

Auszug aus der

Richtlinie für die

Zertifizierung zum

- **Zertifizierter Trainer in der
Erwachsenenbildung (ZTEB)**

Bedingungen für das Verfahren der Qualifizierung und Prüfung von Trainern in der Erwachsenenbildung mit dem Ziel der Zertifizierung zum „Zertifizierter Trainer in der Erwachsenenbildung (ZTEB)“

**Richtlinie der Wirtschaftskammer Österreich.
Als Normatives Dokument in Kraft gesetzt durch die
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ).**

Version	4.A/20190111
Freigegeben am	11. Jänner 2019
Freigegeben von	Leiter WIFI Zertifizierungsstelle

1 Vorwort

Diese vorliegende Richtlinie dient dazu, verbindliche und einheitliche Vorgaben für die Inhalte der Ausbildung bzw. der Qualifizierung sowie der nachzuweisenden Kompetenzen bei der Zertifizierung zum „Zertifizierter Trainer in der Erwachsenenbildung“ (nachfolgend „ZTEB“ bezeichnet) durch zugelassene (akkreditierte) Personenzertifizierungsstellen zu gestalten.

Diese Richtlinie wurde - unter Einbindung namhafter Wissenschaftler der Erwachsenenpädagogik - von Experten für die Qualifizierung von Trainern in der Erwachsenenbildung des Wirtschaftsförderungsinstitutes (WIFI) der Wirtschaftskammer Österreich und qualifizierten Trainern und Beratern aus Fachorganisationen der Wirtschaft - eingebunden in das Netzwerk der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) - entwickelt, vom Präsidium der WKÖ in Kraft gesetzt und herausgegeben. Die darin enthaltenen Festlegungen sind als Mindestanforderungen zu betrachten.

Programmausschüsse der Zertifizierungsstellen dürfen die in dieser Richtlinie getroffenen Festlegungen nicht reduzieren. Diese Richtlinie betreffende Änderungsvorschläge sind beim Präsidium der WKÖ einzureichen.

Für die Durchführung von Zertifizierungen zum „ZTEB“ nach dieser Richtlinie sind auch die Erfüllung der relevanten nationalen und internationalen normativen Regeln, Dokumente und Gesetze, die Mindestforderungen an die Tätigkeit von Zertifizierungsstellen definieren, nachzuweisen. Im Einzelnen werden sie unter Kapitel 1.2 „Normen und gesetzliche Grundlagen“ und Kapitel 4 „Anforderungen an Zertifizierungsstellen“ detaillierter angeführt.

In die Gestaltung dieser Richtlinie sind darüber hinaus Zielsetzungen und Qualitätsstandards jener normativen Quellen - auch aus der Standardliteratur - eingeflossen, welche den Rahmen zeitgemäßer Erwachsenenbildung statuieren.

Diese Richtlinie und alle weiteren, damit in Verbindung stehende Dokumente und ihre Änderungen werden durch schriftliche Mitteilungen der WKÖ an akkreditierte Zertifizierungsstellen veröffentlicht.

Alle in diesem Dokument verwendeten geschlechtsspezifischen Bezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise jeweils auf das weibliche und männliche Geschlecht.

1.1 Urheberrecht

Das vorliegende Normative Dokument ist in allen seinen Teilen geistiges Eigentum der Wirtschaftskammer Österreich. Eine Verwertung oder Verwendung zu Zertifizierungs- und/oder Qualifizierungszwecken ist, auch auszugsweise, ohne die schriftliche Zustimmung des Rechteinhabers unzulässig.

Die Vervielfältigung, Übertragung in andere Medien und auch auszugsweise Speicherung ist nur mit Genehmigung der WKÖ gestattet.

1.2 Standardliteratur

In die Gestaltung dieses Normativen Dokuments sind die nachstehend angeführten Standardwerke der Erwachsenenpädagogik unter spezieller Berücksichtigung aktueller Forschungs- und Lehrwerke mit Schwerpunkt „Systemischer Konstruktivismus“ maßgebend eingeflossen und fanden ihre Berücksichtigung.

Arnold, R.: Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. Heidelberg. Carl-Auer. 2007

Hüther, G.: Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher. Fischer. 2011

Reich, K.: Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Einführung in Grundlagen einer interaktionistisch-konstruktivistischen Pädagogik. Neuwied. Luchterhand. 1996

Siebert, H.: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel. 2006

Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI Österreich) Selbst gelernt hält besser - Serie 1. Konstruktivistische Didaktik und Methodik. 2. Aufl. 2013

Weiterführende Literatur:

Arnold, R./Schüßler, I.: Ermöglichungsdidaktik, Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Schneider Verlag Hohengehren. Baltmannsweiler 2003

Arnold, R.: Ermöglichungsdidaktik- die notwendige Rahmung einer nachhaltigen Kompetenzreifung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB (2/2012), S. 45-47

Schüßler, I.: Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Eine explorative Studie zum nachhaltigen Lernen von Erwachsenen. Habilitationsschrift. Kaiserslautern 2006.

Siebert, H.: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel. 2006.

2 Kompetenzorientierte Trainingsphilosophie

Ein wesentlicher lerntheoretischer Hintergrund ist der systemische Konstruktivismus, der die Selbstbestimmung, Selbsttätigkeit und die daraus resultierende Selbstverantwortung der Lernenden maßgebend für nachhaltigen Kompetenzerwerb ansieht^[1]

Die WKÖ unterstützt das Lernen von Einzelnen, Gruppen und Organisationen durch die Gestaltung von möglichst optimalen Rahmenbedingungen für Lehr- und Lernprozesse, die entsprechende didaktische Aufbereitung von Lerninhalten, die Grundhaltungen wie Wertschätzung, Begleitung und Lernberatung berücksichtigen.

2.1 *Moderne Erwachsenenbildungsarbeit und Trainerrolle*

2.1.1 **Das Selbstverständnis moderner Erwachsenenbildungsarbeit:**

Für die WKÖ stehen die Lernenden und ihre Lernprozesse im Zentrum aller Bemühungen.

Für eine moderne Erwachsenenbildungsarbeit sind folgende Orientierungen grundlegend:

- Die Motivation von Lernenden entdecken und fördern;
- Die Selbstlernkompetenz der Lernenden systematisch stärken;
- Die Lernprozesse kontinuierlich optimieren;
- Organisationsformen der Erwachsenenbildungsarbeit flexibel anpassen;

Lernende stärken in wertschätzender und aktivierender Atmosphäre genau jene Selbstlernkompetenzen, die in beruflichen Kontexten erforderlich sind.

Dazu zählen die Motivation und die Fähigkeit:

- eigenverantwortlich Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen zu erwerben und anzuwenden,
- sich selbstverantwortlich zu entwickeln,
- über Problemlösungskompetenz sowie
- Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit

zu verfügen.

^[1] Arnold, R.: Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. Heidelberg. Carl-Auer. 2007;

2.1.2 Trainerrolle

Trainer bringen daher eine neue Lernkultur des lebendigen, nachhaltigen und kompetenzentwickelnden Lernens zum Ausdruck. Hierfür müssen sie über Kompetenzen verfügen welche ihnen helfen, in einer anderen und stärker das Lernen der Teilnehmenden in den Vordergrund stellenden Weise, ihre Rolle wahrzunehmen. Das Rollenverständnis der Lehrenden erweitert sich zum Lernbegleiter, der den geeigneten Rahmen für ein lebendiges und nachhaltiges Lernen schafft.

Geprägt durch die Haltung eines Lernbegleiters begegnen sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Wertschätzung. Sie verfügen aus ihrer persönlichen Praxis über ausgewiesene fachliche Kompetenzen, können Gruppen produktiv anleiten und ein aktivierendes Lernklima herstellen. Sie sind didaktisch auf dem aktuellen Stand der Erwachsenenbildung und wenden wirksame Methoden an, die den aktuellen Erkenntnissen der Lernforschung entsprechen. Diese Lernmethoden bringen die Lernenden dazu, Alltagslernen und theoretisches Wissen zu verknüpfen, und regen sie zu Problemlösen, Selbstbeobachtung und Selbststeuerung an. Nur unter diesen Bedingungen wird lebendiges und nachhaltiges Lernen möglich.

2.2 *Umsetzung am Beispiel des Lernmodells LENA*

Das Lernmodell LENA trägt den neuesten Erkenntnissen aus Hirn- und Lernforschung Rechnung. Es wurde mit wissenschaftlicher Unterstützung von Prof. Dr. Rolf Arnold, Berufs- und Erwachsenenpädagoge an der TU Kaiserslautern, von Experten des WIFI-Österreich entwickelt und steht für **LE**bendiges und somit **NA**chhaltiges Lernen.

„Nachhaltige Weiterbildung ist dann gegeben, wenn es den Lernenden gelingt, das Wissen, sowie die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie erwerben, dauerhaft in ihr Kompetenzprofil zu integrieren.“ (Prof. Arnold, Vortrag, WIFI, November 2008)

Nachhaltiges Lernen in den Mittelpunkt seiner strategischen Ausrichtung zu rücken hat zur Folge, dass Weiterbildungsanbieter selbst zur lernenden Organisation werden und sich entsprechend den Grundmaximen von Kompetenzorientierung und nachhaltigem Lernen ausrichten. Dadurch stärken sie auch ihre Glaubwürdigkeit als Agent des Anliegens einer nachhaltigen Kompetenzentwicklung.

S.P.A.S.S – Kriterien für lebendiges und nachhaltiges Lernen

S – Selbstgesteuert	Lernwege selbst bestimmen lassen. Ziele und Lernbedingungen mitgestalten lassen. Lernergebnisse selbst überprüfen lassen.
P – Produktiv	Erfahrungen einbinden und konstruieren lassen. Entdeckungsarbeit zulassen und Raum geben. Eigene Sichtweisen hinterfragen lassen.
A – Aktivierend	Eigeninitiativen entwickeln lassen. Praxis- und erlebensorientiertes Arbeiten ermöglichen und fördern. Konkrete Arbeitsaufträge bearbeiten.
S – Situativ	Situationen im Hier und Jetzt reflektieren lassen. Lösungen anhand von Praxisbeispielen erarbeiten. Musterlösungen in die eigene Praxis übertragen.
S – Sozial	Kooperatives Erarbeiten von Lösungen fördern Fragen und Feedback in der Gruppe zulassen Wertschätzung für (Lern-)arbeit geben.

Grafik: WIFI Österreich

Wesentliche Bedeutung kommt dem Kompetenzaufbau von Trainern zu, die in der Entwicklung und Umsetzung von Bildungsprodukten die kompetenzorientierte Trainingsphilosophie moderner Erwachsenenbildungsarbeit, wie sie im WIFI-Lernmodell LENA mit den in der vorstehenden Grafik dargestellten Kriterien zum Ausdruck kommt, in ihrer Trainerrolle und ihrer Haltung verinnerlichen müssen.

3 Kompetenzbegriff und Kompetenzarten

Da es unterschiedliche Definitionen des Kompetenzbegriffs gibt ist es notwendig, Festlegungen zu treffen, die in weiterer Folge den Rahmen für die in der Rollenbeschreibung, der Qualifikationsbereiche und der Kompetenzfelder wie auch der Bewertungskriterien für die Zertifizierung zum „ZTEB“ verwendeten Kompetenzbegriffe abgeben.

Nachstehend zwei grundlegende Definitionen aus der Literatur:

- „Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, in Situationen unter Berücksichtigung der personalen Handlungsvoraussetzungen und der äußeren Handlungsbedingungen Ziele zu erreichen und Pläne zu realisieren.“ (Hof, S. 85)^[2]
- „Psychologisch betrachtet definiert man Kompetenz als die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“- F. E. WEINERT^[3] .

Diesem Verständnis zufolge wird Kompetenz erst dann sichtbar, wenn persönlichen Ressourcen und Grundeinstellungen (wie Motivation, Bereitschaft, usw.) mit Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in konkreten Trainingssituationen zur Anwendung kommen.

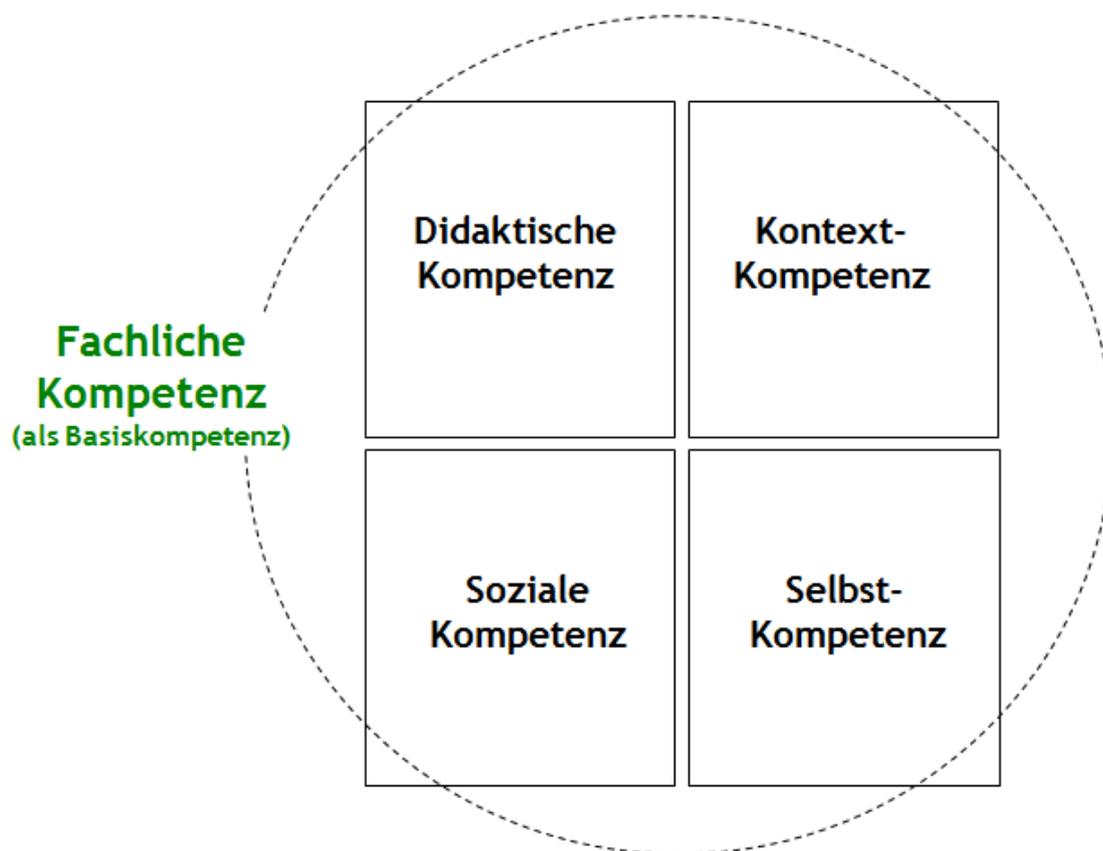
Kompetenz bedeutet auch die Befähigung eines Menschen auf der Basis erfolgreicher Lernprozesse,

- sich situativ angemessen zu verhalten,
- selbstverantwortlich Probleme zu lösen,
- bestimmte Leistungen zu erbringen und
- mit anderen Menschen wertschätzend umzugehen.

^[2] Hof, Christiane: Von der Wissensvermittlung zur Kompetenzorientierung in der Erwachsenenbildung? In: NuiSSL, Ekkehard / Schiersmann, Christiane / Siebert, Horst (Hsg.): Kompetenzentwicklung statt Bildungsziele? Report Nr. 49, Juni 2002 (S. 80-89) http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2002/nuiSSL02_02.pdf

^[3] F. E. Weinert (2001) *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit* in F. E. Weinert [Hrsg.], *Leistungsmessung in Schulen*. Weinheim und Basel: Beltz-Verlag

In der Literatur findet sich auch eine große Zahl unterschiedlicher Kompetenzarten. In Anlehnung an Erpenbeck/Heyse^[4] wurden vier Kompetenzfelder definiert, die in nachstehender Grafik dargestellt werden und nachfolgend dem Kompetenzprofil des „Zertifizierter Trainer in der Erwachsenenbildung (ZTEB)“ zugrunde gelegt wurden.



Quelle: WIFI Österreich

3.1 Fachliche Kompetenz als Grundvoraussetzung

Dazu zählen die ausgewiesenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten aus dem jeweiligen Fachgebiet, in dem Trainer lehrend und lernbegleitend tätig sind.

Zertifizierte Trainer (ZTEB) sind in der Lage, die vielfältigsten Problem- und Anwendungssituationen des Themengebietes kompetent zu erläutern. Sie wissen um die

^[4] Erpenbeck, J./Heyse, V.: Die Kompetenzbiographie - Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation“, Waxmann Verlag, 2007

Bedeutung der eigenen Weiterbildung - auch und gerade in fachlichen Belangen - und nehmen kontinuierlich an fachlicher Weiterbildung teil.

3.2 Selbst-Kompetenz

Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt, zur Arbeit sowie zur eigenen Person ausdrückt. Persönlichkeitseigenschaften, die gerade im Lehr- und Lernprozess Bedeutung haben (Leistungsbereitschaft, Engagement, Motivation, Flexibilität, Kreativität, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit, Mobilität, Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit, Lernbereitschaft, Reflexionsvermögen, Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiografie) und sich insbesondere in einer empathischen, begleitenden sowie selbstreflexiven Grundhaltung äußern.

3.3 Soziale Kompetenz

Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten die ermöglichen, in den Beziehungen zu Menschen situationsadäquat zu handeln (Kommunikations-, Kooperations-, Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen, emotionale Kompetenz, Selbstreflexion,...) und diese wertschätzend und produktiv für den Lehr- und Lernprozess einzusetzen.

3.4 Didaktische Kompetenz

Komplexe fachliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in einer auf das Niveau der Teilnehmenden reduzierten Form so kompetent einzubringen, die es ermöglicht, wirksame, lebendige, nachhaltige und weitgehend selbstgesteuerte Lernprozesse bei Erwachsenen zu initiieren, situativ zu gestalten und zu evaluieren (Methodenkompetenz, Analysefähigkeit, Lern- und Arbeitstechniken, Einsatz von Bildungstechnologien, ...).

3.5 Kontext-Kompetenz

Dazu zählen jene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, die unterschiedlichen Umfeldbereiche und deren Bezug zu den Anwendungsbereichen als Trainer in der Erwachsenenbildung zu kennen, einzuordnen und mit samt ihren Auswirkungen (Unternehmerisches Denken, Bildungsverständnis, Rechtlicher Rahmen, Wirkungsweise komplexer Systeme, Bildungsauftrag, usw....) in der eigenen Bildungsarbeit und einem modernen Bildungsverständnis entsprechend sichtbar zu machen.

4 Kompetenzprofil, Rollenbeschreibung und Qualifikationsbereiche

4.1 Rollenbeschreibung „Zertifizierter Trainer in der Erwachsenenbildung (ZTEB)“

Rollenbeschreibung „Zertifizierter Trainer (ZTEB)“	
Ziele	<p>„Zertifizierte Trainer (ZTEB)“ sind in der Lage, bei ihren Teilnehmern in den vielfältigsten Problem- und Anwendungssituationen ihres jeweiligen Fachgebietes in einer didaktisch reduzierten und auf den Fragehorizont der Lernenden angepassten Weise Lernprozesse zu initiieren.</p> <p>Sie verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ eine ausgewiesene fachliche Kompetenz und vertieftes theoretisches Wissen sowie einschlägige Berufserfahrungen; ○ persönliche und soziale Kompetenzen zur qualifizierten Trainingsarbeit sowie selbstständigen und letztverantwortlichen Führung von Gruppen; ○ didaktische und methodische Kompetenzen zur Konzipierung und aktivierenden Gestaltung nachhaltiger und lebendiger Lernprozesse von Erwachsenen und Nutzung der spezifischen Möglichkeiten moderner Bildungstechnologien. <p>Sie sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ das Rollenbild des „ZTEB“ situationsbedingt im jeweiligen Kontext umzusetzen und ○ ein wertschätzendes und vertrauensvolles, aber auch anforderungsstarkes Lernklima zu schaffen, welches sie in die Lage versetzen, die Aneignung der Lernenden wirksam zu unterstützen und damit die berufliche Entwicklung der Lernenden nachhaltig zu fördern.

Rollenbeschreibung „Zertifizierter Trainer (ZTEB)“

Aufgaben / Verantwortlichkeiten

„Zertifizierte Trainer (ZTEB)“ haben die Aufgabe,

- den Erwachsenenbildungsauftrag der Wirtschaft und der Gesellschaft unter Berücksichtigung der institutionellen Rahmenbedingungen unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen der Erwachsenenbildung umzusetzen und ihn durch ihre eigene Bildungsarbeit sichtbar mit Leben zu erfüllen;
- zielgruppengerechte Bildungsmaßnahmen für Erwachsene lebendig und nachhaltig zu konzipieren, zu planen, unter Einsatz moderner Bildungstechnologien durchzuführen und zu evaluieren sowie Verbesserungspotentiale im Bildungsmanagement aufzuzeigen;
- lebendige Strukturen sowie Beziehungen in der Trainingssituation zu schaffen, in welchen die Teilnehmer in nachhaltigen Lernprozessen ihre Potenziale umsetzen können;
- ihr eigenes Kommunikationsverhalten zu reflektieren und mit dem Gegenüber in Beziehung zu treten;
- mit Lernwiderständen oder schwierigen Teilnehmern selbstreflexiv umzugehen und dabei um die wirklichkeitsschaffende Kraft eigener Deutungen, Gefühle und Festlegungen zu wissen;
- Trainierende zu fordern und zu fördern und damit deren Entwicklung bzw. die gewünschten Veränderungen nachhaltig zu unterstützen;
- sich als eigenständige Persönlichkeit in der Aufgabe und in der Beziehung zu den Trainierenden zu zeigen und die distanzierende Wirkung ihrer (Experten-) Rolle zu minimieren;
- Vorbild zu sein und durch einen wertschätzenden, empathischen Umgang mit den zu Trainierenden als Begleiter präsent zu sein um die Grundlagen für den Lehrerfolg zu legen;
- sich um eigenes menschliches Wachstum zu bemühen, sich der eigenen blinden Flecken bewusst zu sein, welche das Verhalten in Lernprozessen bestimmen können - diese zu reflektieren und zu vermeiden;

Zusätzlich zu den später angeführten Kompetenzen erfüllt der „ZTEB“ die persönlichen, sozialen und kontextbezogenen Anforderungen wie Offenheit, Kommunikation und Lernbereitschaft gegenüber neuen Entwicklungen der Erwachsenenbildung sowie Qualitätsorientierung und Fähigkeit zur Teamarbeit.

4.2 Qualifikationsbereiche und Kompetenzfelder - Vertiefungsgrad

Die in nachfolgender Tabelle angeführten Qualifikationsbereiche und Kompetenzfelder geben einen Überblick über die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von „ZTEB“. Diese Qualifikationsbereiche und Kompetenzfelder ermöglichen, Zusammenhänge in der Weiterbildungsarbeit zu erkennen, zu verstehen und zuzuordnen, um damit im Kompetenzprofil des Zertifikates agieren zu können.

In den rechten Spalten der Tabelle wird unterschieden zwischen den Vertiefungsgraden:

- A „Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Sinne von „Kennen“ eine allgemeine Bewertung erfordern“ - werden vorwiegend bei der schriftlichen Prüfung beurteilt.
- B „Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Sinne von „Können“ eine detaillierte Bewertung durch die Anwendung von relevanten Methoden erfordern“ - werden bei der Bearbeitung und Präsentation der schriftlichen Aufgabenstellung und in der Ausarbeitung und Präsentation der Projektarbeit sowie im Fachgespräch beurteilt.

Kompetenzfeld	Qualifikationsbereiche Kenntnisse - Fertigkeiten - Kompetenzen	Vertiefungs- grad
Selbstkompetenz	• Differenzieren zwischen menschlicher Präsenz und Rolle als Experte und Trainer	B
	• Schaffen einer vertrauensvollen und wertschätzenden Atmosphäre für Erfahrungsdarstellung und Erfahrungsaustausch	B
	• Eigenverantwortung der Lernenden für ihren persönlichen Lernerfolg deutlich machen	B
	• Mit Empathie und Geduld auf die Lernenden eingehen, auf ihr Gegenüber einstellen und das Rollenbild als Lernbegleiter aktiv umsetzen	B
	• Techniken zur Selbstreflexion und Selbstevaluierung situationsadäquat einsetzen und kritisch ihre eigene Kommunikationsfähigkeit, Identität und Rolle als Trainer analysieren	B
	• Mit Lernwiderständen und/oder schwierigen Teilnehmern selbstreflexiv umgehen	B
	• Persönliche Stärken und Schwächen, Lern- und Berufsbiografie sowie eigenes Verhalten, Werte, Haltungen reflektieren und weiterentwickeln	B
	• Techniken zur Wahrnehmung und Gestaltung eigener Bedürfnisse und Empfindlichkeiten anwenden/einsetzen können	B

Kompetenzfeld	Qualifikationsbereiche Kenntnisse - Fertigkeiten - Kompetenzen	Vertiefungs- grad
Soziale Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Biografische Hintergründe der Lernenden berücksichtigen und auf die soziale Ebene und den beruflichen Kontext der Teilnehmer/innen einstellen. • Gruppen zusammenführen, ergebnisorientiert vernetzen und geplantes Handeln mit realen, sozialen Situationen im Training abgleichen. • Vertrauensvolle, konstruktive und partnerschaftliche Arbeitsbeziehung zu Lernenden aufbauen • Fragetechniken situationsadäquat und reflektiert einsetzen • Im Trainingskontext rollenadäquat die Gesprächsführung übernehmen und Gespräche und Prozesse ergebnisorientiert moderieren • Wertschätzend zuhören, konstruktives Feedback geben und sich situationsadäquat, klar und präzise ausdrücken • Lernerfolge/-ergebnisse konstruktiv kommunizieren und zielgruppenadäquat sichtbar machen • Mit Widerständen konstruktiv und wertschätzend umgehen, Konflikte erkennen und situationsentsprechend bewältigen • Eskalationsstufen von Konflikten benennen und sich durch situationsadäquate Gesprächsführung deeskalierend einbringen • Eigenes Kommunikations- und Konfliktverhalten analysieren und reflektieren und bereit sein, Feedback von anderen zu erhalten und anzunehmen • Lernende wertschätzend mithilfe entsprechender Techniken zur Selbstreflexion anleiten 	<p>B</p>

Kompetenzfeld	Qualifikationsbereiche Kenntnisse - Fertigkeiten - Kompetenzen	Vertiefungs- grad
Kontextkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsfragen und Bildungsprozesse in der Erwachsenenbildung vor dem Hintergrund gesellschaftspolitischer Themen kritisch hinterfragen 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsgestützt Ergebnisse der Lernforschung zur Ermöglichungsdidaktik reflektieren, analysieren und Konsequenzen daraus für eine Lerner zentrierte Bildungsarbeit ableiten 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der außer- und überfachlichen Kompetenzen der Teilnehmer/innen fördern und unterstützen 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • WIFI-Bildungsauftrag benennen und den eigenen Beitrag als Erwachsenenbildner und als Repräsentant des Lernmodells (LENA) in Bezug dazu setzen 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Lernende auf ihre Eigenverantwortung für den Lernerfolg sensibilisieren 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Lernen als lebensbegleitenden Prozess innerhalb und außerhalb von Bildungsmaßnahmen bewusst machen 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmerisch agieren und bei den Lernenden unternehmerisches Denken fördern 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständige Bewältigung gängiger Trainingsaufgaben und Herausforderungen, auch bei wechselnden Rahmenbedingungen verantwortungsbewusst gestalten 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Theorien des Gender Mainstreaming und Diversity Management benennen und Auswirkungen auf konkrete Bildungsarbeit reflektieren 	B
	<ul style="list-style-type: none"> • Neuere Kognitions- und Lerntheorien sowie Konzepte zur Persönlichkeitsentwicklung benennen und beschreiben 	A
	<ul style="list-style-type: none"> • Beispielhaft die Systematik der Klassifizierung und Beschreibung von Kompetenzen benennen 	A
	<ul style="list-style-type: none"> • Wirkungsweise komplexer Systeme und systemisch-konstruktivistische Theorien erläutern 	A
	<ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen komplexer Systeme auf die Bildungsarbeit darlegen und plausibel begründen 	A