

**EUROPÄISCHES PROFILRASTER
FÜR SPRACHLEHRENDE**

**HANDBUCH FÜR NUTZERINNEN
UND NUTZER**



EUROPÄISCHES PROFILRASTER FÜR SPRACHLEHRENDE (EPR) HANDBUCH FÜR NUTZERINNEN UND NUTZER

Inhalt

I. ZIELE DES HANDBUCHS	3
II. ZIELE DES EUROPÄISCHEN PROFILRASTERS FÜR SPRACHLEHRENDE	4
III. DEM EPR ZUGRUNDELIEGENDE PRINZIPIEN UND ANNAHMEN.	5
IV. DIE STRUKTUR DES PROFILRASTERS	7
V. DIE ANWENDUNGSBEREICHE DES PROFILRASTERS	8
VI. DIE HAUPTZIELGRUPPEN DES PROFILRASTERS	6
VII. BENUTZERHINWEISE FÜR SPRACHLEHRENDE	10
VIII. BENUTZERHINWEISE FÜR AUS- UND FORTBILDENDE	12
IX. BENUTZERHINWEISE FÜR LEITERINNEN UND LEITER VON SPRACHLEHRINSTITUTIONEN	14
X. HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN	16

I. ZIELE DES HANDBUCHS

Das Handbuch ist eine wertvolle Unterstützung für den Gebrauch des Europäischen Profilrasters für Sprachlehrende (EPR). Es zielt darauf ab,

- > *das Profilraster und seine Zielsetzung darzustellen ;*
- > *den Aufbau und die Inhalte des EPR zu beschreiben ;*
- > *die dem EPR zugrunde liegenden Prinzipien und Annahmen darzustellen ;*
- > *die Nutzungsmöglichkeiten des EPR und des EPR-digital zu beschreiben ;*
- > *spezifische Hinweise zum Gebrauch des EPR und des EPR-digital für die Hauptzielgruppen Sprachlehrende, Aus- und Fortbildende und Leitern von Sprachkursbetrieben zu geben ;*
- > *einige häufig gestellte Fragen zum Gebrauch des EPR zu beantworten ;*

II. ZIELE DES EUROPÄISCHEN PROFILRASTERS FÜR SPRACHLEHRENDE

Das europäische Profilraster für Sprachlehrende EPR (auf Englisch EPG) ist ein innovatives Instrument mit dem vorrangigen Ziel, Sprachlehrenden, Aus- und Fortbildenden und Leiterinnen und Leitern von Sprachkursbetrieben ein verlässliches Werkzeug in die Hand zu geben, um aktuell vorhandene Kompetenzen von Sprachlehrenden sichtbar zu machen und davon ausgehend ihre professionelle Weiterentwicklung voranzutreiben. Damit zielt das EPR darauf ab, die Qualität und Effektivität von Aus- bzw. Fortbildung sowie von professioneller Weiterentwicklung von Sprachlehrenden zu erhöhen.

Im Einzelnen sind die Ziele des EPR :

- > Die Selbsteinschätzung von aktuell vorhandenen Fertigkeiten und Kompetenzen von Sprachlehrenden und ihre Visualisierung zu ermöglichen ;
- > Individuelle Profile oder Gruppenprofile von Sprachlehrenden in einer Institution zu erstellen, die das jeweils erreichte Niveau in verschiedenen Kompetenzbereichen mit Hilfe von eindeutigen Deskriptoren beschreiben ;
- > Fortbildungsbedürfnisse zu identifizieren, um daraufhin individuelle professionelle Weiterentwicklung oder Fortbildungsprogramme zu planen ;
- > Leiterinnen und Leitern von Sprachkursbetrieben ein Werkzeug an die Hand zu geben, um Kompetenzen und Vorqualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern zu ermitteln und um eine Basis dafür zu haben, Mitarbeiterinnen pädagogisches Feedback zu geben ;
- > zu einem gegenseitigen Verständnis von unterschiedlichen pädagogischen Konzepten und Sprachlehrtraditionen in Europa beizutragen und einen Austausch darüber anzuregen;
- > Transparenz von Standards in der Fremdsprachenvermittlung zu fördern und Mobilität von Lehrkräften in Europa zu erleichtern.

Das EPR ist **nicht gedacht** als Checkliste für Unterrichtshospitationen, Bewerbungsgespräche oder Beurteilungen von Sprachlehrkräften. Es kann nur als ein unterstützendes Instrument bei der Auswahl von Sprachlehrenden und deren Beurteilung herangezogen werden. Sein **Hauptziel ist** eine Bestandsaufnahme, in welcher Phase der professionellen Entwicklung sich Sprachlehrende befinden, um ein Bewusstsein für ihre Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

III. DEM EPR ZUGRUNDELIEGENDE PRINZIPIEN UND ANNAHMEN

Das Prinzip der Kompetenzorientierung (Kann-Beschreibung)

Analog zu dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) werden die Kompetenzen von Sprachlehrenden von einer positiven Perspektive aus betrachtet, das heißt, das EPR fokussiert darauf, was eine Sprachlehrende / ein Sprachlehrender in einem bestimmten Stadium ihrer / seiner beruflichen Laufbahn weiß oder kann. Dieses Prinzip spiegelt auch den handlungsorientierten Ansatz in den Bereichen Lernen, Unterrichten und Bewerten wider.

Der akkumulierende Charakter der Deskriptoren

Um die Kontinuität beruflicher Weiterentwicklung abzubilden, sind die Deskriptoren des EPR in 3 großen Phasen angeordnet, die wiederum jeweils in zwei kleinere Phasen unterteilt sind. Jede Phase schließt die Kompetenzen, die in der / den vorherigen Phasen beschrieben sind, mit ein und baut auf diese auf, indem Kompetenzen erweitert oder neue hinzugefügt werden.

Das Prinzip der Selbst- und Fremdeinschätzung

Das EPR geht von der Existenz einer Kultur der Selbsteinschätzung innerhalb einer jeden Sprachlehrinstitution aus bzw. versucht diese durch dieses Instrument zu etablieren. Das EPR befähigt Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, ihre Unterrichtspraxis fundiert und objektiv einzuschätzen. Sie werden zur Selbsteinschätzung ermuntert, um ihre eigene berufliche Entwicklung zu beobachten und voranzutreiben. Aus- und Fortbildende sowie Leiterinnen und Leiter von Sprachkursbetrieben können das EPR als zusätzliches Instrument nutzen, um Fortbildungsbedürfnisse festzustellen und so die pädagogische Qualitätssicherung der Institution sicher zu stellen.

Das Prinzip der Reflexion

Dieses Prinzip hängt eng mit dem Prinzip der Selbsteinschätzung zusammen: Wenn Sprachlehrende die Ergebnisse der Selbsteinschätzung oder der Fremdeinschätzung durch Kollegen, Aus- und Fortbilderinnen oder Leiterinnen und Leiter von Sprachkursbetrieben reflektieren, neigen sie weniger dazu, sich zu überschätzen oder zu unterschätzen. Sie werden sich ihrer spezifischen Defizite und Fortbildungsbedürfnisse bewusst. Die Benutzung des EPR ist ein wirkungsvoller Stimulus für Reflexion und für die Planung von Maßnahmen.

Das Prinzip der Mehrsprachigkeit

Wenn man eine Fremdsprache unterrichtet, hat man es immer mit mindestens zwei Sprachen zu tun: mit der Sprache, die vermittelt wird (Ziel- oder Fremdsprache) und mit der Mutter- oder Erstsprache der Lernenden. In unserer multikulturellen Welt ist es sehr wahrscheinlich, dass man in einer Lernergruppe Menschen mit verschiedenen Erstsprachen vorfindet und dass die Lernenden über mehrere bereits erworbene Zweit- oder Fremdsprachen verfügen. Das EPR geht auf diesen Tatbestand und seine Folgen für das Sprachenlehren nicht dezidiert ein. Wenn Lehrkräfte jedoch die individuellen Lernvoraussetzungen und Bedürfnisse ihrer Lernenden berücksichtigen, kann dadurch ihre individuelle Mehrsprachigkeit Beachtung finden. Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer stellen durch lernerorientierte Unterrichtsplanung, Lehrverfahren, Steuerung von Interaktion sowie durch ihre interkulturelle Kompetenz sicher, dass alle im Kursraum vorkommenden Sprachen Wertschätzung erfahren. Sie erreichen damit, dass Kompetenzen, die beim Erwerb anderer Sprachen entwickelt wurden, beim Erwerb der zu lernenden Sprache genutzt werden und sie ermuntern die Lernenden, Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Sprachen zu entdecken, diese zu untersuchen und so ihre Mehrsprachigkeit auszubauen.

Der Bedarf an gemeinsamen europäischen Standards für Sprachunterricht

Das EPR schlägt gemeinsame europäische Standards für Sprachlehrende in Bezug auf Qualifikation, Sprachkompetenz, Sprachbewusstheit, zentrale Lehrkompetenzen und professionelles Lehrverhalten vor. Dadurch wird die Mobilität von Sprachlehrkräften innerhalb Europas erleichtert. Der Transfer von Expertise und der lokale und internationale Austausch von best-practice werden angeregt.

Der Bedarf an kontinuierlicher beruflicher Weiterentwicklung

Da das EPR das Ergebnis einer europaweiten Untersuchung ist und ein breites Spektrum von Lehrkompetenzen in einer Progression darstellt, ist es ein zuverlässiges Instrument der Erhebung von Fortbildungsbedarf, der beruflichen Weiterentwicklung von Sprachlehrenden sowie der Qualitätssicherung von Sprachlehrinstitutionen.

Der offene Charakter des Profilrasters

Das vorliegende Profilraster ist soll nicht als definitiv verstanden werden, es ist durch neue Kategorien und Deskriptoren erweiterbar und an verschiedene Kontexte adaptierbar. Es kann und soll kontinuierlich weiterentwickelt werden.

IV. DIE STRUKTUR DES PROFILRASTERS

Das EPR enthält eine Reihe von Deskriptoren in der Form von Kann-Beschreibungen, die den Facettenreichtum von Sprachlehrfähigkeit abbilden. Die **Deskriptoren** stellen eine Progression der Qualifikation und der Kompetenzen von Sprachlehrenden in Stufen dar: Diese Progression geht von Lehrenden in der Ausbildung zu Berufsanfängerinnen über Lehrkräfte mit einiger Unterrichtserfahrung bis hin zu sehr erfahrenen professionellen Sprachlehrkräften.

Diese Progression wird im Profilraster horizontal sichtbar: Es ist in **sechs Phasen** der beruflichen Entwicklung einer Sprachlehrerin / eines Sprachlehrers unterteilt. Diese sechs Phasen sind der besseren Handhabbarkeit halber drei größeren Phasen zugeordnet, 1.1 und 1.2, 2.1 und 2.2, 3.1 und 3.2. Diese Phasen geben die unterschiedliche Qualifikation bzw. Erfahrung und den unterschiedlichen Grad an Kompetenz von Sprachlehrenden an.

Die Phasen beziehen sich auf vier übergreifende Kategorien, die Qualifikationen und Sprachlehrkompetenzen beschreiben: *Qualifikation/Erfahrung*, *Zentrale Lehrkompetenzen*, *Übergreifende Kompetenzen* und *Professionalisierung*.

Vertikal gliedert sich das EPR in insgesamt **dreizehn Kategorien**, die den vier erwähnten übergreifenden Kategorien zugeordnet sind. Diese Struktur wird in dem Profilraster deutlich:

Die erste übergreifende Kategorie, **Qualifikation/Erfahrung** besteht aus **vier Unterkategorien**, die das Niveau der Sprachbeherrschung der Lehrenden in der Zielsprache, ihre Ausbildung oder Qualifikation, ihre praktische Aus- oder Fortbildung in Form von beobachtetem und bewertetem Unterrichten und ihre Unterrichtserfahrung, bemessen an der Anzahl der unterrichteten Stunden, beschreiben.

Diese Herangehensweise versucht, die große Bandbreite von Sprachbeherrschung und Qualifikation von muttersprachlichen und nichtmuttersprachlichen Lehrkräften in Europa abzubilden.

Die zweite übergreifende Kategorie **Zentrale Lehrkompetenzen** umfasst wiederum vier **Unterkategorien**, die das Wissen und die Fertigkeiten von Sprachlehrenden in den Bereichen Didaktik/Methodik, Unterrichts- und Kursplanung, Steuerung von Interaktion sowie Evaluation beschreiben.

Die dritte übergreifende Kategorie **Übergreifende Kompetenzen** schließt **drei Unterkategorien** ein: interkulturelle Kompetenz, Sprachbewusstheit und Medienkompetenz.

Die vierte übergreifende Kategorie **Professionalisierung** befasst sich mit **zwei Unterkategorien**, der beruflichen Weiterentwicklung und der Administration; hierunter sind die Art und Weise, wie administrative Aufgaben erledigt werden, die Fähigkeit zu kollegialer Zusammenarbeit und das Engagement für die eigene berufliche Weiterentwicklung sowie die Weiterentwicklung der Institution gefasst.

V. DIE ANWENDUNGSBEREICHE DES PROFILRASTERS

Selbsteinschätzung

Sprachlehrende können die Deskriptoren des EPR benutzen um ihre eigenen Kompetenzen in den vorhandenen Kategorien einzuschätzen, und dies zu jeder Zeit ihrer beruflichen Karriere. Sie wählen in dem Profilraster die zutreffenden Deskriptoren und machen dann ein Kreuz in die entsprechende Zelle des leeren Profilrasters (siehe leeres Profilraster und Beispiele für ausgefüllte Profilraster im Anhang). Sie können Wege für ihre individuelle Weiterentwicklung entdecken und dafür professionellen Rat von Fortbildenden einholen. Sie können diese Selbsteinschätzung über einen gewissen Zeitraum immer wieder vornehmen, um die eigene Entwicklung als Sprachlehrkraft zu beobachten. Die Ergebnisse einer Selbsteinschätzung können bei einer Bewerbung sehr hilfreich sein.

Fremdeinschätzung

Das EPR erleichtert die Bestandsaufnahme und die Analyse der Kompetenzen einzelner Sprachlehrender oder eines ganzen Kollegiums an einer Schule oder in einer Sprachlehrinstitution. Das EPR-digital ermöglicht eine schnelle, visuell ansprechende und effektive Darstellung der Kompetenzen eines Kollegiums als Gruppenprofil in Form von Diagrammen. Durch die Ergebnisse von Selbst- und Fremdeinschätzung von Lehrenden können Fortbilderinnen und Fortbilder den Fortschritt eines Kollegiums evaluieren und weitere Fortbildungsdesiderate ermitteln.

Fortbildung

Die individuellen Profile und die Gruppenprofile, die durch die Selbst- oder Fremdeinschätzung mithilfe des EPR entstehen, ermöglichen es Fortbilderinnen und Fortbildern, spezifische Hilfestellungen zu geben, passgenaue Aus- oder Fortbildungsprogramme zu entwickeln, Empfehlungen für Fortbildungen außer Haus zu geben und zur Teilnahme an zertifizierten Weiterbildungen zu ermutigen. Fortbildende können die Expertise erfahrener Kolleginnen und Kollegen nutzen, indem sie als Begleitlehrer von weniger erfahrenen Sprachlehrkräften eingesetzt werden. Erfahrene Sprachlehrende können auch Fortbildung im Lehrerkollegium zu den Bereichen, in denen sie besonders kompetent sind, anbieten. Die Leitung einer Sprachlehrinstitution muss dafür die notwendigen Bedingungen (Freistellungen, finanzielle Regelungen) schaffen, damit eine Weiterentwicklung des Kollegiums und kontinuierliche Fortbildung möglich sind.

Leitung von Sprachlehrinstitutionen (Management)

Obwohl das EPR nicht dafür entwickelt wurde, kann es als zusätzliches Instrument für die Evaluation eines Kollegiums von Sprachlehrenden genutzt werden: Es ist vor allem dann hilfreich, wenn eine Konzentration auf einzelne Kategorien oder Deskriptoren erfolgt. Dadurch, dass das EPR Standards formuliert, hilft es Entscheidungen der Leitung (Aufnahme neuer Lehrkräfte in das Kollegium, Überantwortung neuer Aufgaben an Sprachlehrende) zu objektivieren.

Qualitätssicherung

Das EPR stellt einen gemeinsamen Referenzrahmen für die Einschätzung von Qualifikation, Wissen, Fertigkeiten und Erfahrung von Sprachlehrenden dar. Dadurch ist es ein verlässliches Instrument zur Qualitätssicherung von Sprachunterricht in unterschiedlichen Institutionen und Kontexten, denn die Standards der Einschätzung sind unabhängig von der Institution und allgemeingültig.

Zertifizierung

Das EPR kann als Grundlage für eine Zertifizierung von Sprachlehrenden genutzt werden, wenn sorgfältig entwickelte Vorgehensweisen und zusätzliche Instrumente bereitgestellt werden.

VI. DIE HAUPTZIELGRUPPEN DES PROFILRASTERS

Individuelle Nutzer

- > Sprachlehrende im privaten Sektor und im Schulsektor ;
- > Unerfahrene Sprachlehrkräfte und Berufsanfänger ;
- > Erfahrende Sprachlehrkräfte ;
- > Fortbildende und Mentoren (interne Fortbildung) ;
- > Ausbildende und Mentoren ;
- > Verantwortliche für die Fort- und Ausbildung ;
- > Leiterinnen und Leiter von Sprachlehrinstitutionen.

Institutionen

- > Sprachschulen ;
- > DSprachabteilungen an Schulen ;
- > Sprachabteilungen an Universitäten ;
- > Fremdspracheninstitutionen ;
- > Qualitätssicherungsinstitutionen ;
- > Erziehungsministerien ;
- > Lehrerbildungsinstitutionen ;
- > Personalabteilungen.

VII. BENUTZERHINWEISE FÜR SPRACHLEHRENDE

Wenn Sie Sprachlehrerin/Sprachlehrer werden wollen oder bereits sind, ist das **EPR** – oder das **EPR-digital** – ein wertvolles Instrument, mit dem Sie sich und Ihre Lehrpraxis selbst einschätzen können und Ihre berufliche Entwicklung nachvollziehen können. **Hier finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie anhand des Profilrasters schnell fundierte Entscheidungen treffen können.**

Die richtige Qualifikation erlangen

Sie wollen Sprachlehrerin/Sprachlehrer werden, aber die Sprache, die Sie unterrichten wollen, ist nicht Ihre Muttersprache? Sie haben diese Sprache erlernt, aber Sie haben keine zertifizierte Qualifikation, die Sie berechtigt, zu unterrichten? Das **EPR** zeigt Ihnen in der Kategorie **Ausbildung/Erfahrung**, welche sprachlichen und unterrichtspraktischen Qualifikationen Sie brauchen, um als Sprachlehrerin/Sprachlehrer arbeiten zu können: Vielleicht denken Sie daran, eine standardisierte Sprachprüfung abzulegen oder Sie suchen Möglichkeiten für Unterrichtspraktika, um begleitetes und bewertetes Unterrichten nachweisen zu können? Wenn Sie Muttersprachler/-in sind, suchen Sie möglicherweise nach einer Bildungseinrichtung, an der Sie ein international anerkanntes Zertifikat erwerben können.

Nachweise für bewertete Unterrichtspraxis sammeln

Sie sind **Lehrerin/Lehrer in der Ausbildung**. Durch die **Kategorie bewertetes Unterrichten** des **EPR** werden Sie die Bedeutung von Unterrichtspraxis, zu der man Feedback erhält, erkennen: Sie werden versuchen, so oft wie möglich zu unterrichten, sei es in Form von Team-Teaching, Microteaching oder durch Unterrichten einzelner Stunden auf verschiedenen Niveaustufen. Sie werden Gelegenheiten suchen, in denen es möglich ist, dass Sie von Begleitlehrern oder von Kolleginnen und Kollegen dabei beobachtet werden und Sie werden das Feedback, das Sie erhalten, dokumentieren und die Hinweise oder Ratschläge die Sie erhalten haben, in Ihre Unterrichtspraxis umzusetzen. Sie werden sich bemühen, dokumentiertes Feedback in Form von Hospitationen zu bekommen, wenn Sie begonnen haben, wirklich zu unterrichten, also eine Kursgruppe übernommen haben.

Sich der eigenen Bedürfnisse bewusst werden

Sie **sind Berufsanfängerin/Berufsanfänger**: Sie bemerken, dass Sie Ihr Wissen über Spracherwerbstheorien und Lehrmethoden, über Lernstile und Lernstrategien erweitern möchten und konsultieren deshalb die **Kategorie Didaktik/Methodik** des **EPR**. Sie nehmen regelmäßig an Fortbildungen in Ihrer Institution teil, denn Sie möchten die Phase 2.2 und später 3.1 in dieser Kategorie erreichen, was nur durch interne Fortbildung möglich ist. Um beispielsweise Ihre Kompetenz im Evaluieren auszubauen, können Sie später in Ihrer Institution an einer Prüferschulung teilnehmen (vgl. die **Kategorie Evaluieren**).

Neue Fertigkeiten erwerben

Sie sind eine **erfahrene Lehrkraft**. Sie unterrichten beispielsweise zum ersten Mal eine mehrsprachige Lernergruppe und Sie bemerken, dass Sie Ihre interkulturelle Kompetenz ausbauen möchten. Sie konsultieren die **Kategorie Interkulturelle Kompetenz** und beginnen, ihre Lehr- und Lernaktivitäten interkulturell auszurichten. Sie werden erkennen, dass sich die Lernenden mit kulturellen und sozialen Gemeinsamkeiten und Unterschieden auseinandersetzen. Oder Sie lesen sich in den kulturellen Hintergrund Ihrer Lernenden ein und lernen dabei, interkulturell sensible Bereiche vorauszusehen und bringen Ihre Lernenden dazu, effektiv damit umzugehen.

Sie sind eine **erfahrene Lehrkraft** und unterrichten bereits seit mehr als 10 Jahren. Sie bemerken, dass sich bestimmte Bereiche, die den Unterricht beeinflussen – wie die Digitalisierung - sehr schnell entwickeln. Um auf diese Situation vorbereitet zu sein, versuchen Sie, Ihre Medienkompetenz zu verbessern. Sie konsultieren die **Kategorie Medienkompetenz** und probieren verschiedene Software aus, lernen den Einsatz von interaktiven Tafeln kennen, wenn diese in Ihrer Institution vorhanden sind, und anderer digitaler Präsentationsformen, probieren Projektarbeit mit digitalen Medien aus und benutzen dabei Lernplattformen wie bspw. Moodle.

Professioneller werden

Sie sind eine **erfahrene Lehrkraft**. Sie stehen am Übergang der Phase 3.1 in die Phase 3.2 und Sie fühlen sich in der Lage, Fortbildungsaufgaben zu übernehmen. Sie orientieren sich an der **Kategorie Ausbildung/Erfahrung** und planen bspw., sich in einen Weiterbildungsmasterstudiengang einzuschreiben oder ein vergleichbares international anerkanntes Universitätszertifikat zu erlangen. Oder aber Sie bitten darum, in Ihrer Institution intensiv in die interne Fortbildung einbezogen zu werden oder Sie bieten selbst Fortbildungsprogramme an. Sie könnten sich auch als kollegiale Beobachterin / Beobachter für das Hospitationsprogramm Ihrer Institution zur Verfügung stellen. (vgl. **Kategorie Berufliche Weiterentwicklung**).

VIII. BENUTZERHINWEISE FÜR AUS- UND FORTBILDENDE

Sie sind beispielsweise **verantwortlich für die Qualität von Sprachunterricht** und koordinieren die Fortbildung einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen in einer Sprachlehrinstitution. Sie haben die Aufgabe, individuelle und Gruppenfortbildungen zu entwerfen und durchzuführen, die die spezifischen Bedürfnisse der Lehrenden berücksichtigen. Sie sind verantwortlich für die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen? **Hier finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie anhand des Profilrasters schnell fundierte Entscheidungen treffen können.**

Lehrkompetenzen einzelner Lehrkräfte einschätzen

Sie können das **EPR** oder Teile davon benutzen, um laufend die aktuellen Lehrkompetenzen einzelner Lehrkräfte einzuschätzen. Dazu können Sie die Selbsteinschätzung, die die Lehrenden vorgenommen haben, heranziehen und diese mit den Ergebnissen Ihrer Hospitation und der Nachbesprechung vergleichen. Schließlich können Sie Gespräche über die Selbst- und Fremdeinschätzung auf Grundlage des **EPR** mit den Sprachlehrenden führen, um Stärken und Schwächen herauszuarbeiten und etwaige Unterschiede in der Einschätzung zu besprechen. Sie können sich dabei auf eine relevante Kategorie, eine Unterkategorie oder sogar auf einen einzelnen Deskriptor konzentrieren. Auf die Art können Sie die Bandbreite an Kompetenzen und die Phase der beruflichen Entwicklung einzelner Lehrkräfte nachvollziehen und dokumentieren.

Gruppenprofile erstellen

Durch das Zusammenlegen individueller Profile von Lehrenden können Sie ein Gruppenprofil erstellen. Das **EPR-digital** ermöglicht es, eine tabellarische Gesamtübersicht der Kompetenzen einer Gruppe von Sprachlehrkräften mit Diagrammen zu erhalten. Ein solches Dokument kann bei internen und externen Qualitätssicherungsverfahren von Sprachlehrinstitutionen hilfreich sein. Der Mehrwert für die Planung eines Fortbildungsprogramms für eine Gruppe von Sprachlehrenden aber ist, dass Sie sich jederzeit ein Bild machen können über die Stärken und Schwächen der gesamten Gruppe. Diese Information hilft auch bei der Entscheidung, ob und wenn ja, welche Kollegen ihre Erfahrung und Kompetenzen mit anderen teilen können, sie erleichtert schließlich auch die Entscheidung, welche Fortbildungsbereiche Sie selbst abdecken können und wo externe Fortbilder hinzugezogen werden müssen.

Fortbildungsprogramme entwickeln und durchführen

Die individuellen Profile oder Gruppenprofile, die durch die Einschätzung mit Hilfe des EPR entstehen, sind eine wertvolle Unterstützung bei der Entwicklung von individueller Fortbildung, aber auch bei der Entwicklung von Fortbildungsprogrammen für Kollegien. Wenn in der Selbst- und Fremdeinschätzung beispielsweise herauskommt, dass eine Sprachlehrerin / ein Sprachlehrer Schwierigkeiten hat, Gruppenarbeit anzuleiten und zu steuern (vgl. **Kategorie Steuerung von Interaktion**), können Sie als Fortbildende unterstützen, indem Sie mehr Hospitationen mit Auswertungsgesprächen planen, indem Sie die Sprachlehrerin / den Sprachlehrer anleiten, bei erfahrenen Kollegen zu hospitieren oder indem Sie Fachliteratur empfehlen. Wenn Sie als weiteres Beispiel im Gruppenprofil erkennen, dass die Mehrheit der Sprachlehrenden dieser Gruppe Schwierigkeiten habe, GER-Kriterien zur Bewertung mündlicher und schriftlicher Kompetenzen von Lernenden zu benutzen (vgl. **Kategorie Evaluieren**), können Sie Fortbildungsveranstaltungen planen, die GER-Standardsetting, Analyse von Videoaufzeichnung mündlicher Produktion oder praktische Bewertung schriftlicher Arbeiten enthalten.

Ausbildungsprogramme entwickeln

Die Kategorien und Deskriptoren des **EPR** können Impulse geben für die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen oder -curricula. Eine Beschäftigung mit der **Kategorie Begleitetes Unterrichten** könnte beispielsweise dazu führen, die vorgeschriebene Menge an Unterrichtspraxis in der Ausbildung (Anzahl der Stunden begleiteten und bewerteten Unterrichts) zu erhöhen. Die Kategorien interkulturelle Kompetenz bzw. Medienkompetenz könnten dazu veranlassen, die Entwicklung dieser Kompetenzen systematisch in die Ausbildung zu integrieren. Schließlich kann das **EPR** dazu beitragen, eine Kultur der Selbsteinschätzung zu fördern, indem angehende Lehrerinnen und Lehrer dazu ermuntert werden, das Profilraster als Instrument der Reflexion und Maßnahmenplanung zu benutzen.

Die Entwicklung spezifischer Kompetenzen vorantreiben

Durch den Gebrauch des **EPR** konzentriert sich die für die Fortbildung zuständige Person in einer Institution auf die Stärken einzelner Lehrender. Wenn sich eine Sprachlehrerin / ein Sprachlehrer beispielsweise besonders für Didaktik und Methodik oder Spracherwerbstheorien interessiert (vgl. **Kategorie Didaktik/Methodik**), können Sie ihn auffordern, zu diesem Thema eine Fortbildungseinheit für Kolleginnen und Kollegen zu entwerfen und durchzuführen oder Sie können ihn dazu anregen, einen MA in einem bestimmten Bereich zu machen. Wenn Sie beispielsweise entdecken, dass eine andere Sprachlehrkraft besonders gut darin ist, sprachliche Strukturen zu erklären oder Beispiele korrekter Sprachformen und Sprachverwendung zugeben (vgl. **Kategorie Sprachbewusstheit**) oder Korrekturzeichen zur Kennzeichnung von Fehlertypen in schriftlichen Arbeiten zu verwenden, (vgl. **Kategorie Evaluieren**), können Sie ihn oder sie dazu auffordern, Workshops zum Training dieser Kompetenzen in der Institution anzubieten. Wenn schließlich eine Lehrkraft sehr medienkompetent ist (vgl. **Kategorie Medienkompetenz**), kann sie gebeten werden, eine Online-Community für interessierte Lehrerinnen und Lehrer zu betreuen. Auf diese Weise werden einige Sprachlehrende schrittweise zu Fortbilderinnen und Fortbildern, wie sie die Phase 3.2 beschreibt, werden.

Entscheidungen der Leitung von Sprachlehrinstitutionen unterstützen

Durch einen systematischen Gebrauch des **EPR** können die für Fortbildung zuständigen Personen in einer Institution den Leiterinnen und Leitern dabei helfen, Entscheidungen im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung zu treffen. Bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern kann auf das Profilraster zurückgegriffen werden, ebenso bei der Beobachtung neuer und erfahrener Sprachlehrkräfte und bei dem Ziel, bestimmte Aspekte der Lehrpraxis bei der Weiterentwicklung der Sprachlehrenden und der Institution zu berücksichtigen.

IX. BENUTZERHINWEISE FÜR LEITERINNEN UND LEITER VON SPRACHLEHRINSTITUTIONEN

*Sie sind Leiterin/Leiter einer Sprachlehrinstitution und eine Ihrer Aufgaben ist es, Personal einzustellen und Personalentwicklung zu betreiben. Sie arbeiten eng mit der Person zusammen, die in Ihrer Institution für Fortbildung zuständig ist, zusammen. **Hier finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie anhand des Profilrasters schnell fundierte Entscheidungen treffen können.***

Eine neue Lehrkraft einstellen

Sie müssen das Profil einer neu einzustellenden Lehrkraft festlegen. Sie möchten dabei ein bestimmtes Sprachniveau, methodische Kompetenz und einschlägige Unterrichtserfahrungen berücksichtigen (vgl. **Kategorien Sprachkenntnisse/Sprachkompetenz, Unterrichtserfahrung, Zentrale Lehrkompetenzen**). Das **EPR** wird Sie darin unterstützen, diejenigen Lehrkompetenzen und Unterrichtserfahrungen zu beschreiben, die in Ihrer Institution im Moment gebraucht werden. Außerdem ist es mithilfe des **EPR** möglich, zusätzliche Fragen für die Vorauswahl der Bewerber und für das Auswahlgespräch zu formulieren.

Ein ausgewogenes, vielseitiges Lehrerkollegium entwickeln

Sie möchten einen Überblick über das Profil des Lehrerkollegiums mit dem Ziel, die Kompetenzen Ihrer Lehrerinnen und Lehrer vielseitiger zu machen und auszubalancieren, damit Ihre Institution auf den Bedarf Ihrer Kunden/Zielgruppen besser reagieren kann. Mit Hilfe des **EPR** oder des **EPR-digital** können Sie Kompetenzprofile für jeden einzelnen Ihrer Sprachlehrenden erstellen. Wenn Sie dann die einzelnen Profile mit Hilfe des **EPR-digital** zu einem Gruppenprofil zusammensetzen, erhalten Sie eine aussagekräftige grafische Darstellung des Profils Ihres Lehrerkollegiums. Damit haben Sie eine gute Grundlage dafür, Ressourcen für die Entwicklung gewünschter Kompetenzen im Kollegium zu planen, Lehrkräften neue Verantwortung zu übertragen oder neue Lehrkräfte einzustellen, deren Kompetenzen benötigt werden.

Die Qualität von Unterricht einschätzen

Sie möchten Ihr Wissen zu Qualitätsstandards beim Sprachenlehren auf den neuesten Stand bringen und die Verfahren der Qualitätssicherung in Ihrer Institution verbessern. Sie müssen generelle oder auch spezifische Kompetenzen Ihrer Lehrkräfte (vgl. **Kategorie Unterrichtsplanung, Evaluieren**) mit den Qualifikationen der Lehrkräfte anderer Sprachlehrinstitutionen vergleichen. In diesem Fall können Sie die Kompetenzbeschreibungen im **EPR** verlässlich leiten. (vgl. **Kategorien Zentrale Lehrkompetenzen, Übergreifende Kompetenzen**). Sie und Ihr Lehrerkollegium müssen sich dafür mit den Standards und Beschreibungen in den verschiedenen Kategorien und Unterkategorien des **EPR** vertraut machen. Diese allgemeinen Standards können Sie sich zum Vorbild nehmen, sie können Sie aber auch dazu ermuntern, die einzigartigen Eigenschaften Ihres Kollegiums zu erkennen.

Bei der Beurteilung von Lehrenden unterstützen

Der Einsatz des **EPR** bei Selbsteinschätzungen und Fremdeinschätzung kann natürlich Ihre Beurteilungen der zentralen Kompetenzen Ihrer Lehrkräfte nicht ersetzen, aber es kann dabei helfen, dass diese effektiver verlaufen. So können Sie die Selbsteinschätzungen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den Einschätzungen der Fortbilderinnen/Fortbilder und Ihren eigenen vergleichen. Die anschließende Verständigung darüber wird es leichter machen Fort- und Weiterbildung einvernehmlich zu planen.

Während der Beurteilungen können Sie Kompetenzbereiche herausstellen, die für die Entwicklung der Institution von besonderer Bedeutung sind. Z.B., wenn Sie es unerwartet mit heterogenen Lerngruppen zu tun haben (verschiedene Nationalitäten, Lehr- und Lernkulturen, religiöse Hintergründe). In so einem Fall kann es sinnvoll sein, nur die **Kategorie Interkulturelle Kompetenz** im **EPR** zu fokussieren und nicht das gesamte Raster.

Für spezifische Kurstypen geeignete Lehrkräfte auswählen

Sie sind beauftragt, eine Lehrkraft mit einem bestimmten Profil für einen Firmenkurs auszuwählen. Diese Lehrkraft braucht besondere Fähigkeiten Sprachkurse für den Firmenkontext zu planen (vgl. **Kategorie Unterrichts- und Kursplanung**). Oder sie braucht spezifischere Kenntnisse im Bereich digitale Medien für eine IT- Firma (vgl. **Kategorie Medienkompetenz**). Mit Hilfe des **EPR** können Sie die individuellen Profile Ihrer Lehrkräfte in diesen Bereichen betrachten, können die für die Fortbildung Zuständigen in Ihrer Institution befragen und dann zu einer begründeten Entscheidung darüber kommen, wen Sie für diese Anforderung auswählen.

Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung der Lehrkräfte

Sie planen das jährliche Budget für die Personalentwicklung und möchten, dass sich Ihr Lehrerkollegium weiterqualifiziert. Sie erheben sowohl den Bedarf Ihrer Institution als auch den der einzelnen Lehrkräfte. Die individuellen Profile, die sich in den Selbsteinschätzungen auf der Grundlage des **EPR** zeigen, zeigen ihre Stärken und auch ihre Schwächen. Sie konzentrieren sich besonders auf die **Kategorien Qualifikation/Erfahrung** und **Professionalisierung**. Sehen Sie sich die Ergebnisse in den Selbsteinschätzungen an und sprechen Sie mit den Lehrkräften über ihre Fortbildungswünsche, ihre aktuellen Bedürfnisse und ihre Pläne für die Zukunft. Dieses Gespräch, das Sie auf der Grundlage des **EPR** führen können, wird Ihnen dabei helfen, die Lehrkräfte bei ihren Entscheidungen zugunsten ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu beraten, z.B. für einen MA-Studiengang oder ein Weiterbildungszertifikat, spezielle Fortbildungskurse oder die Teilnahme an nationalen/internationalen Seminaren oder Konferenzen.

X. HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Was ist der Unterschied zwischen Sprachkompetenz und Sprachbewusstheit?

Sprachkompetenz beschreibt das Niveau, auf dem Sprachwissen und die Fähigkeit der Sprachverwendung in der Zielsprache entwickelt sind; Sprachbewusstheit umfasst das Wissen über Sprache, über ihre Struktur, und ihren Gebrauch usw. (vgl. Glossareintrag Sprachbewusstheit).

Warum brauche ich Sprachbewusstheit, wenn ich eine Sprache fließend spreche und schreibe?

Sprachbewusstheit ist die Grundlage dafür, sprachliche Phänomene für die Niveaus A1 – C2 zu Lehr- und Lernzwecken auswählen, analysieren und erklären zu können.

Ist es möglich, mich selbst im Bereich Ausbildung/Qualifikation auf 3.1/3.2 einzuordnen, wenn ich einen MA-Abschluss in Germanistik oder in Angewandter Sprachwissenschaft habe, aber kein Modul in Fremdsprachenvermittlung abgeschlossen habe?

Um sich in dieser Phase im EPR einzuschätzen, ist es wie im EPR beschrieben wichtig, einen Abschluss oder ein abgeschlossenes Modul im Bereich Fremdsprachenvermittlung zu haben, das auch bewertetes Unterrichten umfasst. Alternative ist ein international anerkanntes Zertifikat in Fremdsprachenvermittlung.

Ich habe Didaktik/Methodik an einer Universität studiert und wir hatten ein Unterrichtspraktikum, das allerdings nicht dokumentiert wurde und in dem wir mündliches Feedback bekamen. Zählt dies als Unterrichtserfahrung?

Wenn dieses Unterrichtspraktikum Teil des Didaktik/Methodik-Studiums war und wenn Sie dokumentierte Rückmeldung erhalten haben, dann gilt dies als bewertetes Unterrichten.

An meiner Schule gibt es keine systematischen Hospitationen und auch keine Fortbilderinnen/Fortbilder. Wie kann ich dokumentierte Rückmeldung zu meinem Unterricht bekommen?

Sie müssen von einer Fortbilderin / einem Fortbilder oder einer erfahrenen Lehrkraft Ihrer Schule hospitiert werden. Wenn es solche Hospitationen an Ihrer Schule gibt, auch wenn sie nicht systematisch durchgeführt werden, können Sie eine schriftliche Rückmeldung von demjenigen erbitten, der Ihren Unterricht hospitiert hat.

Kann ich Phase 3.1 erreichen, wenn ich mich auf den Unterricht mit Kindern spezialisiert habe? Ich habe ja dann nicht in vier verschiedenen Kontexten unterrichtet.

Sie können ganz verschiedene Erfahrungen in Ihrer beruflichen Karriere in unterschiedlichen Kontexten berücksichtigen, z.B. Ihre Erfahrungen an öffentlichen und privaten Schulen, in Intensiv- oder in Langzeitkursen, mit verschiedenen Altersgruppen oder mit Einzelunterricht (vgl. Glossareintrag Kontext).

Ich bin sehr erfahren als Lehrkraft und ich merke, dass ich bereit bin mehr Verantwortung zu übernehmen und mich in Richtung 3.2 zu entwickeln. Was kann ich tun?

Kontaktieren Sie die Person, die in Ihrer Institution für Fortbildung oder für den Personaleinsatz zuständig ist, um gemeinsam mit ihnen zu besprechen, welche neue Aufgaben Sie übernehmen können und wie Sie sich einbringen könnten, z.B. indem Sie weniger erfahrende Kolleginnen begleiten oder Fortbildungsangebote in Form von Workshops oder Seminaren anbieten.

Wie viele der Kann-Beschreibungen in einer Kategorie muss ich angekreuzt haben, sodass eine Phase als erreicht gelten kann?

Das EPR drückt Kompetenz nicht in Zahlen aus. Die Arbeit mit diesem Instrument zielt darauf ab, dass Sie sich Ihre Kompetenzen bewusst machen und herausfinden, in welchen Bereichen Sie sich weiter entwickeln möchten. So erkennen Sie, wo Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung stehen. Sie können sich fortlaufend selbst beobachten und einschätzen, sodass Sie Ihre Fortschritte und Ihre berufliche Weiterentwicklung verfolgen können. Sie kreuzen immer nur diejenigen Kann-Beschreibungen an, die Ihren Kompetenzen entsprechen.

Ist es denn zielführend, wenn ich mich in einigen Kategorien in Phase 3.2 einschätze (z.B. in Ausbildung/Qualifikation), in anderen aber nur in 2.2 (z.B. Medienkompetenz)?

Es ist ganz normal, dass Sprachlehrende verschiedene Kompetenzen in den unterschiedlichen Kategorien haben, dass sie ein unregelmäßiges Profil aufweisen.

Kann sich ein Nicht-Muttersprachler in 3.2 in der Unterkategorie Sprachbeherrschung einordnen?

Ja, wenn eine Lehrkraft muttersprachliches Niveau in der Zielsprache entwickelt hat (z.B. weil sie einige Jahre im Land der Zielsprache gelebt oder studiert hat) oder wenn sie eine C2-Prüfung bestanden hat und die Zielsprache sehr natürlich verwendet.

Ist die Unterkategorie Interkulturelle Kompetenz für mich relevant, wenn ich ausschließlich monolinguale Lerngruppen zu unterrichte und keine Erfahrung darin habe, multikulturelle Lerngruppen im Ausland zu unterrichten?

Ja, es ist wichtig Ihr interkulturelles Bewusstsein zu entwickeln und interkulturell sensible Bereiche vorzusehen, um ihnen entgegenwirken zu können, auch wenn Sie auf diese Erfahrung bisher noch nicht zurückgreifen mussten. Außerdem werden Sie sicherlich in Ihrer beruflichen Laufbahn einmal internationale Lernende mit ganz unterschiedlichen ethnischen oder religiösen Hintergründen in Ihren Klassen/Kursen haben. Sie brauchen diese Kompetenz auch, wenn Sie Erwachsene unterrichten, die in ausländischen Firmen arbeiten werden, und für diese Zielgruppe Lernmaterialien aussuchen zu müssen, die zum kulturellen Kontext Ihrer Lernenden passen, und wenn Sie ihre Fähigkeit entwickeln müssen, soziale und kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu analysieren und darüber zu diskutieren. Es kann auch sein, dass Lehrkräfte mit anderen kulturellen Hintergründen und Nationalitäten in Ihrer Institution arbeiten, die Ihre Unterstützung/Beratung benötigen.

Kann ich das EPR als Beobachtungsbogen benutzen, wenn ich meine Kollegen in ihrem Unterricht beobachte?

Das EPR ist nicht als Instrument zur Beobachtung von Unterricht gedacht. Trotzdem eignen sich vielleicht einige der Kann-Beschreibungen als Indikatoren, um bestimmte Aspekte einer Unterrichtseinheit zu beobachten, z.B. diejenigen in der Kategorie Steuerung von Interaktion.

Copyright

©EPG 2011-2013

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevskva (*User Guide*)

©EAQUALS

Brian North, Galya Mateva, Richard Rossner (*EPG Grid*)

Übersetzung

Karin Ende, Imke Mohr (GOETHE-INSTITUT)



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.