

Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen

Erwachsenenbildung

mit dem geschützten Titel

Diplomierte Erwachsenenbildnerin HF
Diplomierter Erwachsenenbildner HF

Genehmigt durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI:

31. OKT. 2022

Aufbau

1. Grundlagen	5
2. Trägerschaft des Rahmenlehrplans	5
2.1 Zusammensetzung und Rechtsform	5
2.2 Überprüfung des Rahmenlehrplans	5
2.3 Anschrift	6
3. Bildungsgang und Titel	6
3.1 Bildungsgang	6
3.2 Titel des Berufs	6
4. Positionierung	7
4.1 Positionierung im Bildungssystem	7
5. Berufsprofil	10
5.1 Einleitung und Begriffe	10
5.2 Arbeitsgebiet und Kontext	12
5.3 Übersicht über die Kompetenzen	15
5.4 Anforderungsniveau	23
5.4.1 Anforderungsniveau auf der Makroebene	23
5.4.2 Anforderungsniveau auf der Mesoebene	24
5.4.3 Anforderungsniveau auf der Mikroebene	27
6. Angebotsformen und Lernstunden	31
6.1 Angebotsformen	31
6.2 Aufteilung der Lernstunden	32
6.2.1 Lernstundenverteilung auf die Kompetenzbereiche	32
6.2.2 Aufteilung der Lernzeit auf schulische und praktische Bildungsbestandteile	33
6.2.3 Übersicht Gesamtlernzeit	35
7. Zulassung	36
7.1 Grundlagen	36
7.2 Zulassungsbedingungen	36
8. Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen	36
9. Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen	37
10. Qualifikationsverfahren	38
10.1 Abschliessendes Qualifikationsverfahren	38
10.2 Zulassungsbedingungen zum abschliessenden Qualifikationsverfahren	38
10.3 Bewertung und Gewichtung der Lernleistungen und Promotion	39
10.4 Wiederholungsmöglichkeiten	39
10.5 Diplom	39
10.6 Beschwerdeverfahren	39
10.7 Studienunterbruch/-abbruch	39
11. Schlussbestimmungen	40
11.1 Übergangsbestimmungen	40
11.2 Inkrafttreten	40
12. Erlass	40
13. Genehmigung	41

1. Grundlagen

Der vorliegende Rahmenlehrplan bildet zusammen mit der Verordnung über die Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) vom 11. September 2017, dem Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) und der Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) die rechtliche Grundlage für die Anerkennung von Bildungsgängen in Erwachsenenbildung. Er stellt die Qualitätsstandards für ein Ausbildungsniveau sicher, das den Anforderungen der Arbeitswelt entspricht und die Europakompatibilität erleichtert.

Die Erarbeitung und Aktualisierung des Rahmenlehrplans berücksichtigt die berufliche Entwicklung, die Vorgaben der nationalen Dachorganisation der Arbeitswelt SVEB (Schweizerischer Verband für Weiterbildung) und die Anliegen der Berufsverbände sowie der Bildungsanbieter.

Der Rahmenlehrplan dient als Grundlage für weiterführende Regelungen und Abmachungen zwischen den Bildungspartnern. Er beschreibt das berufliche Umfeld, in welchem die diplomierten Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner HF (im Folgenden als «Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner» bezeichnet) tätig sind, das Berufsprofil und die Kompetenzen, die zum Erwerb des beruflichen Titels erforderlich sind.

Der Rahmenlehrplan hält die Verantwortlichkeiten der Bildungspartner fest, beschreibt aufgrund des Berufsprofils die zu erreichenden Kompetenzen, legt die Qualifikationen fest, definiert Bildungsbereiche und ihre zeitlichen Anteile.

Der Rahmenlehrplan ist verbindliche Vorgabe für die Konzipierung von Bildungsgängen zur Erwachsenenbildnerin und zum Erwachsenenbildner.

2. Trägerschaft des Rahmenlehrplans

2.1 Zusammensetzung und Rechtsform

Träger des Rahmenlehrplans Erwachsenenbildung HF ist der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB als Organisation der Arbeitswelt.

2.2 Überprüfung des Rahmenlehrplans

Die periodische Aktualisierung des Rahmenlehrplans erfolgt durch die Trägerschaft des Rahmenlehrplans. Sie bezieht dazu weitere Stakeholder der Erwachsenenbildung mit ein. Zu diesem Zweck führt die Trägerschaft eine Fachkommission, die Schweizerische Kommission Ausbildung der Auszubildenden (SK AdA).

2.3 Anschrift

SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Hardstrasse 235
8005 Zürich
www.alice.ch
Geschäftsstelle AdA
Tel. +41 44 319 71 71
ada@alice.ch

3. Bildungsgang und Titel

3.1 Bildungsgang

Bildungsgang Erwachsenenbildung HF

Bildungsgang und Titel werden in der jeweiligen Amtssprache auf dem Diplom aufgeführt

3.2 Titel des Berufs

Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung führt zum geschützten Titel¹

Deutsch	• Diplomierte Erwachsenenbildnerin HF • Diplomierter Erwachsenenbildner HF
Französisch	• formatrice d'adultes diplômée ES • formateur d'adultes diplômé ES
Italienisch	• formatrice d'adulti diplomata SSS • formatore d'adulti diplomato SSS

Die englische Übersetzung wird in den Diplomzusätzen aufgeführt, ist aber kein geschützter Titel.

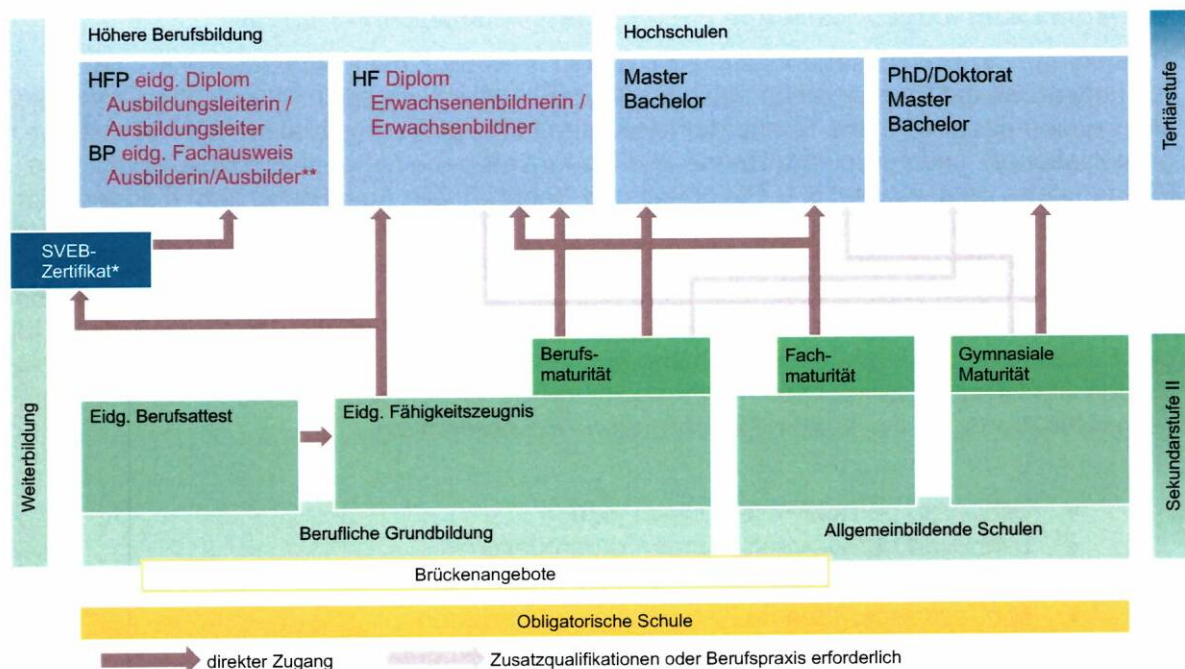
Englisch	• Advanced Federal Diploma of Higher Education in Adult Education
----------	---

¹ Der Titel entspricht dem Anhang 1, (Art. 6 und Art. 8 Abs. 3) zur Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen vom 11. September 2017
https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/10/mivo-hf-11-9-17.pdf.download.pdf/MiVo-HF_DE.pdf

4. Positionierung

4.1 Positionierung im Bildungssystem

Im Berufsbildungssystem ist der Beruf der Erwachsenenbildnerin und des Erwachsenenbildners auf der Tertiärstufe unter dem Sammelbegriff «Höhere Berufsbildung» anzusiedeln.



* Das Verbandszertifikat (SVEB-Zertifikat, Stufe I des Baukastensystems Ausbildung der Ausbildenden, AdA) ist ein nonformaler Abschluss und wird in der Erwachsenenbildung als Einstiegsqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder erworben. Das Zertifikat ist Bestandteil des Modulbaukastens zum eidg. Fachausweis Ausbilderin / Ausbilder (Stufe II des Baukastensystems Ausbildung der Ausbildenden, AdA).

** Die Kompetenzen des Fachausweises Ausbilderin/Ausbilder entsprechen mehrheitlich den Kompetenzen der Erwachsenenbildnerin/des Erwachsenenbildners HF auf Mikroebene.

Die Situierung im Umfeld und Entwicklungsmöglichkeiten werden unten detaillierter erläutert.

Situierung im Umfeld und Entwicklungsmöglichkeiten für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner

Der Studiengang Erwachsenenbildung HF eröffnet Personen mit berufsorientierter Aus- und Weiterbildung den Weg in die Bildungsarbeit mit Erwachsenen.

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner sind als Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten Fachleute für das Lernen und Lehren mit Erwachsenen. Ihre Kompetenz in Bildungsfragen ist eng verknüpft mit ihrer Kompetenz als Expertin oder Experte in einem anderen Fachbereich. Ihre Ausbildung reflektiert, systematisiert und flexibilisiert ihre fachliche Expertise. Zum Portfolio einer Erwachsenenbildnerin und eines Erwachsenenbildners gehören insbesondere konzeptionelle und organisatorische Kompetenzen, die Fähigkeit, Einzelne, Gruppen oder Organisationen professionell zu beraten und die fachliche Leitung von Projekten.

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner erwerben die Fähigkeit zu theoriegeleitetem Handeln und Reflektieren und erweitern damit das Verständnis für wissenschaftliche Konzepte und ihre forschungsgestützte Entwicklung. Die gezielte und kritische Nutzung dieser Fähigkeit ist für die erwachsenenbildnerische Praxis unabdingbar.

Im Folgenden wird der Studiengang Erwachsenenbildung HF im Kontext anderer Abschlüsse der Erwachsenenbildung im Rahmen der Höheren Berufsbildung und auf dem Niveau Hochschule situiert.

Verhältnis zum eidgenössischen Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder

Im Studiengang Erwachsenenbildung auf Stufe HF werden die Kompetenzen für die Bildungsarbeit mit Erwachsenen sowohl auf Mikro-, Meso- als auch Makroebene entwickelt. Die Mikroebene bezeichnet die Ebene der konkreten Lehr- und Lernsituation, die Mesoebene die organisationale und curriculare Ebene und die Makroebene die gesellschaftlich politische Ebene (siehe unter Kapitel 5.1, Einleitung und Begriffe). Die Ausbildung zum eidgenössischen Fachausweis ist vor allem auf die Kompetenzen im Bereich der Mikroebene sowie teilweise der Mesoebene ausgerichtet. Sie setzt den Fokus hauptsächlich auf die Planung, didaktische Konzeption, Durchführung, Nachbereitung und Evaluation von konkreten Lernveranstaltungen sowie auf die Begleitung von Lerngruppen und einzelnen Lernenden. Inhaberinnen und Inhaber des Fachausweises Ausbilderin/Ausbilder können die bereits nachgewiesenen Kompetenzen für den Studiengang Erwachsenenbildung HF vollständig anrechnen lassen. Deckungsgleiche Kompetenzbereiche der beiden Ausbildungen sind namentlich:

- Lehr- und Lernveranstaltungen planen
- Lehr- und Lernveranstaltungen durchführen
- Lehr- und Lernveranstaltungen evaluieren
- Mit Teilnehmenden im Lernprozess interagieren
- Teilnehmende lernprozessorientiert begleiten und fördern
- Gruppen leiten und moderieren
- Lehr- und Lernveranstaltungen aufgrund von Vorgaben kompetenz- und transferorientiert konzipieren
- Das eigene professionelle Handeln reflektieren und weiterentwickeln
- Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen

Verhältnis zur Höheren Fachprüfung Ausbildungsleiter/Ausbildungsleiterin

Von der Höheren Fachprüfung Ausbildungsleiter/Ausbildungsleiterin unterscheidet sich das Diplom Erwachsenenbildung HF durch unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte. Die Ausbildungsleiter und Ausbildungsleiterinnen arbeiten im Bildungsmanagement und übernehmen damit Führungsverantwortung in der betrieblichen Organisation. Die Höhere Fachprüfung Ausbildungsleitung richtet sich in der Regel an Personen, die bereits über eine mehrjährige Berufserfahrung verfügen und sich im Bereich Bildungsmanagement spezialisieren möchten. Die HF Ausbildung ist dagegen generalistischer und breiter angelegt und richtet sich an Personen, die unterschiedliche Erfahrungen als Ausbildende mitbringen und sich umfassend für komplexe Aufgaben in der Erwachsenenbildung qualifizieren wollen.

Erwachsenenbildnerinnen und der Erwachsenenbildner übernehmen mit ihrer didaktischen Kompetenz die fachliche Leitung in der Ausbildung von Erwachsenen. Im Vordergrund steht dabei die Tätigkeit als Bildungsexpertin/Bildungsexperten.

Die Kompetenzen von Erwachsenenbildner und Erwachsenenbildnerinnen sind in einigen Kompetenzbereichen deckungsgleich mit den Kompetenzen der Ausbildungsleiter und Ausbildungsleiterinnen. Es sind dies vor allem:

- Bildungskonzepte entwickeln, evaluieren und überarbeiten
- Bildungsangebote intern und extern positionieren und kommunizieren
- Bildungsprojekte planen, leiten, evaluieren sowie delegieren
- Organisationsentwicklungen und Veränderungsprozesse mitgestalten
- Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen

Verhältnis zu Ausbildungen auf Hochschulstufe

Hochschulstudiengänge mit Bezug zur Erwachsenenbildung enthalten unterschiedlich gewichtete Anteile an Einführung in wissenschaftliche Methoden, Techniken und Prozesse und verstehen sich damit primär als Vertiefung von wissenschaftlichem Arbeiten. Der Studiengang Erwachsenenbildung HF zielt dagegen auf die Ausbildung zu fachlichen Generalistinnen und Generalisten. Neben dem Aufbau von Kompetenzen zu theoriegeleitetem und reflektiertem Handeln in der Ausbildungspraxis erwerben sie auch die Fähigkeit, wissenschaftliche Erkenntnisse in den unterschiedlichen Anwendungsbereichen der Erwachsenenbildung umzusetzen.

Entwicklungsperspektiven für Erwachsenenbildnerinnen/Erwachsenenbildner HF

Das Feld der Erwachsenenbildung ist in Bewegung und wird in Bewegung bleiben. Es wird weiterhin interessante Laufbahnen ermöglichen, aber immer wieder auch eine Ergänzung der Kompetenzen beziehungsweise eine Neu- und Umorientierung verlangen.

Eine berufliche Schwerpunktsetzung mit entsprechenden Weiterbildungen sind möglich im Hinblick auf eine fachlich sowie fachdidaktische Spezialisierung oder bezogen auf eine besondere Funktion im Feld Erwachsenenbildung wie z.B. Bildungspolitik, Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung. Dazu gehören auch Kompetenzen in der Führung von Bildungsorganisationen mit dem Schwerpunkt Bildungsmanagement, wie sie im Rahmen der Höheren Fachprüfung Ausbildungsleiterin/Ausbildungsleiter erworben werden können. Die Fachhochschulen und Hochschulen bieten sowohl Studiengänge in Erwachsenenbildung wie auch in verwandten Bereichen an (angewandte Psychologie, Sozialarbeit, Organisationsentwicklung u.a.). Über die Zulassung zu solchen Studiengängen und die Anrechnung von Bildungsleistungen aus dem Studiengang zur diplomierten Erwachsenenbildnerin oder zum diplomierten Erwachsenenbildner entscheiden die jeweiligen Hochschulen.

5. Berufsprofil

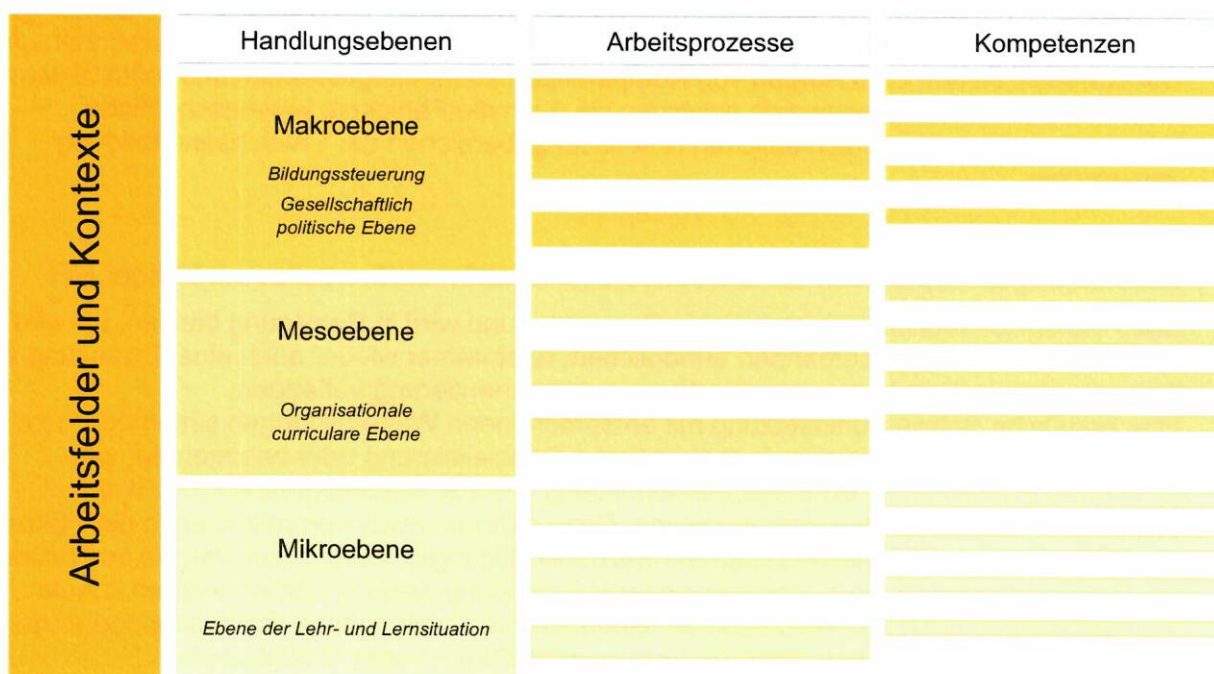
5.1 Einleitung und Begriffe

Dem vorliegenden Rahmenlehrplan liegt der in der nachfolgenden Abbildung dargestellte Aufbau zu Grunde:

Makroebene: gesellschaftlich-politische Ebene (normative Grundlagen)

Mesoebene: organisationale, curriculare Ebene

Mikroebene: Ebene der Lernsituation



Handlungsebenen

Mit der Makro-, Meso- und Mikroebene werden die Aufgaben und Tätigkeiten von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern innerhalb der Arbeitsfelder geordnet und in Arbeitsprozesse überführt. Die Zuordnung verschiedener Arbeitsprozesse zu bestimmten Ebenen ist dabei nicht immer trennscharf, weil sich diese aufeinander beziehen und sich zum Teil überschneiden.

Arbeitsprozesse

Die Arbeitsfelder von Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildnern sind durch Arbeitsprozesse strukturiert, denen jeweils berufliche Kompetenzen zugeordnet sind. Diese ermöglichen eine erfolgreiche Bearbeitung der beschriebenen Arbeitsprozesse.

Kompetenzen

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner übernehmen eine zentrale Rolle bei der Entwicklung kompetenzorientierter Bildungsangebote. Das Ziel dabei ist, Menschen auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen des jeweiligen Handlungsfeldes vorzubereiten sowie die Entwicklung der erforderlichen Handlungskompetenzen zu ermöglichen, anzubahnen und zu fördern. In aktuellen berufspädagogischen Konzepten wird berufliche Handlungskompetenz nicht mit rein fachlicher Qualifikation gleichgesetzt. Erpenbeck, von Rosenstiel, Grote, Sauter² definieren Kompetenz als eine innere, nicht direkt beobachtbare Voraussetzung oder Disposition eines Menschen, die ihn dazu befähigt, selbstorganisiert zu handeln.

Eine einheitliche Definition von Kompetenz ist in der wissenschaftlichen Diskussion nicht zu erkennen. Für den vorliegenden Rahmenlehrplan sind die folgenden Konkretisierungen des Kompetenzbegriffs wichtig.

Menschen sind mit vielfachen Ressourcen ausgestattet. Darunter sind Kenntnisse, Erfahrungen, praktische Fertigkeiten, persönliche Fähigkeiten und Haltungen zu verstehen. Diese Ressourcen setzt der Mensch in Handlungssituationen ein und ist dabei gebunden an Situationsbedingungen. Demzufolge wird Kompetenz als *«Fähigkeit zur Relationierung zwischen Person und Umwelt» verstanden und verdeutlicht damit, dass Handlungskompetenz auf einer Vielzahl von Kenntnissen, Werten, Erfahrungen, Fähigkeiten und Handlungsantrieben basiert»*³.

Dieses Kompetenzverständnis entspricht auch dem Verständnis des französischen Arbeitspsychologen Guy Le Boterf. Kompetenzen werden aus Ressourcen (Wissen, Haltungen, Erfahrungen, Fertigkeiten) generiert und in konkreten Situationen unter Beweis gestellt⁴. Dieses erfolgreiche und sichtbare Handeln wird als Performanz bezeichnet, die auf eine mögliche vorhandene Kompetenz schließen lässt. Kompetenz ist in diesem Verständnis das Potential, bestimmte Alltags- und Arbeitssituationen mit Hilfe von Ressourcen in der Praxis bewältigen zu können.

² Erpenbeck / von Rosenstiel / Grote / Sauter (2003) (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart; zit. n. Hundenborn 2005.

³ Hundenborn 2005

⁴ Le Boterf 1997, zitiert nach Schubiger 2013, S.21

5.2 Arbeitsgebiet und Kontext

Arbeitsfelder

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner übernehmen vielfältige Aufgaben in differenzierten Arbeitsfeldern. Im Folgenden werden die fünf wichtigsten Arbeitsfelder beschrieben, in denen Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner hauptsächlich tätig sind:

Arbeitsfeld Berufliche Aus- und Weiterbildung

Berufliche Aus- und Weiterbildung geschieht mit unterschiedlichsten Bildungsangeboten im Rahmen der beruflichen Grundbildung, der berufsorientierten Weiterbildung, der höheren Berufsbildung und der Hochschulbildung. Sie qualifiziert für die verschiedensten beruflichen Tätigkeiten und führt zu formalen und non-formalen Abschlüssen. Ausserdem gehören dazu Bildungsangebote, die auf eine berufliche Tätigkeit vorbereiten, neue berufliche Arbeitsweisen und Techniken einführen oder Spezialisierungen sowie berufliche Neuorientierung ermöglichen.

Die Lehrgänge und Kurse der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden von privaten und von staatlichen Bildungsinstitutionen, Berufsfachschulen, Höheren Fachschulen und Hochschulen sowie von Berufsverbänden und Arbeitgeberorganisationen angeboten. In der Berufsbildung gelten auch Betriebe als wichtige Lernorte.

Arbeitsfeld Betriebliche Weiterbildung

Im Rahmen der Personalentwicklung sind vielfältige Formen der betrieblichen Weiterbildung und des Lernens am Arbeitsplatz etabliert. Dabei handelt es sich beispielsweise um Bildungsmassnahmen zur Einführung und beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Vorbereitung auf eine neue Funktion oder zur Begleitung von betrieblichen Veränderungen und zur Entwicklung der Unternehmenskultur. Im Weiteren gehören dazu auch Angebote zur Einführung von neuen Techniken und Arbeitsweisen. Diese Angebote werden entweder von den Betrieben und Unternehmen selbst geplant und durchgeführt oder sie werden an Einzelpersonen, Unternehmen und Institutionen delegiert, welche diese Bildungsmassnahmen inner- oder ausserhalb des Unternehmens durchführen.

Arbeitsfeld Bildung zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration

Zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration zählen Bildungsangebote für Menschen, die aus verschiedenen Gründen zeitweise oder dauernd nicht in die Arbeitswelt integriert sind oder nicht am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Sie haben allenfalls keine anerkannten Bildungsabschlüsse erworben oder verfügen nicht über entsprechende Grundkompetenzen. Bildungsmassnahmen zur Arbeitsintegration von erwerbslosen Personen, Angebote für fremdsprachige Personen oder Kurse zum Erwerb von Grundkompetenzen fördern die Möglichkeiten zur Integration. Zu diesen Massnahmen zählt auch die Nachholbildung für berufliche Abschlüsse und Formen der Kompetenzbilanzierung. Die Trägerschaft solcher Angebote übernehmen oft Vereine und Verbände, Organisationen der Arbeitswelt oder staatliche Ämter.

Arbeitsfeld Bildung zur Stärkung der Alltagskompetenz und zur persönlichen Entwicklung

Bildungsangebote zu Budgetplanung, Auftrittskompetenz, Erziehung, Gesundheit, Umgang mit Technologien etc. unterstützen Menschen in der Bewältigung von Alltagssituationen. Im weitesten Sinn gehören dazu auch Angebote zum Erwerb von Fremdsprachen, zur Persönlichkeitsentwicklung, zur Erweiterung von gestalterischen Kompetenzen oder Kurse zu wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Themen. Ausserdem – in einem erweiterten Verständnis – Bildungsmaßnahmen zur Entfaltung von individuellen Potentialen, zum Umgang mit gesellschaftlichen Veränderungen, Ambiguität und Komplexität. Solche Angebote werden von privaten und öffentlichen Institutionen, sowie von wirtschaftlich orientierten Kursanbietern entwickelt und verantwortet.

Arbeitsfeld Bildung zu gesellschaftlichem Engagement

Im Rahmen von gesellschaftlichen Bewegungen und Gruppierungen (Gewerkschaften, Umweltorganisationen, Freizeitverbänden, Parteien, Vereinen etc.) werden Themen bearbeitet, die praktisches Engagement unterstützen und Hintergrundwissen vermitteln. Zu denken ist hier etwa an die Bildung von Behördenmitgliedern, von Vertrauensleuten in Betrieben und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Freiwilligenarbeit.

Berufsausübung

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner sind als Ausbildende und Studienleitende in Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, als Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten in Organisationen und Unternehmen oder als freiberufliche Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner tätig. Ihre Arbeit konzentriert sich auf die Entwicklung, Evaluation und Verbesserung von Bildungsprozessen und Qualifizierungsprozessen, vorwiegend in der Aus- und Weiterbildung. Dazu konzipieren sie anspruchsvolle Bildungsangebote unter Berücksichtigung von technologischen, wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen und positionieren diese in Organisationen oder im Markt. Sie beraten Organisationen im Aufbau eines übergeordneten Bildungskonzepts und den entsprechenden Validierungs- oder Qualifikationsverfahren. In Bildungsorganisationen übernehmen sie den Aufbau und die Etablierung von Qualitätssystemen und begleiten deren Umsetzung. Sie leiten Bildungsgänge und Projektgruppen und übernehmen die Verantwortung für die Weiterentwicklung von Lehrgängen. Im Weiteren beteiligen sie sich am wissenschaftlichen Diskurs und nehmen so an der Reflexion und Veränderung der Ausbildung von Erwachsenen teil.

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner verfügen über eine umfassende Fachkompetenz bezogen auf einen Themenbereich, beziehungsweise eine wissenschaftliche Disziplin, einen Beruf (bzw. ein Berufsfeld) oder einen Lebensbereich. Auf der Basis dieser Expertise sind sie darauf spezialisiert, komplexe und nachhaltige Lernprozesse zu planen und zu leiten, bedarfsgerechte Bildungsangebote zu konzipieren sowie Transferprozesse zwischen Theorie und Praxis (und umgekehrt zwischen Praxis und Theorie) zu unterstützen. Ihre Kompetenzen als Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten entwickeln sie mit der Reflexion ihres beruflichen Handelns und ihrer wachsenden Erfahrung kontinuierlich weiter.

Berufsethisches Handeln

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner sind sich ihrer gestaltenden Rolle im Arbeitskontext bewusst. Sie ermöglichen lebenslanges Lernen⁵, schützen die Integrität ihrer Studierenden und fördern Diversität in all ihren möglichen Dimensionen. Teilnehmenden begegnen sie auf Augenhöhe, gestalten ihr Handeln vorurteilsfrei und reflektieren die verschiedenen Rollen von Macht. Unterschiedliche Werteorientierungen werden als Chance erkannt und durch Perspektivenwechsel transformiert. Lehr- und Lernprozesse werden nicht in erster Linie als Vermittlungstätigkeit, sondern viel mehr als Ermöglichungshandeln verstanden.

Beitrag an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner übernehmen in ihren oben beschriebenen Arbeitsfeldern eine zentrale Rolle in der Entwicklung und Leitung von Bildungsangeboten für die Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen. Gut qualifizierte Fachkräfte, die ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen durch qualitativ hochstehende Aus- und Weiterbildungen erarbeitet haben und laufend weiter aufbauen, bilden die unverzichtbare Grundlage für die permanente Weiterentwicklung von erfolgreichen Unternehmungen und Organisationen. Bildung⁶ ist dabei nicht nur eine wesentliche Voraussetzung für die wirtschaftliche Prosperität von Organisationen und Unternehmungen, sondern auch eine Grundlage für den sorgfältigen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner fördern das ökologische Verhalten ihrer Teilnehmenden und das Bewusstsein für die Nachhaltigkeit ihres Handelns sowie für die Bewahrung des kulturellen Reichtums unserer Gesellschaft. Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner setzen sich in ihrer Arbeit für die Verankerung von Grundwerten in der Gesellschaft ein

⁵ Im Konzept des lebenslangen Lernens unterstützen Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner mit ihrer Bildungsarbeit die Aktivierung aller Ressourcen ihrer Teilnehmenden, um das selbstgesteuerte, informelle und eigenverantwortliche Lernen zu fördern. Ziel ihrer Bildungsarbeit ist «...der Erwerb von innovativer und alternativer Gestaltungskompetenzen im Rahmen eines lebenslangen Lernens, das Arbeit, Freizeit und Bildung miteinander verbindet als eine politisch und soziale Schlüsselqualifikation zur Bewältigung der Zukunftsanforderungen des Wandels.» (Neuhäuser 1994, S. 340)

⁶ Der Bildungsbegriff wird hier in einem umfassenden Sinn verwendet: «... Bildung muss die Entwicklung aller menschlichen Fähigkeiten in den Blick nehmen. Dazu gehören neben den kognitiven Möglichkeiten auch die Ausbildung handwerklich-technischer Kompetenzen sowie die Entwicklung der zwischenmenschlichen Beziehungsmöglichkeiten, der ästhetischen Wahrnehmungs-, Gestaltungs- und Urteilsfähigkeit und der ethischen und politischen Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit. Bildung bzw. Allgemeinbildung in diesem Sinne gefasst meint nicht einen bestimmten allgemeinbildenden Fächerkanon, sondern es geht um die Ausstattung der Menschen mit dem Wissen und Können, den Einstellungen und Verhaltensweisen, die für Orientierung, Überleben und Gestaltung unserer Welt notwendig sind.» (E. Gruber, 2006)

5.3 Übersicht über die Kompetenzen

Arbeitsprozess		Kompetenz					
Makroebene: Bildungssteuerung	A Bildungs- entwicklung fördern.	A1 Gesellschaftliche Entwicklungen und Trends analysieren und bildungspolitische Positionen ableiten.	A2 Bedarfsbedarf erheben und Berufsprofile erarbeiten.	A3 Prüfungs- ordnungen, Rahmenlehrpläne sowie andere Qualifikationsver- fahren und normative Vorgaben entwickeln.	A4 Didaktische Leitbilder und Prinzipien formulieren.	A5 Verfahren zur Anerkennung von formell und informell erworbenen Kompetenzen entwickeln und umsetzen.	
	B Bildungsqualität entwickeln und sichern.	B1 Qualitätskonzepte für Bildungsorganisa- tionen entwickeln und Qualitätsziele formulieren.	B2 Qualitätsprojekte planen, umsetzen und evaluieren.	B3 Evaluations- konzepte und -instrumente entwickeln und periodisch überprüfen.	B4 Evaluationspro- zesse in Organisationen planen.	B5 Daten- sammlungen und Datenanalysen durchführen und gegenüber den involvierten Akteuren und Akteurinnen sowie den verantwortlichen Stellen Bericht erstatten.	B6 Evaluations- ergebnisse auswerten und in konzeptuelle und organisationale Weiter- entwicklungen umsetzen.
	C Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen.	C1 Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen.	C2 Diversität bewusst wahr- nehmen, kon- struktiv nutzen und das beru- fliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten.	C3 Unterschiedliche Werte- orientierungen respektieren und Perspektiven- wechsel vornehmen.	C4 Lehr-/Lern- prozesse als Ermöglichung verstehen und Teilnehmenden auf Augenhöhe begegnen.	C5 Chancen- gerechtigkeit gewährleisten.	C6 Personelle und materiellen Ressourcen nachhaltig planen und umsetzen.

Mesoebene: organisatorische und curriculare Ebene		Kompetenz					
Arbeitsprozess	D Bildungskonzepte entwickeln.	D1 Bildungstrends beobachten und aktuelle Bildungsinhalte, Lernformen und Zielgruppen in der Bildungslandschaft erfassen.	D2 Organisations- und Umfeldanalysen mit geeigneten Instrumenten durchführen und Folgerungen für den Bildungsbedarf der Organisation ableiten.	D3 Den gesellschaftlichen und institutionellen Auftrag klären und die eigene Rolle gegenüber den Auftragsgebenden, den Auszubildenden und den Zielgruppen definieren.	D4 Bedarfs- und Bedürfnisanalysen mit geeigneten Instrumenten durchführen und daraus die erforderlichen Handlungskompetenzen ableiten.	D5 Die konzeptionellen, finanziellen und organisatorischen Eckpunkte eines Bildungsangebotes unter Berücksichtigung der institutionellen Vorgaben und der Qualitätskriterien in der Organisation definieren.	D6 Das didaktische Konzept gestützt auf relevante wissenschaftliche Erkenntnisse und didaktische Vorgaben der Institution entwickeln und darin die inhaltliche Struktur und die verwendeten Lerngefäße definieren.
		E1 Die für den jeweiligen Bildungsbereich geltenden Vorgaben und Leitlinien, Normen und Standards bei der Umsetzung der konzeptionellen Vorgaben im Curriculum berücksichtigen.	E2 Relevante Arbeitssituationen von Berufsgruppen beschreiben und daraus die erforderlichen Handlungskompetenzen für die Ausbildung ableiten.	E3 Den Kompetenzen die notwendigen Ressourcen (Wissen, Haltungen, Erfahrungen, Fertigkeiten) zuordnen und diese zu sinnvollen Lernbereichen strukturieren.	E4 Die Inhalte der Lernbereiche in einen lernlogischen Ablauf strukturieren und dabei eine systematische sowie vertiefte Bearbeitung von Inhalten ermöglichen.	E5 Die Umsetzung der im Konzept definierten Lerngefäße, Lernformen und Lernstunden für die Erarbeitung der Inhalte der Lernbereiche bzw. Teil- und Handlungskompetenzen festlegen.	E6 Qualifikationsverfahren zur Lernförderung sowie zur formativen und summativen Bewertung von Lernleistungen entwickeln.

Arbeitsprozess		Kompetenz				
Mesoebene: organisatorische und curriculare Ebene		E7 Komplexe Bildungsgänge gemäss Curriculum umsetzen und leiten.	E8 Die Umsetzung von Curricula und Ausbildungs- sequenzen evaluieren und Massnahmen zur Weiter- entwicklung planen.			
	F Bildungsange- bote intern und im Umfeld der Organisation positionieren.	F1 Bildungsangebote nach den Bedürfnissen der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Bildungspolitik ausrichten.	F2 Den Bildungsmarkt in konkreten Fachbereichen analysieren, die wichtigsten Anbieter- institutionen vergleichen und Marktpotentiale definieren.	F3 Bildungsangebote entsprechend der Organisations- strategie ausrichten und mit der internen Entwicklung abstimmen.	F4 Marketing- strategien entwickeln und Kommunikations- massnahmen planen.	

Mesoebene: organisatorische und curriculare Ebene							
Arbeitsprozess	Kompetenz						
G Entwicklungs- projekte und Arbeitsgruppen im Bildungsbereich leiten.	G1 Die Ausgangs- situation und die Rahmen- bedingungen erfassen, die Projektziele formulieren und den Projekt- verlauf planen.	G2 Den Projektverlauf steuern und die Einhaltung der Planung überwachen.	G3 Projekte dokumentieren und evaluieren. Erfolgsfaktoren und kritische Punkte festhalten und damit zum Wissens- management in der Organisation beitragen.	G4 Entwicklungs- prozesse in Organisationen mit Bildungs- massnahmen begleiten und unterstützen.	G5 Projektgruppen und Arbeitsgruppen ziel-, prozess- und ressourcen- orientiert unter Beachtung der Informations-, Kommunikations- und Organisations- kultur leiten.	G6 Die eigene Leitungsrolle transparent gestalten, Widerstand und Interessen- konflikte in der Gruppe lösungsorientiert bearbeiten.	
H Organisationen, Teams und Einzelne in Aus- und Weiterbildungs- fragen beraten.	H1 Institutionen und Organisationen der Arbeitswelt in übergeordneten Bildungsfragen beraten.	H2 Organisationen bei der Entwicklung von Bildungs- angeboten und Bildungs- programmen beraten.	H3 Ausbildende bei Fragen in ihrer konkreten Bildungsarbeit beraten.				

Arbeitsprozess		Kompetenz					
I Lern- veranstaltungen planen.	I1 Lern- veranstaltungen unter Berücksichtigung der konzeptionellen Vorgaben und gestützt auf aktuelle Lern- konzepte und didaktische Modelle des Berufsfelds planen.	I2 Relevante und aktuelle Inhalte bezogen auf die zu erwerbenden Kompetenzen und Ressourcen auswählen sowie diese in einen für die Zielgruppe hilfreichen Zusammenhang und Kontext setzen.	I3 Lernsituationen mit Lernzielen, Methoden und Hilfsmitteln, Aufgaben- stellungen und Arbeitsformen strukturieren und dabei die Be- ziehungen und Rollen sowie die Voraussetzungen und Bedürfnisse der Teil- nehmenden be- rücksichtigen.	I4 Das didaktische Vorgehen mit dem Ziel einer aktiven Auseinander- setzung mit den Inhalten und dem Fördern des eigenständigen Lernens gestalten.	I5 Ergebnis- sicherung, Überprüfung des Lernerfolgs und Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen.	I6 Mediengestützte und technologie- basierte Lern- formen zur Strukturierung des Lern- prozesses ein- planen.	
	I7 Berufsfelddidakti- sche Über- legungen in die Planung von Lern- veranstaltungen miteinbeziehen.						

Ebene der Lehr- und Lernsituation		Kompetenz					
Arbeitsprozess	J Lernveranstaltungen durchführen und evaluieren.	J1 Potenziale, themenbezogene Erfahrungen und Vorkenntnisse der Teilnehmende in den Lernprozess einbeziehen.	J2 Eine Lernumgebung gestalten, die den selbstständigen Lern- und Erkenntnisprozess der Teilnehmenden ermöglicht.	J3 Berufliche, kulturelle und geschlechtsspezifische Merkmale der Teilnehmenden bei der inhaltlichen Auseinandersetzung und der Gestaltung von Lernformen einbeziehen und die Planung der Lernsituation situativ anpassen.	J4 Arbeitsprozesse und Lernschritte anleiten sowie verschiedene Lernformen lernprozess- und zielorientiert einsetzen.	J5 Handlungsorientierte Methoden in komplexen Lernsituationen einsetzen.	J6 Die Fähigkeiten der Teilnehmenden zur Reflexion und Gestaltung individueller und selbstgesteuerter Lernprozesse stärken und entwickeln.
		J7 Lernveranstaltungen evaluieren und mit den gewonnenen Erkenntnissen verbessern.	J8 Lernveranstaltungen organisieren und moderieren.				

Ebene der Lehr- und Lernsituation					
Arbeitsprozess	Kompetenz				
K Lernergebnisse und Kompetenzen erfassen und beurteilen.	K1 Geeignete Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen.	K2 Kompetenzen und Lernleistungen beurteilen, den Teilnehmenden Feedback geben und zusammen mit ihnen den weiteren Lernbedarf und entsprechende Lernschritte vereinbaren.	K3 Prüfungsformen und Prüfungsaufgaben im Hinblick auf die Verleihung von definierten Bildungsabschlüssen gestalten.	K4 Die Rolle als Qualifizierende reflektieren und insbesondere das Spannungsfeld zu den Rollen als Beratende und Begleitende einbeziehen.	K5 Teilnehmende bei der Erfassung und Dokumentierung ihrer Erfahrungen und den darin enthaltenen Lernprozesse und Kompetenzen als Basis zur Weiterentwicklung anzuleiten.
L Gruppen in Lern- und Entwicklungsprozessen leiten und begleiten.	L1 Das eigene Leitungskonzept reflektieren und ressourcenorientiert umsetzen.	L2 Die Leitungsrolle transparent gestalten und auf der Basis von klaren Vereinbarungen über Ziele, Werte und Normen mit der Lerngruppe übernehmen.	L3 Gruppenprozesse in Lern- und Arbeitsgruppen theoretisch und Klärungs- und Entscheidungsprozesse für eine zielorientierte Kooperation mit adäquaten Interventionen unterstützen.	L4 Spannungen und Konflikte wahrnehmen und mit einem breiten Repertoire von Handlungsformen die Konfliktbearbeitung anregen.	L5 Lernhemmende Verhaltensweisen und Kommunikationsabläufe in Lerngruppen wahrnehmen und mit differenzierten Interventionen eine lösungsorientierte Bearbeitung unterstützen.

Ebene der Lehr- und Lernsituation		Kompetenz				
Mikroebene: Arbeitsprozess	M Personen in Lernprozessen und Bildungslaufbahnen begleiten und fördern.	M1 Personen bei ihren Lernprozessen und Bildungslaufbahnen ziel-, lösungs- und ressourcenorientiert und auf der Basis eines klaren, transparenten Rollenverständnisses begleiten und beraten.	M2 Das Lernverhalten von Personen mit geeigneten Instrumenten beobachten und im Dialog ihren Entwicklungsbedarf und ihre Ziele vereinbaren sowie beim Aufbau von hilfreichen Lern- und Arbeitsstrategien Unterstützung bieten.	M3 Personen Bildungswege und Bildungsabschlüsse aufzeigen und dabei die Lebenssituation und die finanziellen und zeitlichen Ressourcen der Ratsuchenden berücksichtigen.		

5.4 Anforderungsniveau

5.4.1 Anforderungsniveau auf der Makroebene

Arbeitsprozess A Bildungsentwicklung fördern	Erwachsenenbilderinnen und Erwachsenenbildner erheben den Qualifizierungs- und Bildungsbedarf in ihren Arbeitsfeldern. Dazu analysieren sie die aktuellen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf Veränderungen im jeweiligen Arbeitsfeld. Auf der Grundlage dieser komplexen Analysen entwickeln sie Berufs- und Qualifikationsprofile und beraten Organisationen der Arbeit bei der Entwicklung von Prüfungsordnungen, Rahmenlehrplänen und Qualifikationsverfahren. Sie formulieren übergeordnete didaktische Prinzipien als Leitlinien für Bildungskonzepte und konzipieren Verfahren zur Anerkennung von formell und informell erworbenen Kompetenzen. Ihre Arbeit bildet die Grundlage, damit Verfahren der individuellen Kompetenzentwicklung in Organisationen etabliert werden und im Sinne von bildungsökonomischen Massnahmen in der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften Anwendung finden. Sie gestalten eigenständig Entwicklungsprojekte, suchen Kooperationen und engagieren sich in Initiativen, welche die Förderung von Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen zum Ziel haben. Sie pflegen Kontakte zu relevanten Branchen- und/oder Interessenverbänden und beteiligen sich an bildungspolitischen Vorstößen und Meinungsbildungsprozessen.
Arbeitsprozess B Bildungsqualität entwickeln und sichern	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner bauen ein geeignetes Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungssystem auf. Sie erarbeiten fachliche Grundlagen für die Qualitätssicherung von Bildungsprozessen und etablieren in ihren Organisationen entsprechende Verfahren und Systeme für unterschiedliche Situationen und Ebenen (Angebote, Lernprozesse, administrative und organisatorische Prozesse). Die fachlich korrekte Anwendung dieser Systeme wird von ihnen koordiniert und überwacht. Sie entwickeln Evaluationskonzepte und Evaluationsinstrumente und planen entsprechende Evaluationsprozesse in ihren Arbeitsfeldern, wobei sie die Vorgaben und die Kultur der Institution berücksichtigen. Die Evaluationen beziehen sich auf verschiedene Ebenen (Input, Prozess, Output, Transfer etc.) und Parameter (Effektivität, Effizienz etc.). Etablierte Verfahren überprüfen sie periodisch und entwickeln sie weiter. Die mittels Sammlungen und Analysen erhobenen Daten werten sie aus und erstellen detaillierte Berichte, mit denen sie die beteiligten Akteure und Stakeholder über die Ergebnisse sowie über mögliche Veränderungen informieren. Aus diesen Ergebnissen erarbeiten sie Massnahmen zur Weiterentwicklung der Bildungsprozesse und besprechen die Umsetzung der Massnahmen mit den jeweiligen Akteuren und Stakeholdern. Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner führen als Verantwortliche interne Qualitätsgremien oder beteiligen sich an externen Gremien der Qualitätsentwicklung. Sie nehmen über die Institutionsgrenzen hinaus teil am Austausch über Bildungsqualität und diskutieren mögliche Entwicklungen.

Arbeitsprozess C Ethische Standards im Berufsfeld umsetzen	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner sind sich ihrer gestalterischen Rolle im Arbeitskontext und damit ihrem Einfluss bewusst. Sie ermöglichen lebenslanges Lernen, indem sie mit ihrer Bildungsarbeit die Aktivierung aller Ressourcen ihrer Teilnehmenden unterstützen und so das selbstgesteuerte, eigenverantwortliche und informelle Lernen fördern. Als Verantwortliche von Projektteams und Ausbildungsguppen nehmen sie Diversität als wertvolle Ressource wahr, fördern das Interesse für kulturelle Ausprägungen und Unterschiede und nutzen diese Ressource konstruktiv für die Zielerreichung. Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner begegnen ihren Teilnehmenden als eigenständige und eigenverantwortliche Individuen, respektieren unterschiedliche Werteorientierung und ermöglichen Chancengerechtigkeit. Die von ihnen gestalteten Lehr- und Lernprozesse verstehen sie grundsätzlich als kooperative Prozesse, als Angebot gemeinsamen Lernens und Suchens und weniger als Vermittlungstätigkeit mit einem entsprechenden Wissens- und Machtgefälle.
--	---

5.4.2 Anforderungsniveau auf der Mesebene

Arbeitsprozess D Bildungskonzepte entwickeln	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner konzipieren praxisorientierte und nachhaltige Bildungskonzepte für Betriebe oder Organisationen. Sie stützen sich auf bereits vorhandene Berufsprofile oder Berufsfeldanalysen oder erarbeiten diese selber. Bei der Entwicklung von anspruchsvollen Bildungskonzepten orientieren sie sich an den Grundsätzen des strategischen Managements. Sie wenden geeignete Instrumente der Organisations- und Umfeldanalyse an. Dabei berücksichtigen sie Normen und Kultur der Organisation, aber auch deren Stellung im Markt. Im entsprechenden Markt erheben sie den Bedarf und die Bedürfnisse des Zielpublikums und entwickeln darauf aufbauend das strategische und didaktische Konzept. Dabei achten sie auf Aktualität, Kohärenz, Nachhaltigkeit und Zielgerichtetheit sowie auf die Übereinstimmung mit Vorgaben und Rahmenbedingungen. Sie begründen Konzepte mit wissenschaftlichen Erkenntnissen und wirtschaftlichen Anforderungen. Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner begleiten die Entwicklung von übergeordneten Konzepten in Organisationen beratend.
---	---

Arbeitsprozess E Curricula entwickeln, umsetzen und evaluieren	Erwachsenenbilderinnen und Erwachsenenbildner entwickeln, implementieren und evaluieren in ihrem Fachgebiet Curricula als konkrete Leitlinien für Bildungsangebote. Sie tun dies eigenverantwortlich und beziehen sich dabei auf Vorgaben der übergeordneten Bildungskonzepte sowie auf die von den Arbeitssituationen abgeleiteten Handlungskompetenzen. Die den Handlungskompetenzen zugeordneten Inhalte ordnen sie in einen strukturierten Ablauf, der eine systematische, vertiefte und nachhaltige Bearbeitung ermöglicht. Sie berücksichtigen die steuernde Funktion von Curricula und achten darauf, dass die Unterrichtenden wesentliche didaktische Strukturen und Anleitungen für ihre Unterrichtsarbeit ableiten können. Dafür legen sie den Umfang der Lernstunden für Lernbereiche fest und beschreiben die Absicht und Ausrichtung von Lerngefässen und Lernformen. Bei Bedarf ergänzen sie die Curricula mit Unterlagen für die Unterrichtenden und/oder Teilnehmenden sowie mit unterschiedlichen Formen von Lehrmitteln. Die Qualifikationsverfahren definieren sie anhand von validen Qualifikationsprofilen. Sie bestimmen Kriterien und Indikatoren für die Überprüfung von Kompetenzen und beachten dabei die Verlässlichkeit, die Angemessenheit und die Wirtschaftlichkeit des Verfahrens.
Arbeitsprozess F Bildungsangebote intern und im Umfeld der Organisation positionieren	Erwachsenenbilderinnen und Erwachsenenbildner positionieren Bildungsangebote adäquat sowohl in einem organisationsinternen Kontext als auch extern im Markt. Aktiv verfolgen sie Entwicklungen in ihrem Arbeitsfeld und leiten Massnahmen für den eigenen Bildungsbereich ab. Sie gestalten Bildungsangebote und darin integrierte Massnahmen aufgrund von wirtschaftlichen, kulturellen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Trends und richten das Bildungsangebot entsprechend darauf aus. Dabei berücksichtigen sie die Entwicklung des Bildungsmarktes in ihrem konkreten Fachbereich und formulieren mögliches Marktpotential als fachliche Entscheidungsbasis für die Organisationsleitung. In Zusammenarbeit mit den massgeblichen Stellen der Organisation passen sie die Bildungsmassnahmen der strategischen Ausrichtung und den strategischen Zielen der Organisation an. Organisationsinterne Veränderungsprozesse unterstützen sie mit geeigneten Bildungsmaßnahmen. Sie entwickeln eine Marketingstrategie und planen und überwachen sie Marketing- und Kommunikationsmassnahmen für Bildungsangebote und Dienstleistungen, eigenverantwortlich oder in Zusammenarbeit mit den entsprechenden internen Fachstellen. Dabei nutzen sie auch die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation. Sie vertreten ihre Organisation bei Veranstaltungen, Entwicklungsprojekten und Informationsanlässen sowie gegenüber Organisationen der Arbeitswelt, Partnerorganisationen und öffentlichen Stellen.

Arbeitsprozess G Entwicklungsprojekte und Arbeitsgruppen im Bildungsbereich leiten	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner leiten in der Rolle als Fachleitung Projekt- und Arbeitsgruppen. Sie übernehmen Verantwortung für die Planung, das Ressourcenmanagement und die Durchführung von Projekten. Den Verlauf von Projekten überwachen sie sorgfältig und führen Anpassungen durch, wenn sich externe oder interne Bedingungen verändern. Sie übernehmen die Verantwortung für die zielführende Kooperation eines Projektteams oder einer Arbeitsgruppe und nutzen unterschiedliche Kulturen und Perspektivenvielfalt der Teilnehmenden als Ressource zur Erreichung eines optimalen Ergebnisses. Bei Störungen der Arbeitsfähigkeit von Projekt- und Arbeitsgruppen intervenieren sie adäquat auf dem Hintergrund ihres Wissens über gruppendynamische Prozesse und Konfliktlösestrategien. Zu ihren Aufgaben gehört in spezifischen Situationen auch das Führen von Ausbildenden. Die entsprechende Führungsrolle gestalten sie dabei transparent und verantwortungsbewusst. Sie definieren den Einsatz ihrer Mitarbeitenden entsprechend ihrem Potential und vereinbaren gemeinsame Ziele und Aufgaben. Mit dem Einsatz für das Wohlergehen der Mitarbeitenden übernehmen sie eine wesentliche Verantwortung für eine unterstützende Unternehmenskultur.
Arbeitsprozess H Organisationen, Teams und Einzelne in Aus- und Weiterbildungsfragen beraten	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner beraten als Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten Organisationen und Teams in der Konzeption, im Aufbau und in der Positionierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Ausserdem begleiten und sie Ausbilderinnen und Ausbilder in ihrer Bildungsarbeit mit verschiedenen Formen der Praxisberatung. Je nach Situation nutzen sie dafür Konzepte wie Intervention, Gruppensupervision oder Einzelberatung.

5.4.3 Anforderungsniveau auf der Mikroebene

Arbeitsprozess I Lernveranstaltungen planen	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner planen Lernveranstaltungen im eigenen Fachbereich, indem sie Bildungskonzepte und curriculare Vorgaben situationsgerecht umsetzen. Sie entwerfen und strukturieren Lernsituationen und Lerneinheiten im Hinblick auf Teilnehmende und deren Ressourcen. Sie klären im Vorfeld die institutionellen und normativen Rahmenbedingungen des Auftrages und verfügen über die notwendigen fachlichen, andragogischen und didaktischen Kompetenzen für eine in sich stimmige Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Sie identifizieren die Bezugssituationen aus Beruf und Alltag für die jeweilige Lerngruppe und setzen diese zu den vorgegebenen Kompetenzen und Inhalten in Bezug. Daraus strukturieren sie unter Verwendung passender Mittel die Lernphasen und legen angemessene Sozial- und Organisationsformen fest. Sie berücksichtigen die zeitlichen, räumlichen und medientechnischen Gegebenheiten und planen geeignete Prozesse zur Erreichung der Lernziele und Entwicklung der geforderten Kompetenzen oder zur Bearbeitung des gewählten Themas. Je nach Lernsituation planen sie offene, agile Lernsettings, die gemeinsam mit den Teilnehmenden näher bestimmt werden, oder strukturierte Sequenzen mit festgelegten Lernformen. Ihr breites Methodenrepertoire und Verständnis für deren Wirkung und Grenzen ermöglicht es ihnen, auf unterschiedliche Voraussetzungen und Präferenzen der Lerngruppen einzugehen. Bei der Entwicklung von Lernumgebungen achten sie wo sinnvoll auf einen kompetenzorientierten Lernprozess mit Transferangeboten aus der Praxis und in die Praxis. Die Lernphasen sowie die dazugehörenden Prozesse werden unter Verwendung von didaktisch wirksamen Mitteln geplant und in schriftlicher Form festgehalten. Den Teilnehmenden geben sie Rückmeldungen zu ihren Leistungen und Fortschritten im Lernprozess und nehmen die Rolle als Expertinnen und Experten bei kompetenzorientierten Qualifizierungsverfahren im eigenen Fachbereich ein.
--	--

Arbeitsprozess J Lernveranstaltungen durchführen und evaluieren	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner führen komplexe Bildungsgänge und einzelne Lerneinheiten durch. Sie richten dabei ihre Aufmerksamkeit auf das Lerngeschehen, die Lernmöglichkeiten und Lernhindernisse und steuern den Lernprozess in enger Kooperation mit ihren Teilnehmenden. Sie setzen die Planung mit geeigneten Lernformen, Methoden und Medien situativ und den Möglichkeiten der Lernenden entsprechend um und passen ihre Planung flexibel der jeweiligen Situation an. Sie setzen Methoden, Lernaufgaben und Aufträge so ein, dass kontinuierlich, effektiv und effizient Lernziele verfolgt und Kompetenzen weiterentwickelt werden können. Sie beobachten im Verlaufe der Lernveranstaltung ihre Lernenden, beurteilen den Lernstand und nehmen situativ Anpassungen im Lehr-/Lernprozess vor. Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner holen in ihrer Arbeit kontinuierlich Feedback von den Lernenden ein und entwickeln ihr eigenes Lehrhandeln kontinuierlich weiter. Sie setzen vorgegebene Qualitätssicherungs- und Entwicklungsstrategien in ihrem Kompetenzbereich um, wählen geeignete Evaluationsverfahren und -instrumente aus, interpretieren die Ergebnisse und leiten entsprechende Massnahmen ein.
Arbeitsprozess K Lernergebnisse und Kompetenzen erfassen und bewerten	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner erfassen im eigenen Fachgebiet Lernergebnisse und erworbene Kompetenzen ihrer Teilnehmenden als Basis für die Gestaltung der nachfolgenden Lernprozesse. Sie leiten Teilnehmende bei der Reflexion ihrer Erfahrungen und Lernfortschritte für die Planung weiterer Lernschritte an. Sie konzipieren valide kompetenzorientierte Qualifikationsverfahren für ihre Ausbildungseinheiten und führen diese objektiv und zuverlässig durch. Sie übernehmen die Rolle als Expertinnen und Experten bei kompetenzorientierten Qualifizierungsverfahren im eigenen Fachbereich und gestalten sie professionell.
Arbeitsprozess L Gruppen in Lern- und Entwicklungsprozessen leiten und begleiten	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner leiten und steuern Gruppen in Lern- und Entwicklungsprozessen. Sie tragen zum Aufbau einer unterstützenden und herausfordernden Lernatmosphäre bei. Sie leiten die notwendigen Klärungsprozesse ein, wenn die Arbeitsfähigkeit der Lerngruppe oder von einzelnen Teilnehmenden beeinträchtigt ist. Spannungen und Konflikte zwischen den Teilnehmenden nehmen sie aufmerksam wahr und intervenieren in geeigneter Form, um Konflikte einer Lösung zuzuführen und die Lernleistung von Teilnehmenden zu optimieren. In diesem Zusammenhang praktizieren sie einen förderlichen Interaktions- und Kommunikationsstil und regen damit eine lernfördernde Kommunikation- und Interaktion zwischen den Teilnehmenden an. Sie gestalten eine wertschätzende Beziehung zu den Teilnehmenden und unterstützen so auch die Wertschätzung unter den Teilnehmenden. Sie wechseln flexibel und agil ihre Rolle zwischen dem Anleiten von Gruppen und dem Begleiten von einzelnen Teilnehmenden. Mit dem Einholen von Feedback reflektieren sie permanent ihr eigenes Leistungsverhalten und die Wirkung ihrer konkreten Interventionen.

Arbeitsprozess M Personen in Lernprozessen und Bildungslaufbahnen begleiten	Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner beraten im Rahmen ihrer Bildungsangebote Personen bezüglich ihrer Entscheide zur Bildungslaufbahn und zu möglichen und sinnvollen Bildungsabschlüssen. Sie nehmen Lernverhalten wahr, erkennen Lernprobleme und unterstützen die zu begleitenden Personen beim Entwickeln von Problemlösungen. Sie erkennen Fähigkeiten und Lernfortschritte der zu begleitenden Personen, führen unterstützende Gespräche und geben förderliche Feedbacks. Mit Hilfe psychologischer Theorien über das Gelingen oder Nichtgelingen von Einzelgesprächssituationen ziehen sie Rückschlüsse für zukünftiges Planen und Handeln. Zur Unterstützung von Menschen in ihrer Kompetenzentwicklung gestalten sie Lernangebote, die einen Beitrag zur Entscheidungs- und Handlungssicherheit leisten sowie zum verantwortlichen Handeln auffordern. Die Umsetzung von Lernbegleitung setzt eine Offenheit für neue Rollenkonzepte und zugleich die Entwicklung eines Selbstverständnisses von Lernbegleitung voraus. Die eigene Haltung in Lernbegleitungssituationen gilt es zu reflektieren und zu entwickeln.
--	--

6. Angebotsformen und Lernstunden

6.1 Angebotsformen

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner besitzen kombinierte Kompetenzen, einerseits Fachkompetenz in einem Berufsfeld oder einem thematischen Schwerpunkt, andererseits Fachkompetenz in Bildungsfragen. Als Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten verbinden sie ihre Fachkompetenz im Berufsfeld mit ihrer Kompetenz in Bildungsfragen.

Der Bildungsgang kann vollzeitlich oder berufsbegleitend angeboten werden. Sowohl die vollzeitlichen Bildungsgänge wie auch die berufsbegleitenden Bildungsgänge umfassen jeweils 5'400 Lernstunden. Davon sind 1800 Lernstunden für die Erweiterung der Fachkompetenz im jeweiligen Berufsfeld aufzuwenden, 3600 Lernstunden für den Erwerb der Kompetenzen als Expertin oder Experte der Erwachsenenbildung. Die Fachkompetenz im Berufsfeld wird mit einer Ausbildung oder Weiterbildung im Umfang von mind. 1'800 Lernstunden auf Tertiär- oder Quartärstufe erworben.

Voraussetzung für den Bildungsgang ist ein Abschluss auf Sekundarstufe II oder eine gleichwertige Qualifikation.

Im Kapitel «8. Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen» (S. 36) sind die Modalitäten für die Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen sowohl für die Fachkompetenz im Bildungsbereich wie auch für die Fachkompetenz im Berufsfeld bzw. im thematischen Schwerpunkt differenziert aufgelistet.

6.2 Aufteilung der Lernstunden

6.2.1 Lernstundenverteilung auf die Kompetenzbereiche

Handlungsebene	Arbeitsprozesse	Anteil Lernstunden*
Makroebene	A Bildungsentwicklung fördern B Bildungsqualität entwickeln und sichern C Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen	18-22 %
Mesoebene	D Bildungskonzepte entwickeln E Curricula entwickeln, implementieren und evaluieren F Bildungsangebote intern und im Umfeld der Organisation positionieren G Entwicklungsprojekte und Arbeitsgruppen im Bildungsbereich leiten H Organisationen, Teams und Einzelne in Aus- und Weiterbildungsfragen beraten	38-42 %
Mikroebene	I Lernveranstaltungen planen J Lernveranstaltungen durchführen und evaluieren K Lernergebnisse und Kompetenzen erfassen und beurteilen. L Gruppen in Lern- und Entwicklungsprozessen leiten und begleiten M Personen in Lernprozessen und Bildungslaufbahnen begleiten und fördern	38-42 %

Transversale Themen wie Berufs- und Professionsverständnis, Kommunikation, Rollenverständnis, Diversity, berufsethische Grundsätze und Reflexion des eigenen Handelns sind in allen Themenbereichen zu berücksichtigen.

- * Die Angaben beziehen sich auf die gesamte Anzahl von Lernstunden (vgl. «6.2.3 Übersicht Gesamtlernzeit », S. 35). Jede Handlungsebene soll durch eine Kombination von Kontaktlernzeit, angeleitete Selbstlernzeit und individuelle Selbstlernzeit bearbeitet werden.

6.2.2 Aufteilung der Lernzeit auf schulische und praktische Bildungsbestandteile

Kontaktlernzeit

Beschreibung	Beispiele	wesentliche Indikatoren
Analoge und digitale Lernstunden von Gesamtgruppen, Kleingruppen oder Einzelpersonen mit synchroner Begleitung	klassischer Präsenzunterricht betreute Gruppenarbeiten synchrone Webinare analoge oder digital vermittelte Begleitung Einzelner oder Kleingruppen	Arbeit von Dozierenden mit Studierenden, zeitlich nachvollziehbar Lernstunden von Studierenden, die von Dozierenden begleitet werden

Angeleitete Selbstlernzeit

Beschreibung	Beispiele	wesentliche Indikatoren
In Auftrag gegebene Lernaufgaben, die von Einzelnen oder Kleingruppen in einem vorgegebenen Zeitrahmen bearbeitet werden	Übungen vorstrukturierte Leseaufträge Tutorials interaktive Videos Recheraufträge Transferaufgaben Praktische Aufgaben	Verknüpfung mit Kontaktstudium Curriculare Verankerung im Lehrplan Individuelle Lernaktivitäten

Individuelle Selbstlernzeit

Beschreibung	Beispiele	wesentliche Indikatoren
Individuelles und selbstgesteuertes Lernen, das der Zielerreichung des Bildungsganges dient	Vor- und Nachbereitung Prüfungsvorbereitung Allgemeine Lernzeiten Vertiefung	individuelle Lernaktivitäten

Praxis

Beschreibung	Beispiele	wesentliche Indikatoren
Praxis in einschlägiger Berufstätigkeit	Tätigkeit im Bildungsbereich (mindestens 50 %)	Berufsbegleitende Ausbildung Überprüfung durch die Bildungsanbieter

Praktika

Beschreibung	Beispiele	wesentliche Indikatoren
Arbeiten im praxisorientierten oder realen Arbeitsfeld, begleitet von Fachkräften und unter Aufsicht der Bildungsanbieter	Tätigkeit in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen unter Begleitung von Fachkräften zum Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen Mitarbeit an Projekten in einer Bildungsinstitution	Vollzeitausbildung Konzept zur Aufsicht der Praktikumsbetriebe/-stellen/-orte

Qualifikationsverfahren

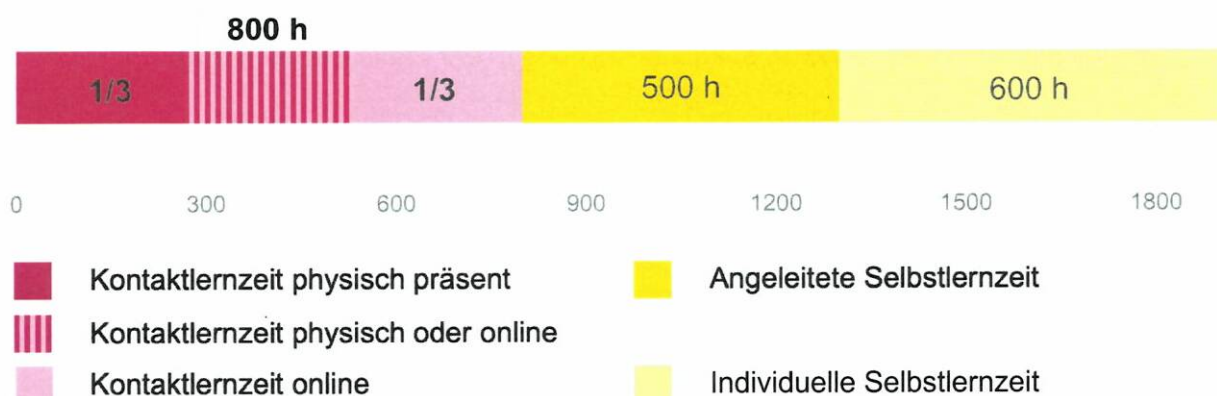
Beschreibung	Beispiele	wesentliche Indikatoren
Abschliessendes Qualifikationsverfahren	Diplomprüfungen Diplomarbeiten	Bewertete Arbeiten; Promotionsrelevanz; im Studienreglement mit quantitativen Angaben erwähnt (ohne Prüfungsvorbereitung)

6.2.3 Übersicht Gesamtlernzeit

Das Total von 5400 Lernstunden teilt sich auf die verschiedenen schulischen und praktischen Bildungsbestandteile wie folgt auf:

Bildungsbestandteile	Lernstunden	Vollzeit	Berufsbegleitend
Schulische Bildungsbestandteile Erwachsenenbildung	Kontaktlernzeit*	800 h	800 h
	Angeleitete Selbstlernzeit	500 h	500 h
	Individuelle Selbstlernzeit	600 h	600 h
	Qualifikationsverfahren	400 h	400 h
Schulische Bildungsbestandteile Fachausbildung im Berufsfeld**	Kontaktlernzeit sowie angeleitete und individuelle Selbstlernzeit	1800 h	1800 h
Praktische Bildungsbestandteile	Praxis einschlägige begleitete Berufstätigkeit (mind. 50 %)		Maximal 1300 h
	Praktika	Maximal 1300 h	
	Total Soll gemäss Art. 3 MiVo HF	5400 h	5400 h

- * Die Kontaktlernzeit kann und soll zu einem bestimmten Anteil online durchgeführt werden. Sowohl für die Kontaktlernzeit physisch präsent wie online gilt je mindestens ein Drittel der gesamten Kontaktlernzeit als Richtwert. (Vgl. nachfolgende Abbildung)
Den Anbietern ist es zudem freigestellt, den Anteil Kontaktlernzeit auf Kosten der angeleiteten Selbstlernzeit zu erhöhen, d.h. mehr als 800h Kontaktlernzeit, weniger als 500h angeleitete Selbstlernzeit einzusetzen.



- ** Die Anteile der Kontaktlernzeit und der Selbstlernzeit bei den schulischen Bildungsbestandteilen der Fachausbildung werden durch die Bildungsanbieter der Fachausbildung in den entsprechenden Berufsfeldern direkt und somit unterschiedlich geregelt und umgesetzt.

7. Zulassung

7.1 Grundlagen

Die Bildungsanbieter sind für das Zulassungsverfahren zuständig und reglementieren dieses unter Beachtung der rechtlichen Grundlagen (BBG, BBV, MiVo-HF und vorliegender RLP) in ihrem Studienreglement.

7.2 Zulassungsbedingungen

Zum *vollzeitlichen* Bildungsgang wird zugelassen, wer

- einen Abschluss der Sekundarstufe II besitzt;
- eine Eignungsabklärung bestanden hat.

Zum *berufsbegleitenden* Bildungsgang wird zugelassen, wer

- einen Abschluss der Sekundarstufe II besitzt;
- eine einschlägige Berufstätigkeit im Bildungsbereich im Umfang von mindestens 50 % vorweisen kann;
- eine Eignungsabklärung bestanden hat.

8. Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen

Zugelassenen Studierenden werden bereits erbrachte Bildungsleistungen angerechnet. Für die Anrechnung von Bildungsleistungen gelten folgende Mindestbedingungen:

Anrechnung an die Fachkompetenz im Berufsfeld oder einem thematischen Schwerpunkt (von mindestens 1800 Lernstunden, s. Fachausbildung in der Tabelle unter 6.2.3):

- Sowohl für den vollzeitlichen Bildungsgang als auch für den berufsbegleitenden Bildungsgang ist der Nachweis einer erweiterten Fachkompetenz im Berufsfeld erforderlich. (siehe 6.1 Angebotsformen, S.28)
- Mit dem Nachweis eines BP-, HFP-, HF-, BA- oder MA-Abschlusses in einem Berufsfeld oder einem thematischen Schwerpunkt sind die Anforderungen an die Fachausbildung erfüllt (entspricht einer Anrechnung von 1800 Lernstunden).
- Die Anrechnung von 1800 Lernstunden anderer Bildungsleistungen (z. B. Nachdiplomstudium etc.) erfolgt durch die Bildungsanbieter in einem Sur-Dossier Verfahren. Die Bildungsleistungen sind in der Regel auf Tertiärstufe zu erbringen.

Anrechnung an die Fachkompetenz in Bildungsfragen (andragogische Didaktik)

- Die mit dem eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder (Tertiärstufe) erworbenen Kompetenzen in Bildungsfragen werden mit 1090 Lernstunden angerechnet.
- Die Anrechnung anderer Bildungsleistungen (z.B. BA, MA, CAS, DAS) erfolgt durch den Bildungsanbieter in einem Sur-Dossier Verfahren. Die Bildungsleistungen sind in der Regel auf Tertiärstufe zu erbringen.

Die Bildungsanbieter erstellen ein Konzept zur Anrechnung von Bildungsleistungen.

9. Koordination von schulischen und praktischen Bildungsbestandteilen

Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner erreichen durch eine abgestimmte Koordination der schulischen und praktischen Anteile der Ausbildung eine direkte Arbeitsmarktfähigkeit. Sie sind in der Lage, ihre Kompetenz in einem Fachbereich sowie einem oder mehreren Themenbereichen mit ihrer Kompetenz im Bildungsbereich zu verbinden. Das macht sie zu Bildungsexpertinnen und Bildungsexperten, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Das ihrer Ausbildung zugrundeliegende Konzept verfolgt das Ziel, eine optimale Vernetzung zwischen theoriebasierten Inhalten und konkretem andragogischem Handeln zu ermöglichen.

Um das zu erreichen, sind die Studierenden neben ihrer Ausbildung bei den Bildungsanbietern auch im Berufsfeld Erwachsenenbildung tätig, sei es im Rahmen von begleiteten Praktika oder als Mitarbeitende in einer Bildungsinstitution. Diese praktischen Berufstätigkeiten vertiefen und ergänzen das vermittelte Wissen und zeigen die Anwendung des theoretisch Gelernten im Arbeitsfeld auf (Praxistransfer). Umgekehrt wird die in der praktischen Berufstätigkeit erworbene Erfahrung wiederum reflektiert und mit adäquatem Wissen angereichert (Wissenstransfer). Die Bildungsanbieter beschreiben in einem Ausbildungskonzept, wie sie diese Prozesse in Kooperation mit der beruflichen Praxis gezielt koordinieren, anleiten, begleiten, auswerten und im Qualifikationsverfahren bewerten. Dabei greifen sie auf didaktische Instrumente wie zum Beispiel Fallstudien, authentische Situationen, Lerndokumentationen, Lernjournale oder Praktikumsberichte zurück. Im Schullehrplan wird das didaktische Konzept konkret umgesetzt.

Berufsbegleitender Bildungsgang

Bei der berufsbegleitenden Ausbildung wird die berufliche Tätigkeit mit max. 1300 Lernstunden an die Ausbildungszeit angerechnet. Damit sich die schulische Bildung und die Berufstätigkeit wirkungsvoll ergänzen, müssen folgende Rahmenbedingungen eingehalten werden:

- Es ist eine berufliche Tätigkeit im Bildungsbereich von mindestens 50 % erforderlich.
- Der Bildungsanbieter zeigt in den Lehrplänen auf, welche Anteile für den Praxistransfer und für den Wissenstransfer vorgesehen sind und mit welchen Methoden die Praxiskompetenz systematisch und aufbauend gefördert wird.

Vollzeitlicher Bildungsgang

Beim Vollzeitstudium werden Praktika im Umfang von 1300 Lernstunden verlangt. Die Bildungsinstitutionen erlassen ein detailliertes Praktikumsreglement mit mindestens folgenden Punkten:

- Wahl und Ausgestaltung der Praktika;
- Begleitung der Praktika durch Fachpersonal;
- Qualifizierende Auswertung der Praktika.

10. Qualifikationsverfahren

10.1 Abschliessendes Qualifikationsverfahren

Mit dem abschliessenden Qualifikationsverfahren werden die Kompetenzen des Berufsprofils überprüft. Das abschliessende Qualifikationsverfahren besteht aus:

- a. einer Diplomarbeit
Die Diplomarbeit beinhaltet das Erarbeiten, theoretische Begründen und Reflektieren einer erwachsenenbildnerischen Thematik.
- b. einem Prüfungsgespräch
Im Prüfungsgespräch werden Fragen zur Diplomarbeit sowie berufsethische Fragestellungen bearbeitet.

In den abschliessenden Qualifikationsverfahren wirken Expertinnen und Experten aus der Praxis mit. Die Expertinnen und Experten können von den Organisationen der Arbeitswelt gestellt werden.

10.2 Zulassungsbedingungen zum abschliessenden Qualifikationsverfahren

Die Studierenden werden zum abschliessenden Qualifikationsverfahren zugelassen, wenn sie die im Studienreglement des Bildungsanbieters festgelegten Bedingungen erfüllen. Das Studienreglement regelt insbesondere:

- die Bedingungen der Zulassung;
- Inhalt, Form und Zeitpunkt der Leistungsbewertungen;
- das abschliessende Qualifikationsverfahren: Ausgestaltung der Prüfungsteile inkl. Bewertungsverfahren;
- die Konsequenzen bei Nichterfüllen der geforderten Leistungen;
- das Beschwerdeverfahren.

10.3 Bewertung und Gewichtung der Lernleistungen und Promotion

Für die Bewertung der Kompetenzen verwendet der Bildungsanbieter geeignete Kriterien.

10.4 Wiederholungsmöglichkeiten

Besteht eine Studierende/ein Studierender das abschliessende Qualifikationsverfahren nicht, hat sie/er die Möglichkeit, jeden Prüfungsteil einmal zu wiederholen.

Wird einer der Prüfungsteile zum zweiten Mal nicht bestanden, ist das Qualifikationsverfahren definitiv nicht bestanden.

10.5 Diplom

Das Diplom als dipl. Erwachsenenbildnerin HF / dipl. Erwachsenenbildner HF wird erteilt, wenn die/der Studierende beide Teile des abschliessenden Qualifikationsverfahrens bestanden hat.

10.6 Beschwerdeverfahren

Die/der Studierende kann gegen einen negativen Promotionsentscheid oder Entscheid beim abschliessenden Qualifikationsverfahren Beschwerde erheben. Der Bildungsanbieter beschreibt das Beschwerdeverfahren im Studienreglement.

10.7 Studienunterbruch/-abbruch

Studierende, die das Studium am Ende einer Ausbildungsphase unterbrechen oder abbrechen, erhalten vom Bildungsanbieter eine Bestätigung. Diese gibt Auskunft über die Studiendauer, die Präsenzzeit, die erbrachten Lernleistungen, die Kompetenznachweise und deren Bewertung. Bei einer allfälligen Studienfortsetzung innerhalb einer Frist von fünf Jahren werden die erworbenen Kompetenzen angerechnet.

11. Schlussbestimmungen

11.1 Übergangsbestimmungen

Bildungsanbieter mit bereits anerkannten Bildungsgängen «dipl. Erwachsenenbildnerinnen und dipl. Erwachsenenbildner HF» müssen innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten des vorliegenden Rahmenlehrplans dem SBFI ein Gesuch um Überprüfung der Anerkennung stellen (Art. 22 MiVo-HF).

11.2 Inkrafttreten

Der vorliegende Rahmenlehrplan tritt mit der Genehmigung durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation in Kraft.

12. Erlass

Erlassen von der nationalen Dachorganisation der Arbeitswelt SVEB (Schweizerischer Verband für Weiterbildung)

Zürich, 25. Oktober 2022



Bernhard Grämiger
Direktor SVEB



Matthias Aebischer
Präsident SVEB

13. Genehmigung

Genehmigt vom Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

Bern, 31. 10. 2022



Rémy Hübschi
Stellvertretender Direktor
Leiter Abteilung Berufs- und Weiterbildung

