

Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder mit eidg. Fachausweis

Autor: Andreas Schubiger

Version 5.1 (Einarbeitung 2. Rückmeldung SBF1), November 2020

Druckdatum: 31.07.2024

1. ÜBERSICHT DER HANDLUNGSKOMPETENZEN	2
2. ANSPRUCHSNIVEAU	8
2.1. HK BEREICH A: LEHR- UND LERNVERANSTALTUNGEN PLANEN.....	8
2.2. HK BEREICH B: LEHR- UND LERNVERANSTALTUNGEN DURCHFÜHREN	13
2.3. HK BEREICH C: LEHR- UND LERNVERANSTALTUNGEN EVALUIEREN.....	16
2.4. HK BEREICH D: MIT TEILNEHMENDEN IM LERNPROZESS INTERAGIEREN.....	18
2.5. HK BEREICH E: TEILNEHMENDE LERNPROZESSORIENTIERT BEGLEITEN UND FÖRDERN	20
2.6. HK BEREICH F: GRUPPEN LEITEN UND MODERIEREN	23
2.7. HK BEREICH G: LEHR- UND LERNVERANSTALTUNGEN AUFGRUND VON VORGABEN KOMPETENZ- UND TRANSFERORIENTIERT KONZIPIEREN.....	27
2.8. HK BEREICH H: DAS EIGENE PROFESSIONELLE HANDELN REFLEKTIEREN UND WEITERENTWICKELN.....	30
2.9. HK BEREICH I ETHISCHE STANDARDS IM BERUFSALLTAG UMSETZEN.....	33
3. BERUFSBILD.....	36
3.1. ARBEITSGEBIET	36
3.2. WICHTIGSTE HANDLUNGSKOMPETENZEN.....	36
3.3. BERUFS AUSÜBUNG	37
3.4. BEITRAG AN GESELLSCHAFT, WIRTSCHAFT, NATUR UND KULTUR.....	37

1. Übersicht der Handlungskompetenzen

Kompetenzbereiche	HK	HK	HK	HK	HK	HK	HK
A Lehr- und Lernveranstaltungen planen	A1 Grobplanung für eine Lehr-/ Lernveranstaltung resp. Lernbegleitung unter Berücksichtigung der curricularen und institutionellen Vorgaben erstellen	A2 Lehr- und Lerneinheiten und deren Ausgestaltung lernprozessorientiert in einer Feinplanung konstruieren und dokumentieren	A3 Operationalisierte Lernziele aus vorgegebenen Kompetenzen formulieren	A4 Einsatz von Lehr- und Lernmedien planen	A5 Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln	A6 Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen	A7 Valide Prüfungsverfahren planen
	A8 Technologiebasierte Kommunikationsformen zur Lernunterstützung planen	A9 Blended Learning Settings planen	A10 Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten	A11 Berufsfelddidaktische Überlegungen in die Planung von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen			

B Lehr- und Lern- veranstaltungen durchführen	B1 Verschiedene Lehr- und Lernformen lernprozess- und zielorientiert einsetzen	B2 Arbeitsprozesse und Lernschritte anleiten	B3 Technologiebasierte Medien im Lehr-/Lernprozess einsetzen	B4 Feinplanung adaptiv und prozessorientiert umsetzen	B5 Lernergebnisse im Lernprozess individuell und kollektiv sichern	B6 Lernleistungen und Verhalten beurteilen sowie bewerten	B7 Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen
	B8 Lernaktivitäten und soziale Interaktion lernförderlich gestalten	B9 Binnen-differenzierung in heterogenen Gruppen methodisch realisieren	B10 Handlungsorientierte Methoden in komplexen Lehr-/Lernsituationen einsetzen				
C Lehr- und Lern- veranstaltungen evaluieren	C1 Vollständige Feedbackprozesse mit geeigneten Instrumenten durchführen	C2 Vorgegebene Qualitätssicherungsmaßnahmen umsetzen	C3 Die eigene Lehr-/Lernqualität reflektieren und entwickeln				

D Mit Teilnehmenden im Lernprozess interagieren	D1 Mit den Teilnehmenden einen wertschätzenden Umgang pflegen	D2 Wertschätzende Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden im Lernprozess ermöglichen	D3 Ein unterstützendes Lernklima fördern				
E Teilnehmende lernprozessorientiert begleiten und fördern	E1 Teilnehmenden Rückmeldungen zu Kompetenzen und Lernfortschritten geben	E2 Aus Kompetenzen abgeleitete Lernziele aus der Sicht der Ausbilderin/des Ausbilders oder gemeinsam mit Teilnehmenden bestimmen und deren Erreichung überprüfen	E3 Begleitprozesse unter Berücksichtigung der Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit gestalten	E4 Unterstützende Gespräche mit einzelnen Teilnehmenden im Bewusstsein der eigenen Haltung und Rolle führen	E5 Lernverhalten wahrnehmen, Lernschwierigkeiten und Ressourcen der Teilnehmenden erkennen und sie in ihrer Entwicklung unterstützen	E6 Methoden zur Lernbegleitung begründet wählen	E7 Im eigenen Fachbereich interessierte Personen über geeignete Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Abschlüsse informieren

F Gruppen leiten und moderieren	F1 Gruppenprozesse wahrnehmen und einordnen	F2 Das kommunikative Verhalten einer Gruppe wahrnehmen und aktiv mitgestalten	F3 Situationsgerecht in Gruppenprozessen intervenieren	F4 Die Rollen in Gruppen klären	F5 Lernvereinbarungen mit Gruppen entwickeln	F6 Fragestellungen inhaltlich moderieren	F7 Interaktionsprozesse moderieren
G Lehr- und Lernveranstaltungen aufgrund von Vorgaben kompetenz- und transferorientiert konzipieren	G1 Im eigenen Fachbereich den Bildungsbedarf sowie die Interessen und Voraussetzungen der Adressatinnen und Adressaten für eine Ausbildungseinheit abklären	G2 Fachliche sowie überfachliche Kompetenzen formulieren	G3 Ein didaktisches Design für eine vorbestimmte Ausbildungseinheit entwickeln	G4 Die Überprüfung der Erreichung von Kompetenzen konzipieren	G5 Für eine Ausbildungseinheit ein Transferkonzept entwickeln	G6 Lehr-/Lernveranstaltungen subjekt- und biographieorientiert konzipieren	

H Das eigene professionelle Handeln reflektieren und weiterentwickeln	H1 Die eigene Rolle klären und entsprechend gestalten	H2 Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren	H3 Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen	H4 Probleme der Praxis im kollegialen Team reflektieren und lösen	H5 Strategien zur Bewältigung von Belastungssituationen entwickeln und umsetzen	H6 Veränderlichkeit, Unsicherheiten, Widersprüche und Komplexität im eigenen didaktischen Handeln antizipieren und berücksichtigen	H7 Professionsverständnis im eigenen Arbeitskontext entwickeln
	H8 Diversität in die Reflexion von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen						

I Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen	I1 Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen	I2 Integrität der Teilnehmenden bewahren	I3 Diversität, Interkulturalität, Multi- und Transkulturalität bewusst wahrnehmen und konstruktiv nutzen	I4 Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten	I5 Diverse Werteorientierungen akzeptieren und Perspektivenwechsel vornehmen	I6 Lehr-/Lernprozesse als Ermöglichung von Lernen interpretieren	I7 Exzellenz im beruflichen Handeln anstreben
	I8 Chancengerechtigkeit ermöglichen	I9 Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen					

2. Anspruchsniveau

2.1. HK Bereich A: Lehr- und Lernveranstaltungen planen

<p>Beschreibung des Handlungs-kompetenzbereiches</p>	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder sind sich der Notwendigkeit einer sorgfältigen Planung der verschiedenen Lehr- und Lernaktivitäten bewusst. Sie klären im Vorfeld die institutionellen und normativen Rahmenbedingungen des Auftrages und verfügen über die notwendigen fachlichen, didaktischen und andragogischen Kompetenzen für eine in sich stimmige Gestaltung der Ausbildungsaktivitäten.</p> <p>Sie sind im Stande, die Kontextualität aus Beruf und Alltag der jeweiligen Lerngruppe zu identifizieren und diese zu den vorgegebenen Kompetenzen und Inhalten in Bezug zu setzen. Daraus strukturieren sie unter Verwendung passender Mittel die Lehr- und Lernphasen sowie die Sozial- und Organisationsformen. Sie berücksichtigen die zeitlichen, räumlichen und medientechnischen Gegebenheiten und planen die Prozesse zur Erreichung der Lernziele und Entwicklung der geforderten Kompetenzen. 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 auf einen kompetenzorientierten Lernprozess mit Transferangeboten aus der Praxis und in die Praxis.</p> <p>Als Ausbilderinnen und Ausbilder konzipieren sie in ihrem Fachbereich valide kompetenzorientierte Qualifikationsverfahren für ihre Ausbildungseinheiten und führen diese objektiv und zuverlässig durch. Sie geben Teilnehmenden Rückmeldungen zu ihren Leistungen und Fortschritten im Lernprozess und nehmen die Rolle als Expertinnen und Experten bei kompetenzorientierten Qualifizierungsverfahren im eigenen Fachbereich ein.</p>
<p>Kontext</p>	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder arbeiten als Selbständige oder als Angestellte in einem institutionellen bzw. betrieblichen Kontext. Sie sind für die Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen von der Konzeption und Planung über die Durchführung bis zur Auswertung verantwortlich, dies sowohl bei vorgegebenen Lehrplänen und einfachen Bildungsaufträgen als auch in anspruchsvollen Bildungssettings.</p> <p>Während in traditionellen Lernveranstaltungen die selbstorganisierten Phasen ausserhalb von Präsenzphasen über Vorbereitungsaufträge und Transferaufgaben gesteuert werden, werden heute Szenarien durch den Einsatz von digitalen Technologien ergänzt. Durch Substitution und Erweiterung analoger Hilfsmittel in Präsenzphasen werden z.B. Bücher durch PDF-Dateien ersetzt, Visualizer und Smartboards verwendet oder auch Lernplattformen und Apps zur Distribution und Lernkontrolle eingesetzt. Die Ausbilderinnen und Ausbilder können diese digitalen Technologien korrekt anwenden und didaktisch-methodisch wirkungsvoll in den Lehr-/Lernprozess integrieren.</p> <p>Werden Bildungsaufgaben durch die auftraggebende Institution umgestaltet oder neu definiert, sind Ausbilderinnen und Ausbilder an deren konkreten Umsetzung beteiligt. Sei das beim Eintauchen in simulierte Lernwelten oder</p>

	<p>auch beim Einsatz von orts- und zeitunabhängigen Lern- und Kommunikationsformen, welche durch Web-based-Trainings, Webinare und Kollaborationstools ermöglicht werden. Für Ausbilderinnen und Ausbilder bedeutet das, die Lehr- und Lernprozesse im Rahmen der vorgegebenen Blended-Learning-Konzepte mit unterschiedlichen Technologien und in den jeweils passenden Rollen adäquat zu planen.</p>
--	--

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<p>A1</p> <p>Grobplanung für eine Lehr-/Lernveranstaltung resp. Lernbegleitung unter Berücksichtigung der curricularen und institutionellen Vorgaben erstellen</p>	<p>Leitziele, Ausrichtung und Vorgaben der Organisation und weitere normative Dokumente</p> <p>Vorüberlegungen bei der Planung, einfache didaktische Modelle für die Planung</p> <p>Auswahl von Inhalten, Stoffanalyse/-reduktion</p>	<ul style="list-style-type: none"> – vorgegebene Rahmenbedingungen und Adressatinnen und Adressaten analysiert. – Charakteristiken und Potentiale spezifischer Lerngruppen oder einzelner Teilnehmender erfasst. – bedeutsame Situationen identifiziert, beschreibt und darstellt. – eine Stoffanalyse erstellt und nachvollziehbar reduziert oder gewichtet.
<p>A2</p> <p>Lehr- und Lerneinheiten und deren Ausgestaltung lernprozessorientiert in einer Feinplanung konstruieren und dokumentieren</p>	<p>Lernprozessmodell (AVIVA, PADUA, RITA, etc.)*</p> <p>Methoden und Sozialformen in der Erwachsenenbildung</p> <p>Wirkung und Grenzen von Methoden zur Erreichung von Lernzielen und Entwicklung von Handlungskompetenz</p> <p>Grundlagen erwachsenenspezifischen Lernens/Lehrens</p> <p>Diversity in Lerngruppen</p> <p>Ausbildungsarchitekturen, Lernprozessmodelle</p> <p>* AVIVA: Ankommen und einstimmen, Vorwissen aktivieren, Informieren, Verarbeiten Auswerten</p> <p>PADUA: Problemdarstellung, Aufbau, Durcharbeiten, Ueben, Anwenden</p> <p>RITA: Ressourcen aktivieren, Informationen verarbeiten, Transfer anbahnen, Auswerten</p>	<ul style="list-style-type: none"> – unter Verwendung eines Lernprozessmodells eine nachvollziehbare und übersichtliche Verlaufsplanung in sinnvoller Ausführlichkeit erstellt. – beim Kompetenzaufbau die Ressourcen der Teilnehmenden berücksichtigt. – aktive Bezüge zur Wirklichkeit und Situation der Teilnehmenden herstellt. – die Lehr-/Lernaktivitäten bezüglich Umfeld, Gruppe, Thema und eigener Ressourcen stimmig plant.
<p>A3</p> <p>Operationalisierte Lernziele aus vorgegebenen</p>	<p>Kompetenzmodell</p> <p>Lernzieltaxonomie</p> <p>Zielformulierung bei kognitiven, affektiven und psychomotorischen Lernzielen</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Lernziele realistisch und passend zu den Vorgaben, den Anforderungen der Bezugssituation und der Lerngruppe überprüfbar formuliert. – in der Summe der Lernziele die geforderte Entwicklung von

Kompetenzen formulieren	Ressourcen zu Wissen, Haltung, Fertigkeiten und Fähigkeiten	Kompetenzen und Ressourcen mit den Teilnehmenden erreicht.
A4 Einsatz von Lehr- und Lernmedien planen	Funktion in der Wissensvermittlung und -präsentation, im Lern- und im Aneignungsprozess Anschauungsgehalt von Medien und Wahl der Darstellungsform Vor- und Nachteile stehender/flüchtiger Medienträger Fachgerechte Lehr- und Lernmedien	<ul style="list-style-type: none"> – aufgrund des Lernprozessschrittes, der Kompetenzentwicklung und der Inhalte das geeignete Medium auswählt und plant – digitale Medien im Zusammenhang mit dem Bildungsbedarf, dem Auftrag der Institution und den Bedürfnissen der Teilnehmenden sinnvoll auswählt und einplant. – beim technologiebasierten Einsatz ICT-Potentiale identifiziert.
A5 Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln	Quellen zu didaktisierten Materialien und Lehrmitteln Auswahl und Anpassung von Lernunterlagen Kompetenzstufen und Anspruch von Lernaufgaben Formulierung und Gestaltung von Lernaufgaben und Aufträgen	<ul style="list-style-type: none"> – Lernaufgaben, Aufträge und Lernunterlagen gezielt und dem Kompetenzgrad der Teilnehmenden entsprechend auswählt oder selbst erstellt und bereitstellt. – Lernaufgaben in Bezug zur Lebens- und Arbeitswelt setzt. – Lernaufgaben im Lernprozess klar verortet. – genug Potential zur inneren Differenzierung anbietet. – Lernaufgaben so entwickelt, dass sie in der Form korrekt und funktional sind.
A6 Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen	Transferformen Transferrichtungen Transferkonzepte und -theorien Transferbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> – den Transfer vor, während und nach der Lernveranstaltung einplant. – den Transfer als übergeordnetes Prinzip berücksichtigt. – einen direkten, nahen Transfer einplant und prüft.
A7 Valide Prüfungsverfahren planen	Gütekriterien (Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit) Bezugsnormen (sozial-, individual-, kriteriumsorientiert) Fehlertendenzen Bewertungssysteme Konstruktion von Prüfungsaufgabenstellungen Prüfungsaufgabentypen	<ul style="list-style-type: none"> – Beurteilungsmassnahmen organisch in die didaktische Planung integriert. – bezüglich Inhalten, Kompetenzen, Lernzielen und Teilnehmende angemessene Beurteilungsinstrumente auswählt. – Kriterien, Indikatoren und Messverfahren zur Beurteilung von Lernleistungen erarbeitet. – Valide kompetenzorientierte Prüfungsaufgaben niveaugerecht formuliert.
A8	Funktionalität der Medien als Arbeitsinstrument	<ul style="list-style-type: none"> – die Chancen und Grenzen technologiebasierter Kommunikationsformen beurteilt.

Technologiebasierte Kommunikationsformen zur Lernunterstützung planen	Computervermittelte Kommunikation (cmc) eModeration netzbasierter Gruppen, Rollen Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> – den sozialen Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb von digitalen Lernsettings bewusst und zielführend plant.
A9 Blended Learning Settings planen	Mediendidaktische Grundlagen und Konzepte Lernansätze und -szenarien (z.B. Blended Learning, Moocs, Serious games, Edutainment, Simulationen, virtual/augmented reality, synchron/asynchron etc.) Analyseschema zur Planung von «blended learning» Arrangements Online-Sozialisation und Verhalten von Nutzerinnen und Nutzern	<ul style="list-style-type: none"> – Blended Learning Formate unter Einbezug von Infrastruktur, didaktischer Reform, Personal- und Organisationsentwicklung und Medien plant und umsetzt. – Lernsettings durch geeignete digitale Werkzeuge erweitert und diese in Lernprozesse integriert.
A10 Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten	Funktionalität von einfachen Autorentools zur Gestaltung von HTML-Sites, Bildern, Video- und Audiobeiträgen Auswahl von Medien	<ul style="list-style-type: none"> – Grundtechniken der digitalen Bearbeitung mit breit verbreiteten Programmen und Autorentools anwendet. – Teilnehmende gezielt im Umgang mit digitalen Medien unterstützt und digitale Lernumgebungen gestaltet.
A11 Berufsfelddidaktische Überlegungen in die Planung von Lernveranstaltungen miteinbeziehen	Berufspädagogische und -didaktische Grundbegriffe Berufsbildungssystem Schweiz und dessen Steuerung Berufsfeldspezifische Denk- und Handlungslogiken	<ul style="list-style-type: none"> – Vorgaben in der eigenen Branche berücksichtigt. – berufliche Bezugssituationen und Aktivitäten einbezieht. – berufsfeldspezifische Lehr-/Lernsettings entwickelt.

2.2. HK Bereich B: Lehr- und Lernveranstaltungen durchführen

Beschreibung des Handlungs-kompetenzbereiches	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder führen die geplanten Ausbildungsaktivitäten unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsbedingungen und verfügbaren Ressourcen durch. Sie setzen die Planung mit geeigneten Methoden, Lehr- und Lernformen und Medien situativ und den Möglichkeiten der Teilnehmenden entsprechend um. Die Lehr- und Lernphasen sowie die dazugehörigen Prozesse werden unter Verwendung von lehr- und lernwirksamen Mitteln sowie dem Einsatz passender Sozial- und Organisationsformen angemessen strukturiert, und in schriftlicher Form festgehalten.</p> <p>Ausbilderinnen und Ausbilder achten inhaltlich auf einen „roten Faden“, organisieren die Übergänge von kollektiven und individuellen Phasen, setzen Methoden, Lernaufgaben und Aufträge so ein, dass kontinuierlich, effektiv und effizient die Lernziele erreicht und Kompetenzen weiterentwickelt werden können. Sie beobachten im Verlaufe der Lernveranstaltung ihre Teilnehmenden, beurteilen deren Lernstand und nehmen situativ Anpassungen im Lehr-/Lernprozess vor.</p>
Kontext	<p>Die Umsetzung von geplanten Bildungsveranstaltungen kann an den unterschiedlichsten Orten und Formaten stattfinden. Nebst fixen Lerngruppen gewinnen immer mehr fächer- oder berufsübergreifende und projektorientierte Lehr-/Lernsettings an Bedeutung, welche in einer Werkstatt, einem Labor, in mehreren Räumen eines Stockwerkes oder an unterschiedlichen Lernorten angeboten werden. Zusätzlich ermöglichen die digitalen Lehr- und Lernszenarien orts- und zeitunabhängige Formen der Information, Kommunikation und Kollaboration.</p> <p>Mit der Wahl von erweiterten Lehr- und Lernformen werden nicht nur Fachkompetenzen angebahnt, sondern auch Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen gefördert, damit Teilnehmende zunehmend Autonomie und Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen. Dies erweitert das Spektrum der Aufgaben und Rollen im Kontakt mit den Teilnehmenden.</p>

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
B1 Verschiedene Lehr- und Lernformen lernprozess- und zielorientiert einsetzen	Methodenvielfalt Lernprozessorientierte Methoden Kooperative Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> – geplante Lehr- und Lernformen gezielt, effektiv und effizient einsetzt. – einem Lernprozessmodell folgt und die Methoden fachlich korrekt einsetzt. – partizipative, motivationssteigernde und lernfördernde Methoden anwendet.
B2 Arbeitsprozesse und Lernschritte anleiten	Instruktionsmethoden Lernbegleitungsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> – ein geeignetes Instruktionsmodell umsetzt. – entwicklungsorientierte Fragen stellt. – Exploration bei Teilnehmenden ermöglicht. – Teilnehmende zur Reflexion anleitet.
B3 Technologiebasierte Medien im Lehr-/Lernprozess einsetzen	Überblick zu Anwendungen und Trends Urheber-, Verwendungs- und Verwertungsrechte eigener und fremder Inhalte (z.B. Creative Common Lizenzen, Urheberrechte)	<ul style="list-style-type: none"> – analoges und digitales Lernmaterial auswählt und/oder erstellt. – unterschiedliche Lehr- und Lernmedien zielorientiert einsetzt. – Applikationen, Hilfsmittel und Geräte korrekt bedient.
B4 Feinplanung adaptiv und prozessorientiert umsetzen	Situationsorientierung Lernvoraussetzungen bei Teilnehmenden wahrnehmen	<ul style="list-style-type: none"> – das Geschehen in Lehr-/Lernveranstaltungen aufmerksam beobachtet, Abweichungen von der Planung wahrnimmt und daraus unmittelbar Entscheidungen für Anpassungen im Ablauf und in den sozialen Arbeitsformen vornimmt. – wesentliche Kompetenzen und Lernziele der Feinplanung mit den Teilnehmenden erreicht.
B5 Lernergebnisse im Lernprozess individuell und kollektiv sichern	Auswertungsmethoden von Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten Wissensstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> – betreffend Produkt und Prozess die Ergebnisse sichert oder sichern lässt. – Lehr- und Lernergebnisse vernetzt und visualisiert.

<p>B6</p> <p>Lernleistungen und Verhalten beurteilen sowie bewerten</p>	<p>Beurteilungsaspekte (Funktion, Art, Verbindlichkeit)</p> <p>Fehlertendenzen und Gegenmassnahmen</p> <p>Qualitätskriterien von mündlichen, praktischen und schriftlichen Prüfungsformen</p> <p>Feedback</p>	<ul style="list-style-type: none"> – formative Beurteilungssituationen angemessen gestaltet. – summative Prüfungsformen umfassend organisiert und durchführt. – Prüfungsleistungen ausgehend von den vorgesehenen Kriterien beurteilt und die entsprechenden Resultate angemessen darstellt. – den Teilnehmenden hilfreiche individuelle Rückmeldungen gibt.
<p>B7</p> <p>Geeignete Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen</p>	<p>Transfermethoden</p> <p>Transferaufgaben</p>	<ul style="list-style-type: none"> – geeignete Methoden und Aufgaben zum Lerntransfer einsetzt. – den Lerntransfer mit konkreten Aufgabenstellungen sicherstellt. – Transferergebnisse durch die Teilnehmenden reflektieren lässt.
<p>B8</p> <p>Lernaktivitäten und soziale Interaktion lernförderlich gestalten</p>	<p>Gestaltung von Aufträgen und Gelenkstellen</p> <p>Gruppenarbeitsformen</p> <p>Peer Reviews</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Aufträge formuliert, welche die Situation, den detaillierten Auftrag, die Organisation und die Auswertung eindeutig beschreiben. – die Zeit für aktives Lernen maximiert und lernunwirksame Aktivitäten minimiert. – das Lernen unter Teilnehmenden ermöglicht.
<p>B9</p> <p>Binnendifferenzierung in heterogenen Gruppen methodisch realisieren</p>	<p>Methoden für innere Differenzierung</p> <p>Individuelle Lernpräferenzen und -stile</p> <p>Individualisierung in Lerngruppen</p>	<ul style="list-style-type: none"> – die Heterogenität bei der Bildung von Gruppen berücksichtigt. – individuelle Lernpfade ermöglicht.
<p>B10</p> <p>Handlungsorientierte Methoden in komplexen Lehr-/Lernsituationen einsetzen</p>	<p>Erweiterte Lernformen (z.B. Werkstatt, Fallstudie, Projekt, PBL, etc.) und Qualitätsmerkmale</p> <p>Erweiterte Lernformen als didaktische Konzeption</p> <p>Erweitertes Rollenverständnis</p>	<ul style="list-style-type: none"> – erweiterte Lehr-/Lernformen betreffend der Qualitätsmerkmale der Handlungsorientierung analysiert und bewertet. – handlungsorientierte didaktische Konzepte für die eigenen Lehr-/Lernveranstaltungen einsetzt. – handlungsorientierte Methoden unter Berücksichtigung der Funktionsfelder der Teilnehmenden einsetzt.

2.3. HK Bereich C: Lehr- und Lernveranstaltungen evaluieren

Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder holen in ihrer Arbeit regelmässig Feedback von den Teilnehmenden ein und entwickeln ihr eigenes Lehrhandeln kontinuierlich weiter.</p> <p>Sie setzen vorgegebene Qualitätssicherungs- und Entwicklungsmaßnahmen in ihrem Kompetenzbereich um.</p>
Kontext	<p>Qualitätsentwicklung kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden.</p> <p>Auf Organisationsebene werden evidenzbasierte oder normative Qualitätsvorgaben und -massnahmen bestimmt. Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen bei der Implementation und Umsetzung eine zentrale Rolle ein, indem sie die vorgegebenen Ziele umsetzen, sie mit den festgelegten Evaluationsinstrumenten überprüfen und Lehr-/Lernveranstaltungen einem steten Verbesserungsprozess zuführen.</p> <p>Auf der Ausbildungsebene setzen sich Ausbilderinnen und Ausbilder eigene Qualitätsschwerpunkte für ihre Lehr-/Lernveranstaltungen. Daraus entwickeln sie einen Kriterienkatalog, mit dem sie sich selbst einschätzen. Zudem lassen sie sich durch ihre Lerngruppe beurteilen oder verlangen ein Fremdurteil durch eine aussenstehende Person. Die grössten Diskrepanzen zwischen der Selbst- und Fremdeinschätzung und den Ist- und Soll-Zuständen reflektieren sie für sich oder diskutieren sie mit Kolleginnen und Kollegen. Als Ergebnis dieser Auseinandersetzung formulieren sie konkrete Ziele und beschreiben, mit welchen Mitteln und in welchem Zeitraum sie diese erreichen wollen. Im Anschluss an den festgelegten Zeitraum lassen sie sich bezüglich der festgelegten Ziele erneut beurteilen.</p> <p>Auf der Ebene des Lernprozesses kommunizieren Ausbilderinnen und Ausbilder zu Beginn die Lernziele für den ganzen Verlauf möglichst anschaulich. Sie beobachten die Lerngruppe bei der Bearbeitung der Themen und Entwicklung der Kompetenzen und holen punktuell Feedback ein, z.B. zum Verständnis eines Auftrages. Sie intervenieren wo nötig oder adaptieren die Lernprozessgestaltung. Über Selbsteinschätzungen und kleine Kontrollaufgaben beurteilen sie gemeinsam mit den Teilnehmenden die Zielerreichung periodisch. Falls Qualifikationsverfahren festgelegt wurden, fliessen deren Resultate auch in die Weiterentwicklung der Lehr-/Lernveranstaltungen ein.</p>

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
C1 Vollständige Feedbackprozesse mit geeigneten Instrumenten durchführen	Grundbegriffe zur Evaluation und Selbstbeurteilung der Teilnehmenden Selbst- und Fremdeinschätzung Feedbackregeln Feedbackmethoden	<ul style="list-style-type: none"> – Rückmeldungen aus verschiedenen Evaluationsformen konstruktiv entgegennimmt, interpretiert und in die eigene Praxis sowie in den persönlichen Entwicklungs- und Lernprozess einbindet. – kontinuierlich bei den Teilnehmenden Feedback einholt und dieses reflektiert. – die Gruppe adäquat über die Schlussfolgerungen aus dem Feedback informiert.
C2 Vorgegebene Qualitätssicherungsmaßnahmen umsetzen	Q-Zyklus Evaluation Qualitätsmanagementsysteme	<ul style="list-style-type: none"> – die vorgegebenen Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungskonzepte auf die eigene Ausbildungstätigkeit anwendet. – bei der Durchführung von Lehr-/Lernveranstaltungen die Standards gewährleistet. – vorgegebene Evaluationen im eigenen Fachbereich umsetzt und auswertet.
C3 Die eigene Lehr-/Lernqualität reflektieren und entwickeln	Merkmale von guten Lernumgebungen Ergebnisse aus der Lehr-/Lernforschung	<ul style="list-style-type: none"> – zielgerichtete Evaluationen der eigenen Lehr/Lernveranstaltungen plant. – Q-Kriterien und Indikatoren formuliert. – einfache Messinstrumente für den eigenen Fachbereich entwickelt. – eigene Evaluationen im eigenen Fachbereich und Berufsfeld plant, durchführt und auswertet.

2.4. HK Bereich D: Mit Teilnehmenden im Lernprozess interagieren

Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder gestalten eine unterstützende Lernatmosphäre und praktizieren einen förderlichen Interaktions- und Kommunikationsstil. Sie ermöglichen vielfältige Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten zwischen den Teilnehmenden. Sie gestalten eine wertschätzende Beziehung zu den Teilnehmenden und unterstützen eine solche zwischen den Teilnehmenden.</p> <p>Ausbilderinnen und Ausbilder wechseln immer wieder ihre Rollen, indem sie einerseits Gruppen anleiten und andererseits einzelne Teilnehmende begleiten.</p>
Kontext	<p>Lernbegleitung nimmt in Lehr-/Lernveranstaltungen eine zunehmende Bedeutung ein. Nebst der klassischen lehrenden Rolle müssen Ausbilderinnen und Ausbilder auch die Rolle der Lernbegleitung im Sinne einer Lernprozessbegleitung einnehmen können. Nebst der Rolle selbst stellt insbesondere auch der situative Rollenwechsel eine besondere Herausforderung dar. Forschungsergebnisse aus der Lehr-/Lernforschung zeigen die besondere Wirkung einer guten Beziehungsgestaltung zwischen Lehrenden und Teilnehmenden deutlich. Eine wertschätzende Beziehung zu sich selbst ist dabei zwingende Voraussetzung für die Beziehungsgestaltung zu Anderen.</p>

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
D1 Mit den Teilnehmenden einen wertschätzenden Umgang pflegen	Menschenbild Personenzentrierte Didaktik Pädagogische Grundhaltungen Peer Lernen Resonanzeffekte Gewaltfreie Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> – Einwände sachlich aufgreift. – in individuellen Phasen auf spezifische Bedürfnisse eingeht. – mit den Teilnehmenden vorurteilslos, auf Augenhöhe und förderorientiert umgeht und kommuniziert. – Wertschätzung als grundsätzliche Haltung pflegt. – «Lernen durch Lehren» bei Teilnehmenden ermöglicht. –
D2 Wertschätzende Interaktionen und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden im Lernprozess ermöglichen	Grundlagen der Kommunikation ressourcenorientierte Gesprächsführung Fragende Unterstützung (Mäeutik) Ambiguitätstoleranz	<ul style="list-style-type: none"> – Zeit zum Nachdenken und zur Beantwortung von Fragen lässt. – Impulse gibt und offene Fragen stellt. – Dialoge im Plenum strukturiert und moderiert. – Widerspruch, Dissens und offene Diskussionen zulässt und moderiert. – Ambiguitätstoleranz fördert.
D3 Ein unterstützendes Lernklima fördern	Klima in Lehr-/Lernsettings Sozial-/emotionales Lernen	<ul style="list-style-type: none"> – angemessene Strategien zu einem lernfördernden Klima umsetzt. – Individuen und Gruppen mit Klarheit und Ruhe führt. – zusammen mit den Teilnehmenden für die Einhaltung von Regeln sorgt.

2.5. HK Bereich E: Teilnehmende lernprozessorientiert begleiten und fördern

Beschreibung des Handlungs-kompetenzbereiches	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder begleiten Teilnehmende in ihrem Lernprozess von der Wahrnehmung der Lernsituation bis hin zur Erreichung der Lernziele und unterstützen sie mit geeigneten Methoden.</p> <p>Sie nehmen Lernverhalten wahr, identifizieren Lernprobleme und ermutigen die zu begleitenden Personen beim Entwickeln eigener Problemlösungen. Sie erkennen Fähigkeiten und Lernfortschritte der zu begleitenden Personen, führen motivierende und festigende Gespräche und geben förderliche Feedbacks. Mit Hilfe psychologischer Theorien über das Gelingen oder Nichtgelingen von Einzelgesprächssituationen ziehen sie Rückschlüsse für zukünftiges Planen und Handeln. Die Unterstützung von Menschen in ihrer Kompetenzentwicklung erfordert Lernangebote, die einen Beitrag zur Entscheidungs- und Handlungssicherheit leisten und auch zum verantwortlichen Handeln auffordern. Die Umsetzung von Lernbegleitung setzt eine Offenheit für neue Rollenkonzepte und zugleich die Entwicklung eines fundierten Selbstverständnisses von Lernbegleitung voraus. Die eigene Haltung in Lernbegleitungssituationen gilt es stetig zu reflektieren und zu entwickeln.</p>
Kontext	<p>In der Erwachsenenbildung gewinnt das Thema «Lernbegleitung» immer mehr an Bedeutung. Ausbilderinnen und Ausbilder unterstützen Teilnehmende, Studierende oder Auszubildende in beruflichen und andragogischen Lernsituationen bei ihrer Kompetenzentwicklung. Teilnehmende wie Studierende in Aus- und Weiterbildungen bringen unterschiedlichste Biografien und Hintergründe mit. Dazu müssen Ausbilderinnen und Ausbilder ein Verständnis für Bildungsbiografien, Lernzyklen und -prozesse entwickeln und Unterstützung für entsprechende Lernpräferenzen anbieten können. Das Führen von Einzelgesprächen und die Begleitung in der Praxis zählen zu den zentralen Aufgaben von Ausbilderinnen und Ausbildern. Sie beraten Teilnehmende und Mitarbeitende auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung innerhalb eines immer komplexer werdenden Bildungssystems.</p> <p>Lernbegleitungen können somit unterschiedliche Handlungsbereiche umfassen, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • unterstützendes/beratendes Einzelgespräch zum Lernprozess • unterstützendes/beratendes Einzelgespräch zu Weiterbildungsfragen • Feedback-Gespräch ohne qualifizierenden Charakter • Begleitung und Unterstützung im Transfer • Unterstützung und Förderung in der Entwicklung von Kompetenzen

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
E1 Teilnehmenden Rückmeldungen zu Kompetenzen und Lernfortschritten geben	Standortbestimmung, förderliches Feedback Feedbackregeln Wertschätzende Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> – Wertschätzend und eindeutig kommuniziert und Feedback gibt. – die Ressourcen der zu begleitenden Person erkennt und benennt.
E2 Aus Kompetenzen abgeleitete Lernziele aus der Sicht der Ausbilderin/des Ausbilders oder gemeinsam mit Teilnehmenden bestimmen und deren Erreichung überprüfen	Zielformulierungen Einfache Zielüberprüfungs- und Auswertungsmethoden Partizipative Zielformulierung	<ul style="list-style-type: none"> – vorgegebene Ziele und Inhalte analysiert und diese mit den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der zu begleitenden Person in Einklang bringt. – Teilnehmende dazu animiert, eigene Lernziele zu formulieren. – Ressourcen zur Zielerreichung evaluiert und Bedingungen schafft, diese einsetzen zu können. – Lösungsvorschläge gemeinsam mit der zu begleitenden Person sucht, abwägt und wählt. – die Zielerreichung mit den Teilnehmenden terminiert und überprüft.
E3 Begleitprozesse unter Berücksichtigung der Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit gestalten	Grundlagen der Lernpsychologie: Volition, Motivation, Selbstregulation, Selbstorganisation, Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Situationen identifiziert, in denen die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden gefördert wird. – Arbeitsaufträge so formuliert, dass sie von Teilnehmenden selbständig ausgeführt werden können. – Lernunterlagen für die Einzelbegleitung erstellt bzw. anpasst.

<p>E4</p> <p>Unterstützende Gespräche mit einzelnen Teilnehmenden im Bewusstsein der eigenen Haltung und Rolle führen</p>	<p>Gestaltung der Rolle in verschiedenen Gesprächskonstellationen: z. B. Fachberatung, Lernfeedback, Lernunterstützung, Informations-, Einstufungs- oder Beurteilungs-gespräch etc.</p> <p>Gesprächstechniken: z.B. Fragetechnik, aktives Zuhören</p> <p>Rolle und Haltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> – den Kontakt resp. die Beziehung zur begleitenden Person analysiert und reflektiert. – die eigene Wahrnehmung und mögliche Vorurteile kritisch überprüft. – auf die Anliegen der Gesprächspartner/in angemessen eingeht. – wesentliche Phasen des Gesprächsverlaufs erkennbar gestaltet. – Gesprächssituation und Rolle in verschiedenen Gesprächskonstellationen einordnet und adäquat gestaltet. – Bezüge zu Konzepten und Modellen der Kommunikation und Gesprächsführung herstellt.
<p>E5</p> <p>Lernverhalten wahrnehmen, Lernschwierigkeiten und Ressourcen der Teilnehmenden erkennen und sie in ihrer Entwicklung unterstützen</p>	<p>Grundlegende Techniken und Beobachtungsinstrumente der Wahrnehmung und Beobachtung</p> <p>Individuelle Lernhaltungen, -probleme und -strategien</p> <p>Individuelle Lernwege, Lern- und Arbeitstechniken</p>	<ul style="list-style-type: none"> – das Lernverhalten von Teilnehmenden und die damit verbundenen Schwierigkeiten wahrnimmt sowie deren mögliche Ursachen mit den Teilnehmenden reflektiert. – Ressourcen zur Zielerreichung evaluiert und entsprechend bei den Teilnehmenden als Ausgangspunkt berücksichtigt. – Teilnehmende bei der Umsetzung von Arbeits- und Lernstrategien unterstützt.
<p>E6</p> <p>Methoden zur Lernbegleitung begründet wählen</p>	<p>Methodenrepertoire für Lernbegleitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Methoden lernprozessadäquat auswählt. – Methodeneinsatz korrekt planen.
<p>E7</p> <p>Im eigenen Fachbereich interessierte Personen über geeignete Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Abschlüsse informieren</p>	<p>Bildungsstrukturen des eigenen Fachbereichs und Einordnung in die schweizerische Bildungssystematik</p> <p>Formale und nonformale Bildungsabschlüsse</p> <p>Informelles Lernen</p>	<ul style="list-style-type: none"> – die eigene Ausbildungstätigkeit in der Bildungslandschaft korrekt situiert. – Weiterbildungsmöglichkeiten für das eigene Berufsfeld beschreibt. – über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im eigenen Fachbereich und Berufsfeld differenziert Auskunft gibt.

2.6. HK Bereich F: Gruppen leiten und moderieren

<p>Beschreibung des Handlungs-kompetenzbereiches</p>	<p>Das Lernen in Gruppen vollzieht sich im lebendigen Austausch, den die einzelnen Gruppenmitglieder subjektiv und objektiv sehr unterschiedlich wahrnehmen. Das gilt es beim Leiten von Ausbildungsgruppen zu beachten.</p> <p>Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen Gruppenprozesse wahr, können Kommunikationsverhalten und Kommunikationsabläufe in einer Gruppe erkennen und wenn nötig sichtbar machen. Dabei vergleichen sie mit theoretischen Konzepten und intervenieren situationsgerecht. Sie erkennen nicht nur die einzelnen Rollen der Gruppenmitglieder und nutzen diese konstruktiv, sondern sind sich auch ihrer eigenen Rolle bewusst und gestalten diese passend zum Kontext. Dabei reflektieren sie das eigene Leitungsverständnis, die eigenen Werte, Haltungen und Normen und respektieren zugleich andere Werte, Haltungen und Normen.</p> <p>Lerngruppen sind durchaus in der Lage, Antworten auf Fragen zu finden oder Lösungen für Problemstellungen zu entwickeln. Hier bietet sich für Ausbilderinnen und Ausbilder die Methode der Moderation an, mit der Prozesse ausgelöst und begleitet werden. Die Moderatorin oder der Moderator nimmt eine begleitende und beratende Rolle ein. Sie oder er unterstützt die Beteiligten bei der Lösungsfindung, greift aber inhaltlich nicht ein.</p>
<p>Kontext</p>	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder treffen auf unterschiedlichste Konstellationen von Gruppen. So kann z.B. die Gruppengrösse von 3 Personen bis zu über 100 Personen variieren.</p> <p>Bei manchen Ausbildungsaufträgen besteht die spezifische Zusammensetzung der Gruppe einmalig über einen halben Tag, wie das bei Informationsveranstaltungen, Schulungen von Kundinnen und Kunden oder Weiterbildungsseminaren oft der Fall ist. Am anderen Ende der Skala sind Ausbilderinnen und Ausbilder regelmässig und über einen längeren Zeitraum mit ihrer Ausbildungsgruppe im Kontakt, so z.B. bei mehrjährigen Aus- und Weiterbildungen. In Blockseminaren werden durch die Übernachtungen vor Ort und die gemeinsame Einnahme der Mahlzeiten weitere soziale Dynamiken wirksam.</p> <p>Zusätzlich werden in Zukunft immer mehr auch Treffen von Gruppen in virtuellen Räumen realisiert, die ihrerseits spezielle Gruppendynamiken hervorbringen.</p> <p>Ausbilderinnen und Ausbilder werden ebenfalls in diese Dynamik einbezogen, auf die sie durch ihre spezielle Rolle und mit ihrer Persönlichkeit konstruktiv Einfluss nehmen können. Ausbilderinnen und Ausbilder im eigenen Betrieb sind in manchen Fällen zugleich Vorgesetzte ihrer Lerngruppe oder haben eigene Vorgesetzte in der Lerngruppe. Möglich ist auch, dass Teilnehmende im Alter der eigenen Eltern bzw. Kinder sind oder aus sehr ähnlichen bzw. total unterschiedlichen Herkunftsgebieten und kulturellen Kontexten stammen. Diese Diversität fordert von Ausbilderinnen und Ausbildern ein hohes Rollen- und Wertebewusstsein.</p> <p>In den Lernveranstaltungen wechseln die Rollen der Ausbilderinnen und Ausbilder je nach Situation. Beim Vortrag oder bei einer Instruktion sind sie Vermittelnde, in individuellen Lernphasen wechseln sie in eine unterstützende</p>

und beratende Rolle, während sie bei der Auswertung von Ergebnissen häufig die Moderationsrolle übernehmen. Moderation ist ein didaktisches Konzept, um Meinungs-, Willens-, Entscheidungs- und Problemlösungsprozesse zu gestalten und prozesshaft zu begleiten. Sie bedient sich spezifischer Visualisierungstechniken und Methoden der Beratung. Moderation kann eingesetzt werden um

- Probleme im Team gemeinsam zu lösen
- die Zusammenarbeit zu fördern
- die Kommunikation zu verbessern
- Betroffene zu Beteiligten zu machen
- eigenverantwortliches Lernen in der Gruppe zu fördern

Ausbilderinnen und Ausbilder erkennen einerseits die Widersprüchlichkeit und hohe Dynamik einer Gruppe (Ambiguitätstoleranz) und unterstützen andererseits darauf basierend die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit der Gruppe durch geschickte Interventionen.

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
F1 Gruppenprozesse wahrnehmen und einordnen	Grundlagen der Gruppenprozesse in Lerngruppen Konflikte und Störungen in Lerngruppen Diversity im Zusammenhang mit der Dynamik in Lerngruppen	<ul style="list-style-type: none"> – eine Lerngruppe in ihren Merkmalen beschreibt oder visualisiert. – wesentliche Gruppenprozesse in einer bestimmten Situation erkennt und benennt.
F2 Das kommunikative Verhalten einer Gruppe wahrnehmen und aktiv mitgestalten	Kommunikationstheorien und Analyse von Kommunikationsprozessen im Rahmen von gruppenspezifischen Prozessen Kommunikationsverhalten in der Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> – das kommunikative Verhalten in der Gruppe und die eigenen Reaktionen differenziert wahrnimmt und analysiert. – proaktiv Strategien entwickelt und anwendet. – situativ kommunikationsunterstützend interveniert.
F3 Situationsgerecht in Gruppenprozesse intervenieren	Zusammenhänge zwischen didaktischem Vorgehen und Gruppenprozessen Konflikte, Störungen, Widerstand und Interventionsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> – Hypothesen generiert und situationsbezogene Optionen für mögliche Interventionen formuliert. – die Wahl der erfolgten Intervention(en) begründet. – auf eine Weiterentwicklung der Gruppensituation zielt.
F4 Die Rollen in Gruppen klären	Rollen als Leitende von Lerngruppen, Rollenkonflikte Rollen in Gruppen Rollenkonzepte	<ul style="list-style-type: none"> – die Situation sowie die eigene(n) Rolle(n) und die eigenen Reaktionen differenziert wahrnimmt und analysiert. – einen Rollenkonflikt in einer bestimmten Situation erkennt und identifiziert. – einen auftauchenden Rollenkonflikt anspricht und klärt.
F5 Lernvereinbarungen mit Gruppen entwickeln	Werte, Normen und Rollen in Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> – sich der eigenen Werte und Haltungen im Zusammenhang mit dem Leiten von Gruppen bewusst ist. – Lernvereinbarungen verfasst resp. gemeinsam mit Gruppen entwickelt.

<p>F6</p> <p>Fragestellungen inhaltlich moderieren</p>	<p>Moderationsphasen und methodische Gestaltung</p> <p>Rollenverhalten, Aufgaben und Kommunikationsregeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> – eine Moderation antizipierend plant. – die Moderation prozessorientiert adaptiert. – Moderationsphasen mit passenden Methoden zielführend gestaltet. – eine beratende und prozessbegleitende Rolle einnimmt und Abweichungen davon bewusst wahrnimmt und reflektiert. – für die Einhaltung der Kommunikations- und Verhaltensregeln sorgt. – mit der Gruppe die Ergebnisse sichert. – während des ganzen Prozesses mit der Gruppe einen Konsens anstrebt.
<p>F7</p> <p>Interaktionsprozesse in Gruppen moderieren</p>	<p>Moderation unterschiedlicher Gruppenziele/-formen</p> <p>Intervisionsmodelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gruppenprozesse anspricht und über Metakommunikation sichtbar macht. – die Gruppe zur selbständigen Weiterentwicklung anleitet.

2.7. HK Bereich G: Lehr- und Lernveranstaltungen aufgrund von Vorgaben kompetenz- und transferorientiert konzipieren

Beschreibung des Handlungs-kompetenzbereiches	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder entwickeln in ihrem Fachbereich didaktische Konzeptionen zur Anbahnung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen und entwickeln umsetzbare Transferkonzepte. Sie nutzen in der Konzeption von Lehr- und Lernveranstaltungen den didaktischen Mehrwert technologiebasierter Medien und Kommunikationstechnologien. In der didaktischen Konzeption berücksichtigen und nutzen sie die Subjekt- und Biografiegebundenheit der Teilnehmenden.</p>
Kontext	<p>Ein zentraler Fokus einer kompetenzorientierten Ausbildung ist die Transferorientierung. Ausbilderinnen und Ausbilder können je nach Lernparadigma und Auftrag unterschiedliche Transferangebote konzipieren. So zeichnet sich in einem behavioristischen Lernsetting der Transfer durch die Ähnlichkeit von Lern- und Anwendungssituation (naher Transfer) aus, während in kognitivistischen und konstruktivistischen Arrangements die Anwendung genereller Prinzipien (weiter Transfer) im Vordergrund steht. Gerade bei der Verschränkung von Theorie und Praxis gibt es unterschiedliche Transferrichtungen, um situiertes Lernen zu gewährleisten. Vorbereitungs- oder Rechercheaufgaben vor einer Lernveranstaltung können den Transfer von der Praxis in die Theorie anbahnen. Während eines Seminars unterstützen praxisorientierte Beispiele, Übungen oder Problemstellungen die Teilnehmenden dabei, die Theorie mit der Praxis zu verknüpfen. In manchen Fällen findet eine Lernsequenz direkt in der Praxis statt.</p> <p>Möchte man den Transfer auf sämtlichen Dimensionen der Kompetenzentwicklung anbahnen, bedeutet dies, nicht nur den Wissenstransfer zu gewährleisten, sondern auch Fertigkeiten und Können zu festigen, bzw. auf der persönlichen Ebene die Motivation und Volition zu stärken. Transfer ist nicht nur ein Lernprozessschritt, sondern vielmehr ein über alle Lernschritte zu berücksichtigendes Konzept.</p>

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
G1 Im eigenen Fachbereich den Bildungsbedarf sowie die Interessen und Voraussetzungen der Adressatinnen und Adressaten für eine Ausbildungseinheit abklären	Klärung der Voraussetzungen Bedarfsanalyse Bildungsbedürfnisse	<ul style="list-style-type: none"> – Voraussetzungen der Adressatinnen und Adressaten klärt und in der Planung berücksichtigt. – die Bedingungen auch während des Lehr/Lernprozesses klärt und miteinbezieht.
G2 Fachliche sowie überfachliche Kompetenzen formulieren	Kompetenzorientierung Handlungskompetenz Überfachliche Kompetenzen Kompetenzformulierung Arbeitssituationen	<ul style="list-style-type: none"> – ein Kompetenzprofil für eine Lernveranstaltung im eigenen Fachbereich formuliert. – Aus Kompetenzen Ressourcen ableitet. – Für Kompetenzen relevante Arbeitssituationen identifiziert und formuliert.
G3 Ein didaktisches Design für eine vorbestimmte Ausbildungseinheit entwickeln	Lehr-/Lernverständnis Lerntheorien (Behaviorismus, Kognitivismus, Konstruktivismus, Konnektivismus) Didaktische Prinzipien (z.B. Selbst-/Fremdsteuerung, Exemplarisches Prinzip, Situations-, Handlungs-, Wissenschaftsorientierung etc.) Didaktisches Design	<ul style="list-style-type: none"> – eigene didaktische Prinzipien entwickelt und konkrete didaktische Konsequenzen ableitet. – im didaktischen Design Ziele, Inhalte, Lehr-/Lernformen und Lernmodalitäten passend zum Lehr-/Lernverständnis formuliert. – das didaktische Design kohärent zum Lehr-/Lernverständnis und den didaktischen Prinzipien gestaltet.
G4 Die Überprüfung der Erreichung von Kompetenzen konzipieren	Gütekriterien Kompetenzorientierte Aufgabenstellungen Prüfen entlang des Kompetenzmodells (zum Beispiel: Ressourcen – Kompetenz – Performanz)	<ul style="list-style-type: none"> – kohärente Strategien und Instrumente zur Leistungsbeurteilung konzipiert – Leistungsnachweise und Beurteilungsinstrumente kompetenzorientiert anlegt.

<p>G5</p> <p>Für eine Ausbildungseinheit ein Transferkonzept entwickeln</p>	<p>Transfertheorien, -konzepte und -methoden</p> <p>Transfer als übergeordnetes Konzept (in allen Lernphasen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – ein Transferkonzept mit Formen, Richtungen, Zeitpunkten, etc. unter Zuhilfenahme theoretischer Begründungen beschreibt. – Transfer auf personaler, interpersonaler und materieller Ebene konzipiert.
<p>G6</p> <p>Lehr- /Lernveranstaltungen subjekt- und biographieorientiert konzipieren</p>	<p>Veränderungsstrategien und -methoden</p> <p>Biographieorientierung</p> <p>Adaptive Transferaufgaben</p>	<ul style="list-style-type: none"> – konkrete Transferaufträge formuliert, welche die weitere Entwicklung der angestrebten Kompetenzen unter Berücksichtigung der individuellen Lern- und Arbeitssituation sowie der individuellen Biografie anbahnt. – Transferanlässe durch Aufgaben so gestaltet, dass sie von den Teilnehmenden auf ihre individuelle Situation angepasst werden können.

2.8. HK Bereich H: Das eigene professionelle Handeln reflektieren und weiterentwickeln

Beschreibung des Handlungs-kompetenzbereiches	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder reflektieren ihre eigene Rolle, ihr Lernverständnis, ihre Werte und Haltungen und entwickeln sich kontinuierlich weiter. Sie tauschen sich mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern aus und lösen Herausforderungen des professionellen Alltags gemeinsam. In einer volatilen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Welt entwickeln sie Strategien im Umgang mit Drucksituationen und Ambivalenzen zur Stärkung der eigenen Resilienz.</p>
Kontext	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder handeln in einem volatilen, unsicheren, komplexen und widersprüchlichen Umfeld. Widersprüchlichkeiten müssen einerseits ausgehalten werden können und andererseits sind sie Potentialquelle einer Gruppe. Die Nutzung dieses Potentials erfordert von Ausbilderinnen und Ausbildern eine gewisse Distanziertheit und auch den Mut, in unsicheren Situationen didaktische Entscheidungen zu treffen. Die Konfrontation mit einer Vielzahl von Lernbiografien verlangt von Ausbilderinnen und Ausbildern eine hohe Reflexion der eigenen Lehr-/Lerngeschichte. Als Risikogruppe in hoch anspruchsvollen Belastungssituationen können sich Ausbilderinnen und Ausbilder proaktiv und reaktiv gegen Belastungskrankheiten schützen. Der Abgleich zwischen Erkenntnissen aus Erfahrung und wissenschaftlichen Erkenntnissen verlangt von ihnen eine Auseinandersetzung mit professionellen Standards und den zugrundeliegenden Forschungsergebnissen aus der Lehr-/Lernforschung und der Erwachsenenbildungsforschung.</p> <p>In ihrem Ausbildungsverhalten sind sich Ausbilderinnen und Ausbilder blinder Flecken bewusst und offen für Feedback und Fremdbild. In ihr Kommunikationsverhalten ziehen sie daher Perspektivenwechsel bewusst mit ein, um an der eigenen und fremden Exzellenz im Umgang miteinander und mit dem Bildungsumfeld aktiv mitzuwirken.</p> <p>Ausbildungstätigkeit als singuläre Aktion hat in der heutigen und zukünftigen Berufssituation nur noch eine marginale Berechtigung. Ausbilderinnen und Ausbilder werden vermehrt in interdisziplinären Teams arbeiten und ihre eigene Professionalität in kollegialen Beratungssettings weiterentwickeln.</p>

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
H1 Die eigene Rolle klären und entsprechend gestalten	Rechte und Pflichten Rollentheorien Rollenkonflikte	<ul style="list-style-type: none"> – die Rolle als Wechselwirkung zwischen Person, Funktion und Erwartungen der Anderen versteht. – die eigene Rolle situativ erkennt und reflektiert. – Wahrnehmungsdifferenzen in der Rolle anspricht. – Die eigene Vorbildfunktion erkennt und ihr eigenes ethisches, soziales wie ökologisches Handeln auf die zu vermittelnden Werte anpasst.
H2 Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren	Wertebildung, Haltungen und Normen Reflexionsphasen bzw. -zyklen Stufen der Reflexionstiefe Biographiearbeit	<ul style="list-style-type: none"> – das eigene Lehr-/Lernverständnis formuliert. – Situationen beschreibt, aufgrund persönlicher Urteile und Erfahrungen interpretiert, mit theoretischen Bezügen analysiert und über einen kritischen, mehrperspektivischen Diskurs professionell einordnet. – die eigene Biografie als eine Determinante des aktuellen Lehr-/Lernverständnisses und Lehr-/Lernverhaltens versteht.
H3 Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen	Selbst- und Fremdwahrnehmung Peer Feedback Modifikationsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> – das eigene Verhalten mit Selbst- und Fremdwahrnehmungsanteilen reflektiert. – sich eigene mögliche blinde Flecken bewusst machen. – Strategien der Verhaltensänderung anwendet.
H4 Probleme der Praxis im kollegialen Team reflektieren und lösen	Kollegiale Beratung/Intervision Formen und Modelle von kollegialer Beratung Prozessmethoden in kollegialen Beratungen	<ul style="list-style-type: none"> – mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern zusammenarbeitet. – Ergebnisse aus kollegialen Beratungen für das eigene Handeln nutzbar macht.

<p>H5</p> <p>Strategien zur Bewältigung von Belastungssituationen entwickeln und umsetzen</p>	<p>Stresstheorien</p> <p>Psychosomatische Zusammenhänge</p> <p>Entspannungstechniken</p> <p>Mentale und emotionale Strategien zur Stressbewältigung</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Belastungssituationen antizipiert und proaktiv Massnahmen ergreift. – Belastungssituationen kognitiv, körperlich und emotional wahrnimmt und benennt. – In Drucksituationen Entlastungsstrategien anwendet.
<p>H6</p> <p>Veränderlichkeit, Unsicherheiten, Widersprüche und Komplexität im eigenen didaktischen Handeln antizipieren und berücksichtigen</p>	<p>VUCA-Welt*</p> <p>Komplexitätsreduktion</p> <p>Ambiguitätskonzept</p> <p>*VUCA: volatility (Volatilität), uncertainty (Unsicherheit), complexity (Komplexität), ambiguity (Mehrdeutigkeit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Widersprüchlichkeiten erkennt und benennen kann. – Ambiguitäten erkennt und aushalten kann. – in widersprüchlichen Situationen Gelassenheit zeigt.
<p>H7</p> <p>Professionsverständnis im eigenen Arbeitskontext entwickeln</p>	<p>Professionsstandards</p> <p>Evidenzbasierte Lehr-/Lernforschung</p> <p>Subjektive und intersubjektive Theorien</p> <p>Reflektierende/r Praktiker/in</p>	<ul style="list-style-type: none"> – die persönliche Entwicklung als Ausbilderin/Ausbilder beschreiben kann. – eigene erfahrungsorientierte Erkenntnisse mit Ergebnissen aus der Forschung reflektiert. – professionelles Handeln vor, während und nach dem Handeln reflektiert.
<p>H8</p> <p>Diversität in Planung, Durchführung und Reflexion von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen</p>	<p>Ausprägungen von Diversität</p> <p>Diversität als Potential einer Lerngruppe</p> <p>Innere und äussere Differenzierung</p>	<ul style="list-style-type: none"> – die Diversität einer Lerngruppe beschreibt. – die Berücksichtigung von Diversität als Prinzip im didaktischen Handeln anwendet.

2.9. HK Bereich I Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen

<p>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</p>	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder sind sich ihrer gestaltenden Rolle innerhalb ihres Arbeitskontextes bewusst. Sie ermöglichen lebenslanges Lernen, schützen die Integrität der Teilnehmenden und respektieren Diversität in all ihren möglichen Dimensionen.</p> <p>Sie begegnen Teilnehmenden auf Augenhöhe, gestalten ihre Ausbildungstätigkeit vorurteilsfrei und reflektieren die unterschiedlichen Rollen von Macht. Diverse Werteorientierungen werden als Chance erkannt und durch Perspektivenwechsel nachvollziehbar gemacht.</p> <p>Lehrprozesse werden mehr als Ermöglichungshandeln denn als Vermittlungstätigkeit verstanden.</p> <p>Ausbilderinnen und Ausbilder richten ihr Handeln nach einer grösstmöglichen Exzellenz aus. In der Institution übernehmen sie in ihrem Wirkungsbereich die Verantwortung für eine nachhaltige Planung personeller und materieller Ressourcen.</p>
<p>Kontext</p>	<p>Infolge des weltweiten technischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandels gewinnen immer wieder neue Qualifikationen an Bedeutung. Dieser Tatsache sind sich Ausbilderinnen und Ausbilder bewusst und können Teilnehmende in Fragen des lebenslangen Lernens unterstützen.</p> <p>Ein Bildungssystem ist immer auch geprägt von den Werten und Normen derer, die es beleben. Konflikte menschlicher Art, Widerstände und Blockaden gehören dazu. Es ist die Aufgabe von Ausbilderinnen und Ausbildern, vorurteilsfrei und auf Augenhöhe auf Konflikte und/oder Konfliktpartner zuzugehen und durch Fragen zu begleiten.</p> <p>Dabei bleiben sie ruhig und empathisch, achten die Grenzen Anderer und helfen, belastende Situationen aufzulösen und einen konstruktiven Konsens zu finden. Sie unterstützen und begleiten Teilnehmende in belastenden Situationen und zeigen Perspektiven auf, die diese selbst nicht erkennen oder erkennen können. In diesem Prozess bleiben Ausbilderinnen und Ausbilder offen und wahrnehmungsfähig gegenüber eigenen Grenzen und respektieren und kommunizieren diese.</p> <p>Allfällige Diskriminierungen müssen angesprochen und aufgelöst werden, wo nötig auf institutioneller Ebene.</p> <p>Das berufliche Umfeld von Ausbilderinnen und Ausbildern kann zuweilen stressbelastet und hektisch sein. Zudem ist es ein „People-Business“, ein Geschäft, bei dem immer auch Menschen beteiligt sind, die alle mit ihren jeweiligen Zuständen, Bedürfnissen, Hoffnungen und Zielen als Anspruchsgruppe bedacht sein wollen. Ausbilderinnen und wissen um die hohe Wirksamkeit von selbstregulierenden Massnahmen und bilden diese als Möglichkeit in Struktur, Prozess, Setting u.a. in ihrer gestalteten Lernumgebung ab.</p>

Handlungskompetenz	Beispielhafte Inhalte	Leistungskriterien Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
I1 Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen	Bildungslandschaft Schweiz Interne Angebote Orientierungswissen Psychologie Motivationspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> – eine Standortbestimmung und Begleitung ermöglicht. – allfällig Geringqualifizierte zu Berufsabschlüssen anregt.
I2 Integrität der Teilnehmenden bewahren	Begleiten durch Fragen Orientierungswissen Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> – das eigene Ausbildungsverhalten vorurteilsfrei gestaltet. – Teilnehmenden auf Augenhöhe begegnet. – eine Frage-Kultur zur Selbsterkenntnis lebt. – logisch, kongruent und mit wertschätzender Wortwahl argumentiert. – ein aktives Zuhören praktiziert und nachfragt. – bewusst Perspektivenwechsel vorlebt und dazu anregt.
I3 Diversität, Interkulturalität, Multi- und Transkulturalität bewusst wahrnehmen und konstruktiv nutzen	Leitbild Organigramm/Personalstruktur Prozesse/Abläufe Gremien	<ul style="list-style-type: none"> – die Wertekultur im Lehr-/Lernkontext klärt und institutionelle Werte bewusst mitgestaltet. – Lehr-/Lernveranstaltungen hinterfragt und auf Diversität überprüft. – Diskriminierung anspricht und aktiv auflöst.
I4 Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten	Pädagogisches, andragogisches oder berufspädagogisches Leitbild Betriebliche Normen Erfahrungswerte	<ul style="list-style-type: none"> – unvoreingenommen kommuniziert und argumentiert.
I5 Diverse Wertorientierungen akzeptieren und Perspektivenwechsel vornehmen	Globale und aktuelle Wertetrends Mediationstechniken	<ul style="list-style-type: none"> – bei Unklarheiten ergebnisoffen nachfragt. – Perspektivenwechsel transparent praktiziert und evaluiert.
I6 Lehr- Lernprozesse als Ermöglichung von Lernen interpretieren	Lehr-/Lerntheorien Ermöglichungsdidaktik Prinzipien der Selbstregulation	<ul style="list-style-type: none"> – Settings bietet, die Selbststeuerung und -regulierung fördern. – zur Selbstreflexion anregt und zugleich Mittel und Methoden dazu anbietet.

		<ul style="list-style-type: none"> – auf eine Ko-Konstruktion des Lernwegs achtet.
17 Exzellenz im beruflichen Handeln anstreben	Intervision/Supervision Rückmeldegespräche Hospitation Rückmeldungen Eigene Entwicklungsziele Lebenslanges Lernen	<ul style="list-style-type: none"> – positive Reize für sich und andere definiert. – regelmässig Fremdbeurteilung einholt. – Feedback konkret überprüft und Massnahmen ableitet. – eigene Kompetenzen ermittelt und kontinuierlich ergänzt.
18 Chancengerechtigkeit ermöglichen	Bildungsreformen Interne Umfragen	<ul style="list-style-type: none"> – Förderungsmassnahmen überprüft und anpasst. – individualisiert fördert und Zugang zum Lernen ermöglicht.
19 Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen	Institutionskontext Ressourcenplanung Prozesse/Kreisläufe Umfragen Resilienz Gesprächszirkel Energie- und Materialeffizienz	<ul style="list-style-type: none"> – gegenüber eigenen Schwächen und Stärken und gegenüber denjenigen von anderen eine reflektierte Haltung zeigt. – Angebote zur Erholung oder zum Ausgleich nutzt. – materielle Ressourcen in Bezug auf Wirtschaftlichkeit und Ökologie kontinuierlich überprüft und wo nötig ausgleichend resp. optimierend eingreift.

3. Berufsbild

3.1. Arbeitsgebiet

Ausbilderinnen und Ausbilder gestalten Lehr- und Lernveranstaltungen und zeichnen sich verantwortlich für deren Konzeption, Planung, Durchführung wie auch Evaluation.

Sie arbeiten in unterschiedlichen Arbeitskontexten, beispielsweise

- in öffentlichen oder privaten Institutionen der Erwachsenenbildung;
- in kleineren, spezialisierten Bildungsinstituten;
- in Bildungsabteilungen von politischen und gewerblichen Organisationen, welche neben anderen Leistungen auch Bildungsveranstaltungen anbieten;
- in den Bildungsabteilungen von Berufsverbänden;
- bei der Ausbildung und Begleitung von Teilnehmenden in Betrieben, in überbetrieblichen Kursen, sowie als Ausbildende in der beruflichen Weiterbildung und höheren Berufsbildung;
- in der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung;
- in Bereichen der ehrenamtlichen Arbeit und Freiwilligenarbeit;
- in der politischen Bildungsarbeit;
- als selbständige Ausbilderinnen und Ausbilder.

3.2. Wichtigste Handlungskompetenzen

Ausbilderinnen und Ausbilder ...

planen Lehr- und Lernveranstaltungen: Sie setzen Bildungskonzepte im eigenen Fachbereich und Berufsfeld in konkrete didaktische Grob- und Feinplanungen um und beziehen die Voraussetzungen der Teilnehmenden, die Rahmenbedingungen sowie die Möglichkeiten und Grenzen der spezifischen Lernsettings in die Planung ein. Sie entwickeln Lernumgebungen, die einen kompetenzorientierten Lernprozesses und einen Transfer aus der Praxis und in die Praxis ermöglichen. Sie nutzen in der Konzeption von Lehr- und Lernveranstaltungen den didaktischen Mehrwert technologiebasierter Medien und Kommunikationstechnologien.

führen Lehr- und Lernveranstaltungen durch: Sie leiten Lernveranstaltungen im eigenen Fachbereich und Berufsfeld und setzen dabei die Planung mit geeigneten Methoden, Prozessen, Lehr- und Lernformen und Medien situativ und den Möglichkeiten der Teilnehmenden entsprechend um. Sie setzen technologiebasierte Lehr- und Lernszenarien komplementär oder auch integrativ um. Sie überprüfen mit validen Prüfungsformen die angestrebten Kompetenzen.

evaluieren Lehr- und Lernveranstaltungen: Sie setzen vorgegebene Qualitätssicherungsmassnahmen in ihrem Kompetenzbereich um und entwickeln ihre eigenen Lehr-/Lernveranstaltungen kontinuierlich weiter.

interagieren mit Teilnehmenden im Lernprozess: Im Lernprozess ermöglichen sie vielfältige Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten zwischen den Teilnehmenden. Sie gestalten eine konstruktive Lernatmosphäre und praktizieren einen förderlichen Interaktions- und Kommunikationsstil.

begleiten Teilnehmende individuell, förder- und lernprozessorientiert: Sie begleiten Teilnehmende von der Wahrnehmung der Lernsituation bis hin zur Erreichung der Lernziele in ihrem Lernprozess zum Kompetenzerwerb und unterstützen sie mit geeigneten Methoden. Sie führen unterstützende Gespräche im Bewusstsein der eigenen Haltung und der eigenen

Rolle und geben den Teilnehmenden Rückmeldungen zu ihren Leistungen und Fortschritten im Lernprozess.

leiten und moderieren Gruppen: Sie nehmen Gruppenprozesse und das kommunikative Verhalten der Gruppe wahr, intervenieren situationsgerecht und fördern Gruppen in ihrer Arbeitsfähigkeit. Gruppenaufgabenstellungen moderieren sie partizipativ und lösungsorientiert.

konzipieren kompetenz- und transferorientierte Lehr- und Lernveranstaltungen: Sie entwickeln in ihrem Fachbereich und Berufsfeld didaktische Konzepte für Ausbildungseinheiten zur Anbahnung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen sowie den Transfer in die Praxis und die Überprüfung mit geeigneten Verfahren. In der didaktischen Konzeption berücksichtigen und nutzen sie die Subjekt- und Biografiegebundenheit der Adressatinnen und Adressaten.

reflektieren ihr eigenes professionelles Handeln und entwickeln es weiter: Sie reflektieren ihre eigene Rolle, ihr Lernverständnis, ihre Werte und Haltungen als Ausbilderinnen und Ausbilder und entwickeln sich kontinuierlich weiter. Sie tauschen sich mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern aus und lösen Herausforderungen des professionellen Alltags gemeinsam. In einer volatilen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Welt entwickeln sie Strategien im Umgang mit Drucksituationen und Ambivalenzen zur Stärkung der eigenen Resilienz.

setzen ethische Standards um: Ausbilderinnen und Ausbilder sind sich ihrer gestaltenden Rolle in den verschiedenen Lehr-/Lernsettings bewusst. Sie ermöglichen lebenslanges Lernen, schützen die Integrität der Teilnehmenden, behandeln persönliche Informationen vertraulich und respektieren Diversität in all ihren möglichen Dimensionen. Teilnehmenden begegnen sie auf Augenhöhe und gestalten ihr didaktisches Handeln vorurteilsfrei. Diverse Werteorientierungen werden als Chance erkannt und führen durch Perspektivenwechsel zu einem begründeten Urteil. Ausbilderinnen und Ausbilder benötigen in einem widersprüchlichen Arbeitsfeld eine hohe Ambiguitätstoleranz. Lernprozesse werden mehr als Ermöglichungshandeln denn als Vermittlungstätigkeit verstanden. Sie richten ihr Handeln nach einer grösstmöglichen Exzellenz aus.

3.3. Berufsausübung

Ausbilderinnen und Ausbilder arbeiten als Selbständige oder als Mitarbeitende in einem institutionellen bzw. betrieblichen Kontext und sind für die Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen von der Konzeption und Planung über die Durchführung bis zur Auswertung verantwortlich. In Institutionen übernehmen sie häufig auch die Produktverantwortung von Bildungsgängen. Sie berücksichtigen sowohl interne Vorgaben wie auch gesellschaftliche und kulturelle Trends. Die Anstellungsbedingungen variieren von Vollzeit- und Teilzeitanstellungen bis hin zu befristeten Lehraufträgen oder Projekten. Sie nehmen aktuelle Erkenntnisse des Lehrens und Lernens aus Forschung und Wissenschaft in ihre Arbeit als Ausbilderinnen und Ausbilder auf und unterziehen Trends einer kritischen Reflexion. Sie entwickeln mit zunehmender Erfahrung transversale Kompetenzen, mit denen sie die Veränderungen des Kontextes antizipieren und bewältigen. Sie beachten Veränderungen im Bereich der technologiebasierten Medien, reflektieren deren Einsatz kritisch und unterstützen entsprechende Transformationen mit ihrer didaktischen Kompetenz.

3.4. Beitrag an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Ausbilderinnen und Ausbilder übernehmen in der Qualitätssicherung und -entwicklung der Aus- und Weiterbildung Erwachsener eine zentrale Rolle. Nicht nur gut qualifizierte

Fachkräfte, sondern auch deren kontinuierliche Weiterbildung sind Voraussetzungen für eine prosperierende Wirtschaft. Zielvorgaben zur Weiterbildung von Fachkräften beispielsweise in den Bereichen Technologie, Ökonomie, Ökologie, Kultur, Sicherheit etc. werden durch qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder mit kompetenz- und transferorientierten Lehr- und Lernveranstaltungen realisiert.