

Kompetenzen von DLL-Trainer*innen – und was davon wirklich wichtig ist

Christiane Bolte-Costabiei & Annegret Schmidjell

Abstract: In diesem Beitrag geht es um einen Überblick und Ausblick, wie die Ausbildung jener aussieht und aussehen könnte, die als DLL-Tutorierende/DLL-Trainer*innen¹ das Fort- und Weiterbildungsprogramm DLL begleiten und betreuen.

Es werden Erfahrungen dargestellt, die aus der Praxis von weltweit tätigen Trainer*innen kommen. Dabei geht es einerseits um den „Ist-Zustand“, also um das, was den Teilnehmenden beim Aufbau der Kompetenzen besonders hilfreich und wichtig für ihre Trainer*innentätigkeit war und ist. Aufgegriffen werden auch mögliche Lücken und Defizite sowie Optionen und Möglichkeiten für einen weiteren Kompetenzausbau.

Der Beitrag wird ergänzt durch Aspekte, welche Kompetenzen für eine sich transformierenden Lehr- und Unterrichtslandschaft notwendig sind und wie sie in der künftigen DLL-Trainer*innen-Ausbildung vermittelt und nachhaltig vertieft werden können. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Qualität des DLL-Weiterbildungsprogramms zu stärken und weltweite Standards zu setzen.

Schlagwörter: Tutor / Tutorin, Ausbildung, Kompetenzentwicklung, Selbstkompetenz

Abstract: This article provides an overview and outlook of what the training of those who accompany and supervise the further education and training programme DLL as tutors/DLL trainers looks like and could look like.

Experiences from the practice of trainers working worldwide will be presented. On the one hand, the focus is on the "current state", i.e. on what was and is particularly helpful and important for the participants in building up their competences for their trainer work. Possible gaps and deficits as well as options and possibilities for further competence development are also addressed.

The article is complemented by aspects of which competences are necessary for a transforming teaching and learning landscape and how they can be taught and sustainably deepened in future



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

¹ Wir verwenden im weiteren Verlauf des Beitrags den Begriff 'DLL-Trainer*innen', da dieser alle Arbeitsfelder der Begleitenden einschließt.

DLL trainer training. These measures contribute to strengthening the quality of the DLL training programme and to setting global standards.

Keywords: tutor, training, competence development, self-competence

1 Einleitung und Fragestellungen

In diesem Beitrag geht es um einen Überblick, wie die Ausbildung von DLL-Trainer*innen bzw. Tutorierenden, die das Fort- und Weiterbildungsprogramm DLL begleiten und betreuen, aussieht und aussehen könnte. Diese Ausbildung stellt eine Grundlage für eine erfolgreiche Durchführung von *Deutsch Lehren Lernen* (DLL) dar.

Wir stellen in einem ersten Schritt die Kompetenzen vor, die für die Tätigkeit als DLL-Trainer*in notwendig sind. Diese orientieren sich an den individuellen Voraussetzungen der künftigen Trainer*innen sowie an den Standards von nachhaltigen Fortbildungskonzepten. Es wird darauf verwiesen, was die Lehrziele des Trainings sind und welche Kompetenzen vermittelt werden.²

In einem zweiten Schritt berichten wir von Erfahrungen aus der Praxis von weltweit tätigen DLL-Trainer*innen, die auf einer Befragung von 22 Fragebögen basieren und auf die im Laufe des Beitrags genauer eingegangen wird. Dabei geht es einerseits um den Ist-Zustand der bisherigen DLL-Trainer*innen-Ausbildungen, also um das, was den Teilnehmenden beim Aufbau der Kompetenzen besonders hilfreich und wichtig für ihre Trainer*innentätigkeit war und ist. Leitfrage für die Erhebung war hierbei, welche der vermittelten Kompetenzen vor allem benötigt werden und welche die Trainer*innen der Weiterbildungsmaßnahme DLL in einem hohen Maße unterstützen.

Es werden in den Befragungen andererseits auch mögliche Lücken und Defizite aufgegriffen, sowie Optionen und Möglichkeiten für einen weiteren Kompetenzausbau formuliert. Hier beschäftigte uns für einen dritten Schritt die Frage, welche Kompetenzen zusätzlich benötigt werden und noch stärker gefördert werden sollten. Beide Aspekte der Befragung werden durch unsere eigenen Beobachtungen, Erkenntnisse und Rückmeldungen aus einer Vielzahl von Trainer*innen-Schulungen und Tutorierungen erweitert.

Zum Abschluss greifen wir ergänzende oder neue Fokussmomente heraus, wie sie in die Aus- und Weiterbildung noch stärker einbezogen werden könnten. Hierbei soll beantwortet werden, welche Kompetenzen und Maßnahmen für eine sich transformierende Lehr- und Unterrichtslandschaft nötig sind und wie sie vermittelt werden können.

² In Kapitel 1 gehen wir näher auf den Hintergrund dieser Ausbildung ein.

2 Methodisches Vorgehen

Für diesen Artikel wurden 30 DLL-Trainer*innen aus 17 Ländern über einen dafür entwickelten Fragebogen im Mai 2023 schriftlich angefragt.³ Wichtigstes Kriterium für die Auswahl war deren mehrjährige Tutorierungserfahrung. Die teilnehmenden DLL-Trainer*innen arbeiten im Auftrag des Goethe-Instituts oder/und an Universitäten, an denen das Programm DLL durchgeführt wird. Die so entstandene Umfrage sollte möglichst viele Länder und Regionen umfassen. Viele DLL-Trainer*innen sind für verschiedene Länder tätig und betreuen internationale Gruppen. Es gab 22 Rückmeldungen aus 14 verschiedenen Ländern (Indien, Indonesien, Italien, Kamerun, Kenia, Korea, Neuseeland, Senegal, Slowakei, Russland, Thailand, Tschechien, Ukraine, USA).

Die Befragung war qualitativ angelegt: Die Datengewinnung erfolgte durch stichprobenhafte Befragungen, um praxisnahe Einschätzungen zur Trainer*innen-Ausbildung zu erhalten, sie zu begründen und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Über den Fragebogen wurden die Teilnehmenden mittels halboffener Items befragt, um detaillierte Informationen von einzelnen Personen zu bekommen. Ziel der Befragung war es, vor allem jene Kompetenzen zu eruieren, die unterstützend für die praktische Tätigkeit als DLL-Trainer*innen waren und um herauszufinden, welche noch stärker benötigt werden.

Die Aussagen der DLL-Trainer*innen zu den Fragen 1, 2 und 3 haben wir in Kapitel 4 und 5 im Kontext betrachtet und interpretiert, sie inhaltlich fokussiert und zusammengefasst. Es handelt sich um exemplarische, nicht um eine vollständige Wiedergabe der Antworten. Aus den weiteren Ergebnissen der Befragung, vor allem Fragen 4, 5 und 6 des Fragebogens, haben wir Erkenntnisse gewonnen und abgeleitet, die im Kapitel 6 für einen möglichen Handlungsbedarf im Hinblick auf Erweiterungen der DLL-Trainer*innen-Ausbildung herangezogen werden können.

Die Beiträge aus der Befragung sind anonymisiert (LP1, LP2, usw. stehen für Lehrperson 1, Lehrperson 2 usw.) Unser großer Dank gilt allen, die an der Befragung teilgenommen haben und damit einen wesentlichen Beitrag für diesen Artikel geleistet haben.

3 Trainer*innen-Ausbildung – Welche Ziele sollen erreicht werden?

Für die künftigen DLL-Trainer*innen wurde im Auftrag des Goethe-Instituts von einem DaF-Fachexpert*innen-Team ein Ausbildungsprogramm⁴ konzipiert. Die DLL-Trainer*innen-Ausbildung fand 2013 erstmals in Schwäbisch-Hall statt und wurde von diesem Team pilotiert und intern evaluiert. Die Ausbildung wird seither von Goethe-Instituten regional und überregional nach Bedarf 1-3 Mal jährlich weltweit von erfahrenen Fortbildungsfachkräften (Train-the-Trainer) durchgeführt.

³ Siehe Anhang 1 Fragebogen

⁴ Siehe Anhang 2 DLL-Trainer*innen Seminarprogramm: Das Programm wurde für die erste DLL-Trainer*innen-Schulung von Steffi Borneleit, Stefan Häring und Annegret Schmidjell erarbeitet und später mit Christiane Bolte-Costabiei weiterentwickelt.

Mittlerweile sind geschätzte 700 DLL-Trainer*innen ausgebildet worden⁵. Die DLL-Trainer*innen-Ausbildung wird in Präsenz sowie online oder im hybriden Format angeboten.

Die Fortbildung umfasst eine dreiwöchige asynchrone Onlinephase auf der Lernplattform, in der ausgewählte Aufgaben aus DLL-Basis-Einheiten exemplarisch sowohl aus Teilnehmer*innen-Sicht als auch aus Trainer*innen-Perspektive bearbeitet werden. Anschließend erfolgen fünf Präsenztage bzw. entsprechend Online-Livesitzungen, die durch selbsttätige Einzel- oder Gruppenarbeit vor- und nachbereitet werden. Es werden hier die Basisprinzipien und das Konzept von DLL vermittelt, in die Praxiserkundungsprojekte aus Trainer*innenperspektive eingeführt, die Grundlagen der Online-Tutorierung gesichert, die Methodik-Didaktik von Präsenzveranstaltungen und Online-Livesitzungen erweitert und die unterschiedlichen Durchführungsmöglichkeiten der DLL-Kurse diskutiert.

Die Ausbildung umfasst insgesamt ca. 60 Unterrichtseinheiten. Die angestrebten Kompetenzen werden über Gruppen-, Partner- und Einzelaufgaben sowie Input und Impulse vermittelt, erfahren/simuliert und bearbeitet, reflektiert und evaluiert.

Das Basis-Training richtet sich an DaF-Lehrende und DaF-Fortbildner*innen weltweit, die als Voraussetzung den Nachweis einer Tutorierungsschulung des Goethe-Instituts sowie mindestens 50 Unterrichtseinheiten bei Online-Sprachkursen oder -Fortbildungen mitbringen müssen. Zusätzlich haben die Teilnehmenden in der Regel mindestens eine DLL-Einheit selbst als Teilnehmende bearbeitet und ein Praxiserkundungsprojekt (PEP) erfolgreich absolviert.

Die Ziele der DLL-Trainer*innen-Ausbildung sind in diesem Ausbildungsprogramm festgelegt:

- Teilnehmende kennen Grundlagen der DLL-Basiseinheiten sowie Angebots- und Durchführungsformen für DLL-Fortbildungen.
- Teilnehmende erkennen positive Wirkungen von PEPs. Sie können gute PEP-Fragen, deren Indikatoren und adäquate Beobachtungsinstrumente erkennen und analysieren.
- Teilnehmende kennen unterschiedliche Formen der tutoriellen Unterstützung und Betreuung bei der Arbeit auf der Lernplattform.
- Teilnehmende kennen technische Grundlagen der Lernplattform und können als Leitung damit umgehen. Sie kennen die Funktionen und Vorgehensweisen für Konferenztools.
- Teilnehmende kennen methodisch-didaktische Grundlagen von Präsenz- und Online-Livesitzungen. Sie können Durchführungsszenarien in verschiedenen Formaten zu DLL-Einheiten planen und evaluieren. Sie können Online-Livesitzungen vorbereiten, simulieren und auswerten.

⁵ Die letzten Daten stammen von 2019 und wurden vom zuständigen Bereich des Goethe-Instituts mit 533 DLL-Trainer*innen angegeben. Die aktuellen Zahlen sind Schätzungen vom Train-the-Trainer*innen-Team, das die Schulungen weltweit durchführt.

Für die Schulung wurde vom Expert*innenteam, das die Schulung konzipiert hat, ein vertiefter Kompetenzbogen erstellt, in dem sich diese Ziele wiederfinden und der kontinuierlich an die Lehr- und Lernbedingungen der DLL-Trainer*innen angepasst wurde. Über diesen Kompetenzbogen schätzen die Teilnehmenden ihre Kompetenzen ein und evaluieren sie nach der Ausbildung. Dieser Kompetenzbogen ist Teil des Schulungsmaterials und dient der Selbstreflexion und Selbstevaluation der künftigen DLL-Trainer*innen.⁶

Wir fassen hier die Kernkompetenzen zusammen, auf die wir uns in der Befragung beziehen. Für die Erhebung haben wir uns an diesem Kompetenzbogen orientiert und jeweils entsprechende kurze Fragestellungen formuliert:⁷

1 Fachkompetenz DLL u.a.: DLL-Trainer*innen kennen die didaktisch-methodischen Prinzipien des Fortbildungsprogramms DLL und die Funktion der integrierten Unterrichtsdokumentationen (UDOs) sowie der PEPs. Sie haben einen Überblick über die Inhalte, Zielsetzungen und Aufgabentypen aller DLL-Basiseinheiten und kennen zugrundeliegenden Erkenntnisse der Didaktik DaF für die entsprechenden Einheiten.

2 Methodisch-didaktische Fortbildungskompetenz (Präsenz) u.a.: DLL-Trainer*innen kennen die Qualitätskriterien zur methodisch-didaktischen Durchführung von Präsenzseminaren, sie können Inhalte zielgruppengerecht ausrichten und systematisch nach dem ESRIA-Modell planen sowie Aktivitäten und Methoden – inklusiv digitaler Varianten – entsprechend auswählen und den Phasen zuordnen.

3 Online-Präsenzdidaktik u.a.: DLL-Trainer*innen kennen bedarfsgerecht einsetzbare Konferenztools mit den Hauptfunktionen und können die Fortbildung zielgruppengerecht und interaktionsorientiert planen. Sie können entscheiden, wie man synchrone Elemente einer Online-Livesitzungen mit Elementen und Inhalten der asynchronen Phase miteinander verzahnt.

4 Tutorierungskompetenz (online) u.a.: DLL-Trainer*innen kennen unterschiedliche Moderationsverfahren in Bezug auf Aufgaben und Tools, Monitoring und Feedback. Sie können Motivationsverfahren einsetzen und Lern- und Bearbeitungsstrategien vermitteln. Sie können Lernprozesse evaluieren und die Teilnehmenden entsprechend beraten.

5 Medien- und Moodle-Kompetenz u.a.: DLL-Trainer*innen verfügen über eine Basis-Medienkompetenz. Sie kennen die charakteristischen Eigenschaften und Grundeinstellungen der Tools in Moodle, können sie bei Bedarf verändern und kennen die Optionen für das Monitoring.

6 Soziale Kompetenz u.a.: DLL-Trainer*innen können eine angenehme, konstruktive, sichere und kommunikationsfreudige Atmosphäre schaffen, Ursachen von Problemen und Schwierigkeiten erkennen und Lösungsansätze vermitteln. Sie können durch die Art ihrer Rückmeldungen Vertrauen herstellen und fördern.

⁶ Siehe Anhang 3 Kompetenzbogen: Der Kompetenzbogen wurde für die erste Schulung von Steffi Borneleit, Stefan Häring und Annegret Schmidjell erarbeitet und mit Christiane Bolte-Costabiei weiterentwickelt.

⁷ Die Begrifflichkeiten und Kategorien können im Kompetenzbogen bei Bedarf verändert werden, dies übersteigt aber den Rahmen des Artikels. Der Begriff Online-Präsenzdidaktik leitet sich von dem Begriff Online-Live ab und bezeichnet für uns die synchrone Durchführung einer Fortbildung in einem Online-Lernraum mithilfe eines Konferenztools.

7 Selbstkompetenz u.a.: DLL-Trainer*innen können die eigene Tätigkeit reflektieren und evaluieren, kennen Strategien für Zeitmanagement, können ein gewisses Maß an Stress und Frustration verarbeiten und kennen Möglichkeiten für deren Abbau. Sie sind sich ihrer Werte, Ziele, Haltungen und Handlungen im Rahmen ihrer Tätigkeit bewusst, kennen eigene Stärken und Schwächen und erkennen eigenen Fortbildungsbedarf.

4 Was unterstützt die DLL-Trainer*innen in einem besonderen Maße?

In den ersten Punkten der Befragung (Fragen 1 und 2) ging es um die im DLL-Trainer*innenseminar vermittelten Kompetenzen und welche davon in einem hohen Ausmaß unterstützend für die eigene Tätigkeit gewesen seien. Insgesamt verdeutlichen die Erfahrungen der befragten Tutor*innen, dass eine Vielzahl von Kompetenzen erforderlich ist, um die Tätigkeit als DLL-Trainer*in erfolgreich auszuüben:

„Ich glaube, man braucht alle (angeführten) Kompetenzen, denn sie ergeben eine Synergie.“ (LP1)

Die Frage nach einer Priorisierung der Kompetenzen (Frage 1), die im Wesentlichen benötigt werden und die sie unterstützen, zeigt auf, dass es vor allem die **Selbstkompetenz** ist, die im Lehr- und Tutorierungsprozess der Trainer*innen eine zentrale Rolle eingenommen hat: 15 von 22 Befragten benannten sie, mehrere (6 Befragte) sogar als wichtigste Kompetenz:

*„Nicht nur für eine DLL-Trainerin, sondern für jede*n Berufstätige*n (oder überhaupt jeden Menschen) ist die Selbstkompetenz die grundlegendste Voraussetzung.“ (LP2)*

„Man sollte reflektieren können und wissen, was man schon gut macht und was man noch verbessern muss.“ (LP3)

„Arbeits-Ökonomie – wie viel Aufwand muss, kann und will ich betreiben für eine qualitativ angemessene Tutorierung?“ (LP4)

„Vielleicht durch Fragen an sich selbst: Wie war diese Aufgabe für mich? Was brauche ich, um das nächste Mal das noch effizienter zu machen?“ (LP5)

Die Selbstkompetenz bedeutet also für die Trainer*innen Selbstreflexion und Selbstmotivation, eine hohe Anpassungsfähigkeit an die Bedürfnisse der Lernenden und Flexibilität, Live-Work-Balance und Selbstorganisation, Zeitmanagement und effiziente Arbeitsökonomie.

Eine kontinuierliche Reflexion der eigenen Trainer*innen-Tätigkeit ist Voraussetzung, denn es geht darum, das eigene Denken, Fühlen und Handeln zu überdenken und zu analysieren, um Auswirkungen für die eigene Zukunft als DLL-Trainer*in anzustoßen. Auf Selbstreflexion als Schlüsselkompetenz wird im Fazit noch einmal eingegangen.

Ebenso häufig, also von 16 Befragten, wurde die **Tutorierungskompetenz** als wichtige Kompetenz benannt:

„Tutorieren ist eine Kunst, die ich als Tutor beherrschen muss. Ich muss mit Medien und Menschen gut umgehen können, wenn ich eine Fortbildung leiten soll.“ (LP6)

Die Tutorierungskompetenz bezieht sich auf eine Reihe von Empfehlungen, die intern für Schulungen vom Goethe-Institut formuliert wurden wie z. B. Feedback dosiert und angemessen zu geben oder im Nachrichtenforum Inhalte zeitgemäß und prägnant zusammenzufassen. Sie umfasst zudem alle Formen der inhaltlich-fachlichen und auch persönlich-individuellen Kommunikation mit den Kursteilnehmenden, der Nutzung von Kommunikationskanälen, aber ebenso die Form und Qualität der Interaktion untereinander. Betont wurde aber in den Aussagen, dass die Tutorierungskompetenz häufig durch die kontinuierliche Praxis erworben und weiterentwickelt worden sei. Die Tutorierungskompetenz wird zudem geprägt von einer grundsätzlich positiven Haltung dem autonomen Lernen gegenüber:

*„Die Kursteilnehmer*innen sollen das Wissen selbst erwerben und meine Aufgabe darin besteht, diesen Prozess effizient zu gestalten.“ (LP7)*

Eng verknüpft mit der Tutorierungskompetenz ist die **soziale Kompetenz**, die bei den befragten DLL-Trainer*innen als weitere notwendige Kompetenz vielfach (12 von 22) aufgegriffen worden ist:

*„Von den Evaluationen und Gesprächen kann man sagen, dass die Teilnehmer*innen wieder die soziale Kompetenz und Selbstkompetenz schätzen.“ (LP8)*

*„Mit sozialer Kompetenz kann ich die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen verstehen und dementsprechend handeln.“ (LP9).*

Erst durch sie könnten die Trainer*innen eine unterstützende, motivierende und vertrauensvolle Lernumgebung schaffen und auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen, schwierige Gruppendynamik oder interkulturelle Konflikte früh erkennen und Lösungsstrategien dafür anbieten:

*„Ich muss Teilnehmer*innen motivieren, ihre eventuellen Schwierigkeiten erkennen zu können, Empathie für sie aufzeigen, manchmal auch zwischen Teilnehmer*innen vermitteln und diplomatisch bei Meinungsverschiedenheiten oder kleinen Konflikten eingreifen.“ (LP10)*

Die **methodisch-didaktische Fortbildungskompetenz** (Präsenz und Online) spielt bei der Hälfte der befragten DLL-Trainer*innen eine wichtige Rolle für die erfolgreiche Durchführung von DLL-Kursen, da sie ihnen hilft, die Fortbildungseinheiten in Präsenz effektiv zu planen und zu gestalten und auf Herausforderungen und unterschiedliche Lernstile der Teilnehmenden angemessen zu reagieren. Allerdings nimmt die Online-Präsenzdidaktik heute einen viel höheren Stellenwert ein, wie Befragte mehrmals betonten. Diese wurde in den Trainings der letzten Jahre intensiver vermittelt, denn eine Methodenvielfalt und deren kompetenter Einsatz im Training erweitert die Fähigkeiten der DaF-Lehrkräfte für den eigenen Unterricht:

*„Gerade in diesen Momenten sollen die Teilnehmer*innen die Prinzipien und die Strategien bzw. die Methoden selbst erleben und weitergeben, die sie im Rahmen des Kurses erwerben.“ (LP11)*

Die **Fachkompetenz** wurde von 30 Prozent der Befragten priorisiert. Es wurde in den Befragungen immer wieder verdeutlicht, dass sie die Basis und Grundlage von kompetenter Tutorierung bildet. Sie ermöglicht es den DLL-Trainer*innen, sachliches Feedback und fachlich fundierte Diskussionen anzuleiten und zu moderieren sowie den Teilnehmenden zusätzliche Informationen und Ressourcen zur Verfügung zu stellen:

„Es muss nicht unbedingt speziell das sein, was buchstäblich in DLL steht, sondern kann auch etwas sein, was durch Unterrichtserfahrung, durch eigene Beschäftigung mit Didaktik und Methodik und mit der Sprache gewonnen wurde. Besonders für die Betreuung von PEPs brauchen wir auch viel fachliche Sicherheit.“ (LP2)

Die vermittelte **Medienkompetenz** erwies sich besonders bei der Nutzung der Lernplattform als äußerst hilfreich, da sie den DLL-Trainer*innen ermöglichte, technische Fragen zu beantworten und die Teilnehmenden bei der Navigation auf der Plattform zu unterstützen. Nach Aussagen vieler DLL-Trainer*innen und anhand eigener Beobachtungen wurde deutlich, dass die Medienkompetenz bei vielen Lehrkräften durch die häufige Nutzung von Lernplattformen in Sprach- und Fortbildungskursen gestiegen ist. Sie ist somit eine viel selbstverständlichere Kompetenz geworden als zu Beginn der DLL-Trainer*innen-Ausbildung:

„Die Medienkompetenz muss zu einem gewissen Grad bereits vorhanden sein, wobei ich persönlich den Umgang mit der Lernplattform recht unkompliziert finde.“ (LP12)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die bereits vermittelten und erworbenen Kompetenzen den DLL-Trainer*innen – laut ihren Aussagen – dabei helfen, eine erfolgreiche und unterstützende Rolle bei der Vermittlung von DLL einzunehmen. Insofern stimmen die in der DLL-Trainer*innen-Ausbildung angeführten Kompetenzen mit der beruflichen Lebenswelt der DLL-Trainer*innen überein und entsprechen den Bedarfen. Dies bestätigt sich auch durch Beobachtungen in zahlreichen eigenen Tutorierungen und selbst durchgeführten DLL-Kursen.

5 Und was brauchen DLL-Trainer*innen noch?

Bei der Frage, welche Bedarfe bei der DLL-Trainer*innen-Ausbildung stärker in den Fokus genommen werden sollten, wurde u. a. wieder häufig die Tutorierungskompetenz genannt, was den schwierigen Übergang vom theoretischem Fundament während der Ausbildung hin zur praktischen Umsetzung bestätigt:

*„Ich denke, dass die Tutorierungskompetenz im Mittelpunkt der DLL-Trainer*innenschulung sein müsste.“ (LP2)*

Das schließt auch die Kompetenz ein, im Rahmen der asynchronen und synchronen Elemente des Kurses eine gute Kursatmosphäre durch lernfördernde Tutorierung zu schaffen. 17 von 22 Befragten betonen, dass diese Kompetenz in Kopplung mit der sozialen Kompetenz noch stärker in der DLL-Trainer-Qualifizierung vermittelt werden sollte. Im Vordergrund steht dabei die schriftliche Kommunikation bei der Tutorierung:

„Sie sollte noch stärker in den Fokus gerückt werden. Insbesondere wird sie bei der Begleitung von gruppenspezifischen Prozessen wie z. B. bei der Arbeit an PEPs in Tridems benötigt.“ (LP13)

*„Dabei ist wichtig, die Teilnehmer*innen zu motivieren, das Arbeitstempo aufrechtzuerhalten, Aufmerksamkeit zu erlangen, die Relevanz einzelner Aufgaben und des Lernstoffs für die Praxis deutlich zu machen, Erfolgsergebnisse transparent zu machen, Stolpersteine beim Lernen zu erkennen, Möglichkeiten für die individuelle Weiterentwicklung aufzuzeigen.“ (LP14)*

Hier wird für uns ein grundsätzlicher Widerspruch deutlich: Obwohl die Tutorierungskompetenz in der DLL-Trainer*innen-Ausbildung ein zentraler Schulungsinhalt ist und sein muss, kann sie letztlich erst durch die regelmäßige Praxis und durch eigene Erfahrungen, über intensiven Austausch mit Kolleg*innen und in Aufbauschulungen erreicht werden. Zahlreiche Rückmeldungen in eigenen kollegialen Gesprächen mit DLL-Trainer*innen bestätigen diese Erkenntnis.

In Zusammenhang mit der Tutorierungskompetenz nannten die schriftlich befragten Kolleg*innen auch die Fachkompetenz:

„Um fundierte Rückmeldungen geben zu können und um nicht zu oberflächlich zu kommentieren, braucht es Fachkompetenz.“ (LP15)

So wurde angeregt, regionale Fortbildungen durch DLL-Trainer*innen und externe Referent*innen anzubieten, die fachlich interdisziplinäre Impulse (z. B. „Artificial Intelligence“, Resilienzforschung) geben und die Verbindung zur aktuellen universitären DaF-(DaZ-)Didaktik herstellen.

Besonders relevant fanden wir die von 90 Prozent der Befragten genannte **Selbstkompetenz**, die bislang eher implizit im Rahmen der Schulung behandelt wurde. Eine ausgeprägte Selbstkompetenz, so wird betont, ermöglicht es den DLL-Trainer*innen, ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen zu erkennen und auf diese einzugehen.

Ein Punkt wäre die damit verbundene Zeitmanagementkompetenz, welche DLL-Trainer*innen dazu befähigt, sich selbst zu organisieren und persönliche Zielsetzungen zu formulieren:

„Ich persönlich würde mich gern in meinem Zeitmanagement (Selbstdisziplin), Nein-Sagen oder assertiverem Handeln verbessern.“ (LP1)

„Darüber hinaus ist es notwendig, die Selbstreflexion, Selbstmanagement und die Fähigkeit, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und daran zu arbeiten.“ (LP16)

So können sie ihre Ressourcen optimal nutzen und ihre Zeit und Energie effizient managen. Eine Trainerin wünscht sich, auch in der Ausbildung schon zu fragen:

„Was für ein Typ bin ich? Wie organisiere ich meine Arbeit am besten? Was passt für mich?“ (LP 17)

Dies ist besonders wichtig, da die Tutorierungstätigkeit sowohl synchrones als auch asynchrones Arbeiten umfasst, was wiederum sehr viel Flexibilität und Selbststeuerung sowie effizientes Zeitmanagement von den DLL-Trainer*innen verlangt. Diese müssen in der Lage sein, mit Stress, Unsicherheiten und unerwarteten Situationen umzugehen:

„Vielleicht könnte das in der Ausbildung durch Rollenspiele gefördert werden.“ (LP18)

DLL-Trainer*innen müssen resilient sein und sich schnell an Veränderungen anpassen können. Durch eine gut entwickelte Selbstkompetenz können sie ihre persönliche Motivation aufrechterhalten und auch in schwierigen Situationen professionell handeln. Sie ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der eigenen Leistung und Qualität der Fortbildung und wird deswegen im beruflichen Alltag von DLL-Trainer*innen immer wichtiger.

Eine Kompetenz, die sich auf Konflikte in einem kulturell diversen Tätigkeitsumfeld bezieht, sollte im Rahmen der DLL-Trainer-Schulungen mehr Raum finden, da die Lehrkräfte in den DLL-Kursen häufig aus unterschiedlichen Hintergründen kommen:

*„Konfliktfähigkeit sollte noch intensiver trainiert werden: Nach meinen Erfahrungen kann ich sagen, dass es auch manchmal Missverständnisse zwischen Trainer*innen und Teilnehmer*innen vorkommen, wenn diese aus unterschiedlichen Ländern sind.“ (LP12)*

Dies umfasst das Verständnis und die Sensibilität für kulturelle Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede, um eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit zu ermöglichen:

„Wie kann ich mit den Teilnehmenden sprechen, indem ich versuche, ihre soziokulturellen Realitäten in Betracht ziehen, obwohl ich nicht in ihren Kulturen lebe. Das sollte gefördert werden.“ (LP19)

Aber auch die Fähigkeit, konfliktfrei im Rahmen einer Co-Tutorierung zu agieren, verlangt diese Kompetenz.

Während der DLL-Trainer*innen-Qualifizierungsmaßnahme liegt ein Fokus auf der **Medienkompetenz**.

„Denn es gibt sehr viele, die meines Erachtens noch vertrauter mit Medien umgehen lernen sollen.“ (LP20)

Die hier weiter angeführten Antworten aus der Befragung beziehen sich vor allem auf die Frage nach den Kompetenzen in einer sich transformierenden Unterrichtslandschaft. Aufgrund der sich rasant entwickelnden Digitalisierung – auch im Klassenraum und außerhalb von DLL – betonten einige DLL-Trainer*innen, dass die Medienkompetenz eine noch wichtigere Rolle spielen sollte, vor allem durch die enge Verknüpfung mit ihrer **didaktisch-methodischen Kompetenz**:

*„Meiner Meinung nach werden methodisch-didaktische Kompetenzen gebraucht, die dem veränderten Lernverhalten der jüngeren (digitalen!) Generationen entgegenkommen. Digitale Angebote sollten fester Bestandteil eines modernen Fremdsprachenunterrichts sein und dementsprechend müssen Tutor*innen digitale Kompetenzen (Kenntnisse zum digitalen Lernverhalten, von Apps/Lernsoftwares) besitzen, die sie in ihren Kursen ein- und umsetzen, aber auch an ihre Teilnehmer*innen weitergeben können.“ (LP10)*

Der reflektierte Einsatz von digitalen Medien, die Kompetenz, das Lern- und Lehrpotenzial der Medien richtig einschätzen, die konstruktiven Möglichkeiten von ChatGPT – „*unsere neue Realität*“ – (LP21), die kritische Betrachtung der Sozialen Medien sollten u. a. Schwerpunkte der Ausbildung sein. Sie sollten bereits exemplarisch in der DLL-Trainer*innen-Ausbildung eingesetzt werden:

*„Lehrkräfte und folglich erst recht Fortbildner*innen sollten sich mit den neuen Möglichkeiten digitaler Tools und KI auskennen, insofern sollte dies in der DLL-Trainer*innen-Ausbildung thematisiert werden“.* (LP21).

Es wird von DLL-Trainer*innen auch eine verstärkte Medienkompetenz zur Durchführung von synchronen Online-Livesitzungen verlangt:

„Die Online-Präsenzphasendidaktik hat bei den heutigen DLL-Fortbildungen an Bedeutung gewonnen, weshalb sie größere Aufmerksamkeit verdient.“ (LP21)

Besonders wichtig erscheint auch uns heute die Kompetenz, Online-Livesitzungen nicht nur technisch umzusetzen, sondern sie methodisch adäquat und im Sinne von hoher Interaktion und gelingender Kooperation durchzuführen. Die Mischung von digitalen und analogen Lernwelten ist sowohl für die DLL-Trainer*innen als auch für Lehrkräfte allgemein künftig von größter Bedeutung.

Auch zu diesen genannten Aspekten decken sich unsere Erfahrungen und Erkenntnisse mit den Aussagen der Befragten, denn wir stehen in DLL-Trainings, Workshops zu DLL und (Aufbau-) Schulungen in einem intensiven Austausch mit DLL-Trainer*innen. Inwieweit dies als repräsentativ für alle Regionen gilt, ist allerdings nicht klar zu sagen, denn oft sind es sehr unterschiedliche Lehr- und Lernbedingungen, die auf die Umsetzung des DLL-Programms Einfluss haben und Grenzen der DLL-Trainer*innen aufzeigen (Ausstattung an Schulen, DaF-Ausbildung der DaF-Lehrkräfte, Digitalisierung im Lernkontext, institutionelle Entscheidungen etc.)

Auf eine mögliche Erweiterung und Vermittlung einzelner anderer Kompetenzen werden wir im nächsten Kapitel eingehen.

6 Weitere Schwerpunkte in DLL-Trainer*innen-Aus- und Weiterbildung - Welche könnten das sein?

6.1 Was sollte in das DLL-Trainingskonzept noch aufgenommen werden?

Hier möchten wir Schlussfolgerungen aufzeigen, die sich einerseits aus den Befragungen, andererseits durch eigene Beobachtungen ergeben haben. Wir erkennen Handlungsbedarf in Hinblick auf die Erweiterung der Kompetenzen von DLL-Trainer*innen und wir verweisen auf Möglichkeiten in den DLL-Trainings, wie sie bereits – punktuell und bedarfsorientiert – aufgegriffen werden. Hier bündeln wir beides und möchten damit auch Impulse aus einem erfahrungsorientiertem Forschungsansatz für künftige Weiterentwicklungen von DLL geben. Inwieweit sich diese Empfehlungen in Zukunft - und mit welcher Priorisierung - umsetzen lassen, hängt von den zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen des Trainings ab und obliegt entsprechenden Entscheidungsträgern.

Einigen dieser Überlegungen liegen auch Impulse aus der Fachliteratur zugrunde, wie sie unten angeführt wird wie z. B. Kempfert & Ludwig 2008 oder Lipowsky & Rzejak 2021.

Integration von Fallbeispielen: Da die DLL-Trainer*innen-Ausbildung von Goethe-Instituten mittlerweile über zehn Jahre durchgeführt wird, liegt ein breites Erfahrungsspektrum von Train-the-Trainer*innen vor. So können zahlreiche Fallbeispiele aus der Praxis in das Training miteinbezogen, eingeschätzt und adaptiert werden. Dieser Wunsch nach dem Aufgreifen individuell erlebter Situationen wurde auch häufiger aus den Befragungen deutlich: Dem Austausch über Erfahrungen unterschiedlichster Art (positive/schwierige) müsste daher in jedem Modul des Trainings ein (noch) breiter(er) Raum gewidmet werden. Gerade zur Stärkung der Tutorierungskompetenz scheint uns dies ein wichtiger Ansatz.

Tutorierungskompetenz und soziale Kompetenz: Der Erwerb und die Stärkung von Tutorierungskompetenz und sozialer Kompetenz könnte im Training erweitert werden. Einige der Elemente sind auch Teil der Aufbauschulung, die z. B. zum Thema ‚Tutorierung‘ von Goethe-Instituten angeboten werden:

- Aufzeigen und Analysieren von Best Practice-Beispielen anderer DLL-Trainer*innen
- Fallbeispiele aus der Praxis mit Modelllösungen oder/und Handlungsoptionen
- Fallbeispiele und gemeinsame Erarbeitung und Diskussion von Handlungsstrategien
- Gemeinsam entwickelte Regeln bzw. Vorschläge zu Tutorierungsaspekten (z. B. Länge und Dauer von Feedback) und Kommunikationsverhalten in spezifischen Fällen
- Austausch über fallbezogene Konfliktlösungsstrategien im interkulturellen Kontext
- Einschätzungs- und Reflexionsaufträge mit Tests und Lösungsansätzen aus der Fachliteratur
- Simulationen von Konfliktsituationen (Rollenspiele) und die Erarbeitung von Lösungen sowie spielerische Übungen aus gruppendynamischen Trainings zur Vermittlung der sozialen Kompetenz
- Gemeinsame Recherchen zu Kommunikationsmodellen, Konfliktodynamik, Konfliktstilen und Adaption für die eigene Praxis

Da die Tutorierungskompetenz im DLL-Kontext umfassend mit allen anderen Kompetenzen verknüpft ist, verdient sie besonderes Augenmerk und zeitliche sowie inhaltliche Erweiterungen, um die Qualität der Trainings zu gewährleisten. Sie bietet für die Fort- und Weiterbildung von DaF-Lehrkräften eine der Grundlagen für effektive Lernprozesse.

Selbstkompetenz: Die Frage, wie Selbstkompetenz in einem DLL-Training ausgebaut werden kann und inwieweit dies überhaupt möglich ist, stellt sich ganz klar. Eine befragte DLL-Trainerin betont:

„Gleichzeitig beschreibt Selbstkompetenz ein Growing Mindset, die es mir selbst ermöglicht, Kritik anzunehmen und zum Wachsen und Dazulernen zu benutzen. Ich als Tutorierende bin selbst eine lebenslange Lernende (...).“ (LP22)

Selbstkompetenz als die Fähigkeit, sein eigenes Wissen, Können und Handeln im Lehrkontext kontinuierlich selbstkritisch zu reflektieren, sich einzuschätzen und daraus entsprechende Handlungen abzuleiten, kann wohl nicht über ein kurzes Trainingsmodul alleine vermittelt werden.

Einige Überlegungen, wie kleine Elemente in das DLL-Training eingebaut werden können, möchten wir hier anführen:

- DLL-Trainer*innen können sich anhand von Selbstbefragungsbögen zu Stärken und Schwächen im Lehralltag oder bei Tutorierungen austauschen.
- Fallbeispiele aus der Tutorierungspraxis helfen auch dabei, eigene typische Handlungsmuster zu erkennen und Optionen dazu zu entwickeln.
- DLL-Trainer*innen können eigene Stressoren beleuchten, sie analysieren und Maßnahmen für deren Bewältigung andeuten.
- Eigene Ziele könnten z. B. über gestalterische Formen visualisiert werden, ein Handlungsplan wird erstellt und in kollegialer Begleitung und Beratung umgesetzt.
- Über Selbst-, Partner- und Gruppeneinschätzungen können Vergleiche und entsprechende Ansätze von Verhaltensänderungen evoziert werden.

Selbstkompetenz, wie sie so in kleinen Schritten erarbeitet werden könnte, trägt zu einer effektiven und professionellen Begleitung der Lehrkräfte bei und fördert die Qualität der Fortbildung im Bereich DLL.

6.2 Welche Maßnahmen können die Nachhaltigkeit der DLL-Trainer*innen-Ausbildung stärken?

Um zu gewährleisten, dass DLL-Trainings auf längere Sicht und anhaltend wirksam werden, sind nach dem Training unterschiedliche Verfahren zur Unterstützung und der Begleitung der DLL-Trainer*innen möglich.

Coaching durch erfahrene Trainer*innen: Für die effektive Einarbeitung neuer DLL-Trainer*innen bieten sich mehrstufige, aufeinander aufbauende Modelle an, wie z. B.:

- Fokus „Beobachtung“: Die neuen Trainer*innen beobachten mithilfe eines Beobachtungsbogens die Tutorierung in einem von erfahrenen Trainer*innen geleiteten DLL-Kurs. Sie tauschen sich dazu in synchronen Treffen mit den Trainer*innen aus. Wichtig dabei sind konkrete Fragestellungen wie z. B. *„Was hat dir am Handeln des DLL-Trainers / der DLL-Trainerin in der 1. Woche so gut gefallen, dass du es dir für deine eigene Tutorierung auf alle Fälle merken möchtest?“* oder *„Für welche Zwecke wird das Nachrichtenforum genutzt? Wofür kann man es noch nutzen?“*
- Gecoachtes Tutorieren: Die neuen Trainer*innen übernehmen einige Aufgaben der Tutorierung und reflektieren diese gemeinsam mit dem/der erfahrenen Trainer*in.
- Paritätische Co-Tutorierung: Der/Die erfahrene Trainer*in gibt dabei der/dem neuen Trainer*in Hinweise, begleitet und coacht. Es gibt einen intensiven Austausch.

Diese Ansätze werden in einigen Ländern bereits erfolgreich erprobt und als konstruktiv erlebt, wie wir aus Gesprächen und Schulungen wissen. Nähere Informationen können von DLL-Ansprechpartner*innen der jeweiligen Regionen bezogen werden.

Regelmäßige Supervisionen: Supervisionen können z. B. von Fortbildungsleiter*innen, DLL-Ansprechpartner*innen oder externen Expert*innen durchgeführt werden. Dabei sollten klare Beobachtungsfragen verwendet werden, die sich auf die verschiedenen Rollen und Kompetenzen der Trainer*innen beziehen. Sie bieten die Möglichkeit, individuelle Kompetenzen zu identifizieren und zu optimieren, Standards festzulegen und den Austausch- und Fortbildungsbedarf zu bestimmen. Die Beobachtung kann unterschiedliche Aspekte fokussieren und gezielte Fragen thematisieren, wie z. B. *„Ist das Material ansprechend aufbereitet und fördert es das Interesse und die Motivation der DLL-Teilnehmenden?“* / *„Bezieht der/die Trainer*in alle Teilnehmenden aktiv ein und unterstützt schwächere bei Bedarf?“* / *„Wird das Diskussionsforum von den Trainer*innen verwendet, um Fragen und Diskussionen zu einzelnen Aufgaben zu initiieren und zu beantworten?“*

Auch diese Form wird eingesetzt, aber hier bräuchte es, um tatsächlich ausreichend Transparenz herzustellen, geeignete, gemeinsam entwickelte Bögen für die Beobachtung.

Kollegiale Hospitationen: Die kollegiale Hospitation kann für die persönliche Weiterentwicklung der DLL-Trainerinnen besonders hilfreich sein. Während auf der einen Seite Supervisionen *„für Tutor*innen eher demotivierend und stressfördernd sind, zumal die Tutorierung des Kurses selbst herausfordernd ist“* (LP12), werden kollegiale Hospitationen und der Austausch von Trainer*innen untereinander insgesamt als positiv(er) angenommen, wenn sie auf einer vertrauensvollen Grundlage geschehen. Interessante Perspektiven bieten auch überregionale kollegiale Hospitationen. Hierfür bieten sich verschiedene Ebenen für Teams an:

- Kollegiale Hospitationen zwischen zwei erfahrenen Trainer*innen untereinander
- Kollegiale Hospitationen zwischen einer erfahrenen und einem/einer unerfahrenen DLL-Trainer*in
- Kollegiale Hospitation mit Blick von außen, z. B. DLL-Trainer*innen aus zwei unterschiedlichen Regionen

Grundlage der kollegialen Hospitationen sind auch hier diverse von Goethe-Instituten intern entwickelte Beobachtungsbögen, die verschiedene Fokuspunkte zu Aspekten der Tutorierung, zur Durchführung von Online-Livesitzungen und zum Lehrverhalten haben. Die Trainer*innen bestimmen vor der Hospitation gemeinsam die Schwerpunkte. Die Fragen können ähnlich wie die der genannten Beispiele sein. Eine Auswertung kann auch so aussehen:

„Es sollte am Ende ein Reflexionsgespräch geben, wo man lernfördernde Aspekte und fragwürdige Aspekte bespricht. Das hilft viel.“ (LP19)

Vertiefung durch Aufbaumodule: Seit mehreren Jahren werden vom Goethe-Institut vier voneinander unabhängige Online-Module zur Vertiefung spezifischer Kompetenzen angeboten. Für eine Teilnahme ist die Erfahrung in der Leitung von DLL-Kursen notwendig. Die jeweils 15-20-stündigen Module sind über vier Wochen in asynchroner Arbeit auf der Lernplattform verteilt und

können durch Online-Livesitzungen ergänzt werden. Die Module basieren u.a. auf folgenden Inhalten:⁸

- **Modul 1: Praxiserkundungsprojekte:** Erkennen und Analyse guter PEP-Fragen aus der Praxis, deren Indikatoren und Beobachtungsinstrumenten, Erörterung unterschiedlicher Formen der tutoriellen Unterstützung bei der Arbeit mit PEPs, Erkennen von Standards und Kriterien für PEPs, Erkennen von Reflexion in PEP-Dokumentationen
- **Modul 2: synchrone (Online-Live-)Seminare:** Moderation im Rahmen von Fortbildungen, Überlegungen zur Verzahnung von asynchronen Online- und synchronen Präsenzphasen und Erstellung von (Online-) Planungen
- **Modul 3: Durchführungsszenarien:** Erörterung unterschiedlicher Einsatzmöglichkeiten von DLL, Qualitätskriterien für DLL-Fortbildungen, Entwicklung von Fortbildungsbausteinen
- **Modul 4: Tutorierung:** Lösungen zu häufig auftretenden Schwierigkeiten bei der Teilnehmer*innen-Betreuung in Bezug auf Organisation, Feedback und Bewertung, Monitoring-Tool auf Moodle und „Trouble-Shooting-Guide“

Austausch in Netzwerkräumen und regelmäßigen Treffen: Weltweit gibt es mehrere regionale DLL-Netzwerk- bzw. Austauschräume, die neben einer organisatorisch-administrativen Funktion die Kommunikation und den Austausch von Trainer*innen fördern sollen. So besteht die Möglichkeit, Informationen und Ressourcen auszutauschen und Erfahrungen über Foren, Datenbanken, Wikis zu teilen oder über diesen Raum organisierte regelmäßige, kürzere Online-Treffen zu planen. Dies fördert den kollegialen Austausch und ermöglicht, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen. Durch die Vernetzung können DLL-Trainer*innen auf ein breiteres Wissens- und Erfahrungsspektrum zugreifen. Die regionalen DLL-Koordinator*innen könnten hier regelmäßige Schwerpunkte oder Fokusthemen thematisieren und Fachwissen vertiefen. Mitbringen sollten die Trainer*innen, so die Meinung eine Kollegin,

„den Willen zum Austausch und Netzwerken ... Sicher ist das keine Kompetenz im engen Sinne, jedoch eine grundlegende Einstellung, die zur Qualitätssicherung beitragen kann.“ (LP22)

7 Zusammenfassung und Abschluss

Die Einschätzungen der Kolleg*innen im Rahmen der Fragebogenstudie weisen unserer Einschätzung nach ein hohes Maß an Reflexionskompetenz auf. Diese Kompetenz ist ein grundlegendes Instrument der Professionalisierung von DLL-Trainer*innen. Die von den Interviewpartner*innen genannten Aspekte spiegeln mehrheitlich auch unsere Erfahrungen als langjährige und in verschiedenen Regionen tätigen DLL-Trainer*innen wider. Als Ausbilderinnen (Train-the-Trainer) für künftige DLL-Trainer*innen und Mitentwicklerinnen der DLL-Basis- und Aufbauschulungen

⁸ Die Aufbauschulung wurde 2018 von Christiane Bolte-Costabiei, Stefan Häring, Bente Lowin-Kropf und Annegret Schmidjell im Auftrag des Goethe-Instituts entwickelt.

kommen wir zu dem Schluss, dass die DLL-Trainer*innen-Ausbildung und ihre Inhalte weiterhin eine hohe Relevanz für die künftige Tätigkeit als DLL-Trainer*in haben.

Regional und kontextbezogen (z. B. für die Universität) können sich Schwerpunkte der DLL-Schulungen verschieben, variabel gekürzt oder erweitert werden können. Gerne möchten wir hier die Diskussion dafür anstoßen, aber die konkrete Umsetzung und dafür notwendige Mittel und Ressourcen müssen von den jeweiligen Partnern (Goethe-Institut und Universitäten) diskutiert, ausgearbeitet und freigegeben werden.

Wichtig erscheint uns auch, dass die Tutorierungskompetenz in Kombination mit aktuellem, fachdidaktischem Wissen weiterhin fokussiert werden sollte, auch wenn die künftigen Trainer*innen mittlerweile durch die eigene Teilnahme an unterschiedlichen asynchronen Fortbildungen – so unsere Beobachtungen – diese von Anfang qualitativ besser umsetzen als noch vor einigen Jahren. Nochmal mehr an Bedeutung gewonnen haben die Selbstkompetenz und die mediendidaktische Kompetenz, die auch für Lehrkräfte in den letzten Jahren grundlegend wichtiger geworden ist. DLL-Trainer*innen sollten (nicht nur) hier Modell für die Fortbildungsgruppe sein. Auch können – DLL-konform – eigene (informelle) PEPs dazu beitragen, die Kompetenzen der DLL-Trainer*innen zu stärken und eigene Handlungsspielräume zu erweitern.

Regelmäßige Evaluierungen in Form von unterschiedlichen Hospitationen könnten zu einer Qualitätssicherung und weltweiten Standardisierung beitragen. Unsere Vorschläge zur Umsetzung während und nach der Absolvierung der Trainerschulung können neben anderen Maßnahmen dazu beitragen, die Qualität des DLL-Weiterbildungsprogramms zu stärken und Standards zu setzen.

Weiterführende Literatur:

Hinweis: Die meisten Unterlagen, auf die wir uns hier bezogen haben, sind aus der Praxis für die Praxis entwickelt worden. Sie stehen hiermit als Anhang zur Verfügung und wurden bislang als interne Materialien verwendet. Als wichtige Grundlage für die Tätigkeit als DLL-Trainer*innen gilt das im DLL-Netzwerkraum des Goethe-Instituts auf Moodle veröffentlichte Handbuch, zu dem DaF-Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts weltweit beigetragen haben: Handbuch zur Durchführung einer Fort- und Weiterbildung mit Deutsch Lehren Lernen. (2014, Überarbeitung 2023) Goethe-Institut: München.

Zur Vertiefung von Aspekten aus Kapitel 4 kann folgende Literatur herangezogen werden:

Abshagen, Maike & Lindström, Jens (2022). *Handreichung: Online- und hybride Fortbildungen lernwirksam gestalten*. Abgerufen am 17.09.2023, von URL

<https://www.forumbd.de/wp-content/uploads/2023/02/FBD-Handreichung-Online-und-hybride-Fortbildungen-lernwirksam-gestalten-Dezember-2022.pdf>

Große Boes, Stefanie & Kaseric, Tanja (2018). *Trainer Kit: Die wichtigsten Trainingstheorien, ihre Anwendung im Seminar und Übungen für den Praxistransfer*. Bonn: Edition Training aktuell.

Kempfert, Guy & Ludwig, Marianne (2008). *Kollegiale Unterrichtsbesuche: Besser und leichter*. Weinheim: Beltz.

Klein, Zamyat (2023). *Kreative und lebendige Live-Online-Seminare: Teilnehmeraktivierende Methoden, Tipps und Inspirationen für Webinare*. Bonn: Managerseminar.

Lipowsky, Frank & Rzejak, Daniela (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten: Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden*. Abgerufen am 17.09.2023, von URL <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fortbildungen-fuer-lehrpersonen-wirksam-gestalten>

Angaben zur Person: Dr. Annegret Schmidjell ist selbständige Trainerin und Fortbildnerin, langjährige DaF-Fortbildnerin für Methodik/Didaktik Deutsch als Fremdsprache für diverse Bildungsinstitutionen im In- und Ausland, DaF-Trainerin für Multiplikator*innen der Goethe-Institute weltweit und Kommunikationstrainerin für Führungskräfte. Sie ist Mit-Entwicklerin zahlreicher Multiplikator*innen und Trainer*innen-Curricula sowie des DLL-Trainer*innen-Programms sowie Lehrbeauftragte für DaZ an der Universität Innsbruck, Weiterbildung von Referendarlehrkräften für das Bildungsministerium Luxemburg, Gutachterin für Lehrwerke u. a.

Kontakt: ann.schmidjell@t-online.de

Angaben zur Person: Christiane Bolte-Costabiei ist selbstständige und langjährige Fortbildnerin für Methodik/Didaktik/ Digitales Lernen für das Goethe-Institut und andere Bildungsinstitutionen; Trainerin für DLL-Trainer*innen, Begleitlehrkräfte und Multiplikator*innen; (Co-) Autorin von Lehrwerken und zahlreichen DaF-Materialien, Vernetzungsprojekten sowie DLL-Zusatzmaterialien. Sie hat Erfahrungen in der Erstellung von (digitalen) Fortbildungsangeboten, ist DLL-Gutachterin für Leistungsnachweise der Universität FSU und hat mehrere Jahre in der Zentrale des Goethe-Instituts im Rahmen der Partnerschulinitiative mitgearbeitet.

Kontakt: chbolte@yahoo.de

DOI: <https://doi.org/10.24403/jp.1335300>