Vereinfachung der Berücksichtigung der Vielfalt an Berufsgruppen
- DGSF ein attraktiver Partner

Systemische Qualität ... mehr als ein Tool.



1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester	5. Semester	6. Semester	7. Semester
Modul 1 Grundlagen Systemischer Beratung und Therapie Seminar 1 Einführung in das systemische Denken – Modellen systemischer Beratung und Therapie	Modul 2 Gegeschäftführung und kreative Ansätze Seminar 5 Systemische Gesprächsführung	Modul 3 Gegeschäftführung und kreative Ansätze Seminar 8 Zentrale Interventionen als konstruktive Herausforderung autonomer Systeme	Modul 4 Kontextualität und Systemische Mediation Seminar 11 Mediation und Konfliktlösung in Familien und Organisationen	Modul 7 Selbsterfahrung für Systemische Berater*Therapeuten_innen Seminar 14 Persönliche und professionelle Entwicklung im Kontext von Selbst und Vision	Modul 7 Selbsterfahrung für Systemische Berater*Therapeuten_innen Seminar 17 Persönliche und professionelle Entwicklung im Kontext des Herkunftslandes (Teil 2)	Modul 7 Selbsterfahrung für Systemische Berater*Therapeuten_innen Seminar 20 Persönliche und professionelle Entwicklung – Zukunftsvisionen
Modul 2 Diagnostik und systemtherapeutische Settings Seminar 2 Systemische Diagnose und Zielbestimmung	Modul 6 Krisen, Gewalt- und Zwangsrisiko Seminar 6 Zwangsrisiko in systemischer Beratung und Therapie	Modul 5 Interkulturelle Beratung und Therapie Seminar 9 Systemische Beratung und Therapie im interkulturellen Bereich	Modul 6 Krisen, Gewalt- und Zwangsrisiko Seminar 12 Systemische Beratung und Therapie bei Gewalt- und Missbrauchssystemen	Modul 2 Diagnostik und systemtherapeutische Settings Seminar 15 Systemische Kinder- und Jugendberaterpsychologie	Modul 2 Diagnostik und systemtherapeutische Settings Seminar 18 Systemische Psychoanalyse	Modul 10 Abschlussarbeit – Evaluation
Modul 7 Selbsterfahrung für Systemische Berater*Therapeuten_innen Seminar 3 Persönliche und professionelle Entwicklung im Kontext des Herkunftslandes (Teil 1)	Modul 3 Gegeschäftführung und kreative Ansätze Seminar 7 Systemische Beratung und Therapie mit Einzelpersonen	Modul 7 Selbsterfahrung für Systemische Berater*Therapeuten_innen Seminar 10 Illusionen als systemische Interventionsformen	Modul 3 Gegeschäftführung und kreative Ansätze Seminar 13 Illusionen als systemische Interventionsformen	Modul 2 Diagnostik und systemtherapeutische Settings Seminar 16 Systemische Paartherapie	Modul 5 Interkulturelle Beratung und Therapie Seminar 19 Systemische Beratung und Therapie im Kontext von Teams und Migration	
Modul 6 Krisen, Gewalt- und Zwangsrisiko Seminar 4 Systemische Beratung und Therapie in Krisensituationen	ZERTIFIZIERUNG <small>Semesterleistungen und -ergebnisse</small>					
Modul 9 Beratungs- und Therapieprozesse Modul 10 Supervision und Gruppendynamik						

Lernziele - Learning Outcome

Z.B.: Sie sind bereit und fähig, mit Klient*innen eine professionelle Beziehungsebene zu gestalten, eine auf deren Anliegen bezogene Bestandsaufnahme und Prozessführung vorzunehmen, systemische Diagnostik anzuwenden und mit ihren Klient*innen systemische Interventionsformen zur Anregung von Veränderungen zu entwickeln. (Diagnostisch analytische Kompetenz, Interventions-Methodenkompetenz, Soziale kommunikative Beziehungskompetenz, Personale selbstreflexive Kompetenz).

Modulbeschreibung

- Bezeichnung
- Lerninhalte
- Bestandteile des Moduls
- Learning Outcome: Der/die TN sind in der Lage...
- Lehr- und Lernformen
- Dauer, Modulart, Turnus, Teilnahme-Voraussetzungen
- Level nach EQR / Workload / ECTS
- Zu erbringende Leistungen
- ...

Kleingruppen zu dritt – 30 Minuten (mit edupad – Link im Chat)

Einladung zum gemeinsamen Austausch über:

1. Was waren für Dich bedeutsame Momente oder Bestandteile in Deinen Weiterbildungsprozessen, die Du als besonders wirksam für Deine persönliche und professionelle Weiterentwicklung wahrgenommen hast?
1. Formuliere einige „Merkmale des Könnens“, in denen sich aus Deiner Sicht das professionelle Handeln in einem der möglichen DGSF-Zertifizierungs-Fachgebiete in „guter Qualität“ widerspiegeln.
1. Was braucht aus Deiner Sicht ein DGSF-Weiterbildungsprozess, damit sich diese Kompetenzziele entwickeln können?

(Die Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt sind auf den folgenden sieben Folien in die Präsentation eingefügt worden.)

Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt

Was waren für Dich bedeutsame Momente oder Bestandteile in Deinen Weiterbildungsprozessen, die Du als besonders wirksam für Deine persönliche und professionelle Weiterentwicklung wahrgenommen hast?

- Selbsterfahrung
- Lernen am Modell > Vielfalt der Typen in Lehre und Beratung
- Die systemische Haltung, die „Vehlervreundlichkeit“ des Systemischen, die sich in den ersten Weiterbildungen bei uns eingebrannt hat.
- Verknüpfung eigener Biografie mit der Frage "Warum handelst Du wie Du handelst?", "Welche Alternativen hätte es gegeben?"
- "Im geschützten Rahmen üben" auch mit Live-Klienten oder "echten Fällen"
- Familienrekonstruktion als Ort, um Respekt zu trainieren.
- Bedeutsame Momente - hauptsächlich systemische! Weil einfach "die Haltung" dem anderen Menschen gegenüber so besonders ist:
- Unterschiedliche Gruppenerfahrungen
- Unterschiedliche Referent*innen

(Weitere Ideen auf der nächsten Folie)

Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt

Was waren für Dich bedeutsame Momente oder Bestandteile in Deinen Weiterbildungsprozessen, die Du als besonders wirksam für Deine persönliche und professionelle Weiterentwicklung wahrgenommen hast?

- Unterschiedliche Referent*innen
- Hoher Selbsterfahrungsanteil
- Live- und Video-Arbeit
- Reflektierende Positionen/ viele Perspektiven generieren/ Spielen mit der Vielfalt
- Der eigene Blick auf die Welt verändert sich - persönliche Weiterentwicklung!
- Das Tun ist das Entscheidende!
- Der AHA-Effekt ist immer wieder da und immer wieder anders!
- Pausen!
- Dinge erklärt und gezeigt bekommen, üben dürfen und gleichzeitig die Einladung: finde deinen Eigenen Stil!
- Als eigene Person gesehen zu werden. Von Lehrenden und Lernenden in meiner Gruppe.

(Weitere Ideen auf der nächsten Folie)

Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt

Was waren für Dich bedeutsame Momente oder Bestandteile in Deinen Weiterbildungsprozessen, die Du als besonders wirksam für Deine persönliche und professionelle Weiterentwicklung wahrgenommen hast?

- Rückmeldungen durch feste Lerngruppe über Zeit.
- Gewichtung fester Weiterbildungsleitung über die Zeit. Gute Qualität durch Prozessbegleitung - Gesamtprozess und gleichzeitig Vielfalt unterschiedlicher Lehrender.
- Sowohl als auch – feste und wechselnde Lehrende - im Modulkonzept.

Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt

Formuliere einige „Merkmale des Könnens“, in denen sich aus Deiner Sicht das professionelle Handeln in einem der möglichen DGSF-Zertifizierungs-Fachgebiete in „guter Qualität“ widerspiegeln.

- Joining, Auftragsklärung, Hypothesenbilden, Mehrpersonensettings bewältigen, Prozess steuern können, eigene Grenzen wahrnehmen und Klienten evtl. weiterverweisen können, Hypothesen in Fragen umformulieren können,
- Metaebene immer wieder mit einbeziehen im Ausbildungsprozess, Kontexte beachten
- in der Lage sein einen guten Rahmen zu schaffen,
- Klient*innen mit Respekt begegnen können
- Merkmale des Könnens:
 - Entwickeln einer Gelassenheit, sich die Zeit zu nehmen, zu schauen, was steht tatsächlich hinter Fragen oder Bedürfnissen - Thema hinter dem Thema?
 - Lösungen nicht "provozieren/ produzieren", sondern Zeit lassen, Raum geben, ...
 - Vertrauen dem Anderen gegenüber, dass er selbst Lösungen finden wird
 - Lösungslosigkeit aushalten lernen
- Bedeutung der Pausen! Relation von UEs und Pausen. Kontaktzeit. Wie können wir das über Online und hybride Formate hineinbringen?

Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt

Was braucht aus Deiner Sicht ein DGSF-Weiterbildungsprozess, damit sich diese Kompetenzziele entwickeln können?

- Feste Lerngruppe oder offene Lerngruppen
- Peergruppe, mit Aufgaben oder ohne
- Spaß mit gelegentlichem Ernst
- Flexibel und dennoch vergleichbar
- Begleitung der Kompetenzentwicklung und unterschiedliche Referenten
- Gemeinsames Erleben, Üben, Feedback
- Zutrauen in die Weiterbildner*innen, damit diese ihren TN das Zutrauen entgegenbringen, ihren Weg zu finden und zu gehen!
- Die Haltung, die es dazu braucht!
- Referent*innen, die dazu ebenfalls in der Lage sind!

(Weitere Ideen auf der nächsten Folie)

Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt

Was braucht aus Deiner Sicht ein DGSF-Weiterbildungsprozess, damit sich diese Kompetenzziele entwickeln können?

- Aufgabe des Expert*innentums!??!
- Zugang zu mir selbst - als Referent*in und als Teilnehmer*in!
- Lernen und Begegnung als gleichwürdige Ebene!
- Selbstreflexion und die Kompetenz, diese zu nutzen
- Lernen im Kontext von Begegnung und Nutzung von Randbereichen!
- Sinnvolles Konzept des Curriculum.
- Wie umgehen mit Ablenkungen bei online-Veranstaltungen? Mal den Raum wechseln für Pausen. Pause auch als Zeit für Entwicklung z.B. zwischen den Modulen eine Pause gönnen.
- Entwicklung durch Pausen : neue Gedanken entwickeln
- Wozu Pausen? Austauschbedürfnisse unterschiedlicher Art ermöglichen. Verschiedene Angebote ermöglichen, eigenverantwortliche Wahl.

(Weitere Ideen auf der nächsten Folie)

Ergebnisse aus der Kleingruppen-Werkstatt

Was braucht aus Deiner Sicht ein DGSF-Weiterbildungsprozess, damit sich diese Kompetenzziele entwickeln können?

- Es passiert durch die Leute, die da sind.
- Ausprobieren und in Reflexionsschleifen gehen. In Großgruppe und bei den Simulationsbeteiligten.
- Was legen wir uns als DGSF-Institute als unsere Qualitätskriterien fest, um uns daran zu orientieren?
- Qualitätsstandards festlegen
- Eingangsvoraussetzungen mehr üben zu schärfen

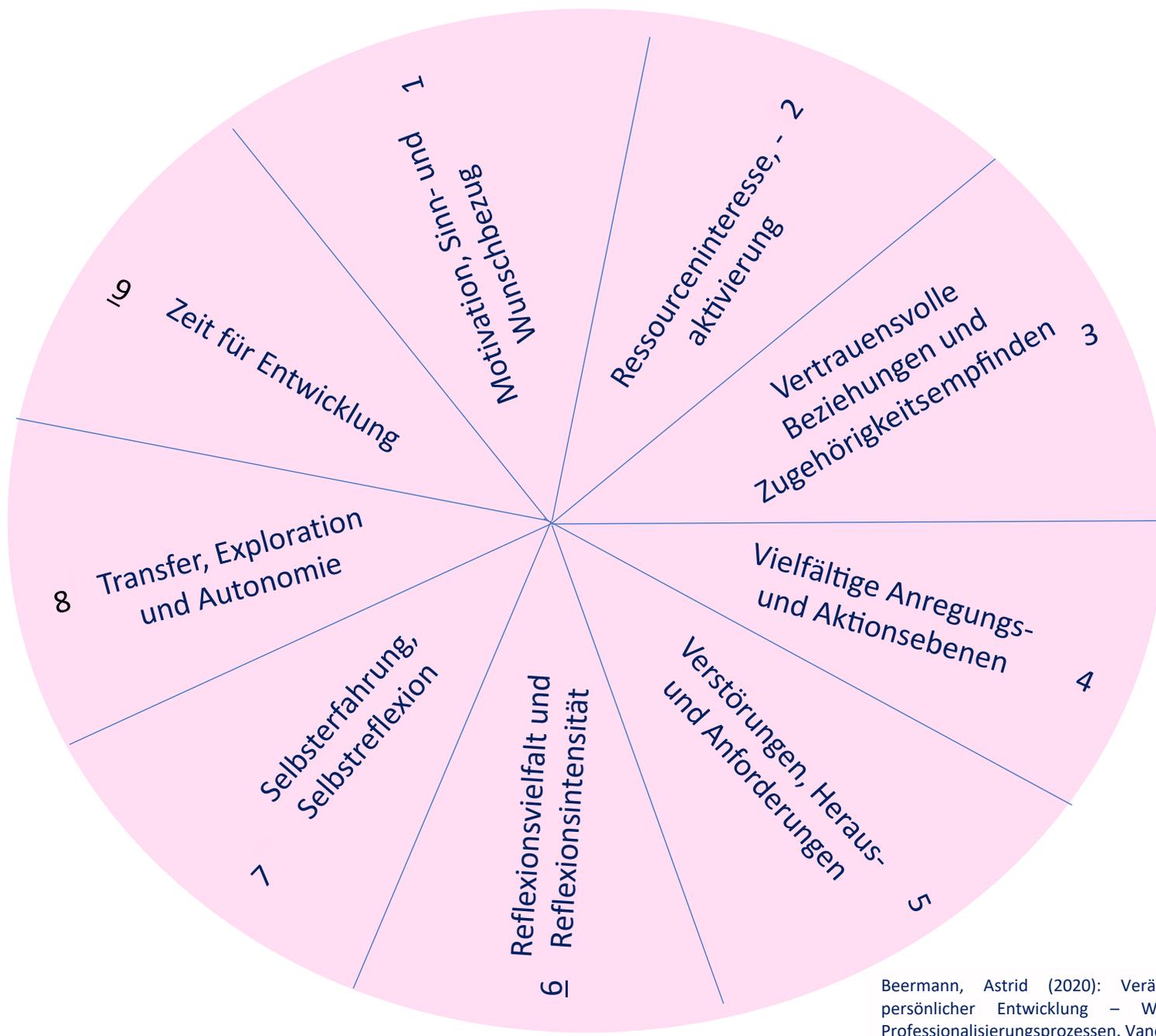
Pilotstudie

Neun Wirkfaktoren in Professionalisierungsprozessen
Pilotstudie am Beispiel Supervision, Coaching und
Organisationsentwicklung

Subjektiv bedeutsame Momente und Bestandteile im Weiterbildungsprozess
Merkmale des Könnens im Handlungsfeld
Was ich gebraucht und was mir geholfen hat im Weiterbildungsprozess



Neun Wirkfaktoren in Professionalisierungsprozessen
Pilotstudie am Beispiel Supervision, Coaching und
Organisationsentwicklung



Beermann, Astrid (2020): Veränderungsprozesse professioneller und persönlicher Entwicklung – Wirkfaktoren und Wirkungsweisen in Professionalisierungsprozessen. Vandenhoeck & Ruprecht unipress Verlag.

Erschienen 2020 im Vandenhoeck & Ruprecht Unipress Verlag, Göttingen

Astrid Beermann

**Veränderungsprozesse professioneller
und persönlicher Entwicklung**

V&R unipress

Einige Literaturquellen zum Thema

- Bauer, P.; Weinhardt, M. (Hg.) (2020). Systemische Kompetenzen entwickeln. Grundlagen, Lernprozesse und Didaktik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Beermann, A. (2020). Veränderungsprozesse persönlicher und professioneller Entwicklung. Wirkfaktoren und Wirkungsweisen in Professionalisierungsprozessen. Vandenhoeck & Ruprecht unipress: Göttingen.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hg.) (2011). Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011. Online verfügbar unter https://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf
- Europäische Kommission (2008). Der europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_de.pdf
- Trumpa, S.; Goll-Kopka, A.; Lindemann, H. (Hrsg) (i.E.): Systemische Lehre an Hochschulen - Praktische Impulse für Methodik und Didaktik .

*Danke für Eure Aufmerksamkeit
und schön, dass Ihr dabei wart!*

