

# Wegleitung

zur Prüfungsordnung

## Berufsprüfung für Ausbilderin / Ausbilder

vom 27. Mai 2024

# Inhalt

<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>4</b>
1.1	Zweck der Wegleitung	4
1.2	Trägerschaft	4
1.3	Kommission für Qualitätssicherung	4
1.4	Prüfungsleitung	5
1.5	Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten	5
1.6	Prüfungssekretariat	6
<b>2.</b>	<b>BERUFSBILD</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>MODULARE QUALIFIKATIONSSTRUKTUR</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>ORGANISATION</b>	<b>7</b>
4.1	Prüfungsprozess	7
4.1.1	Von der Anmeldung bis zum Abschluss	7
4.2	Ausschreibung	7
4.2.1	Termine und Anmeldeverfahren	7
4.2.2	Inhalt und Umfang der Ausschreibung	7
4.3	Anmeldung	8
4.4	Ausstandsbegehren und Ausstandsgründe gegen Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten	8
4.5	Zulassungsentscheid	8
4.5.1	Regelung der Zulassung	8
4.5.2	Vorbehalt	8
4.6	Aufgebot	9
4.7	Aufgabenstellung	9
4.8	Beurteilung Performanzdossier, Präsentation und Reflexionsgespräch	9
4.9	Erwahrung der Resultate	9
4.10	Ausstellung eidgenössischer Fachausweis	10
<b>5.</b>	<b>ZULASSUNGSBEDINGUNGEN ZUR ABSCHLUSSPRÜFUNG</b>	<b>11</b>
5.1	Anmeldung und Zulassungsdossier	11
5.1.1	Unterlagen	11
5.1.2	Prüfungssprache	11
5.1.3	Nachweise	12
5.1.4	Modulzertifikate	12

5.2	Gleichwertigkeit	13
5.3	Nachteilsausgleich	13
5.4	Kosten	13
5.4.1	Kosten	13
5.4.2	Zahlungsfrist	13
5.4.3	Rückerstattung von Gebühren	13
<b>6.</b>	<b>DURCHFÜHRUNG DER ABSCHLUSSPRÜFUNG</b>	<b>14</b>
6.1	Aufgebot	14
6.2	Rücktritt	14
<b>7.</b>	<b>FORM UND INHALT DER ABSCHLUSSPRÜFUNG</b>	<b>15</b>
7.1	Prüfungsteile	15
7.1.1	Performanzdossier (Prüfungsteil 1)	15
7.1.2	Präsentation und Reflexionsgespräch (Prüfungsteil 2)	15
7.2	Beurteilung	16
7.3	Bestehensregel	16
7.4	Qualitätssicherung	16
<b>8.</b>	<b>BESCHWERDEVERFAHREN</b>	<b>17</b>
<b>9.</b>	<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>	<b>18</b>
9.1	Inkrafttreten	18
<b>10.</b>	<b>ERLASS</b>	<b>18</b>
<b>11.</b>	<b>ANHANG</b>	<b>19</b>
	Anhang 1: Qualifikationsprofil	19
	Anhang 2: Modulbeschreibungen	56
	Anhang 3: Zeitliche Abläufe im Überblick	80

## 1. EINLEITUNG

### 1.1 Zweck der Wegleitung

Die Wegleitung wird von der Kommission für Qualitätssicherung (QSK) gestützt auf Ziff. 2.21 der Prüfungsordnung über die eidgenössische Berufsprüfung Ausbilderin / Ausbilder vom 22.05.2024 erlassen.

Die Wegleitung kommentiert und präzisiert, was in der Prüfungsordnung festgehalten ist. Sie wird periodisch überprüft und bei Bedarf angepasst.

Die Wegleitung dient als Informationsquelle für Kandidatinnen und Kandidaten, Arbeitgeber, Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten sowie für Anbieterorganisationen von vorbereitenden Kursen.

### 1.2 Trägerschaft

Die folgende Organisation der Arbeitswelt bildet die Trägerschaft:

*SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung (Prüfungsordnung Ziff. 1.3)*

### 1.3 Kommission für Qualitätssicherung

Alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Fachausweiserteilung werden von der Trägerschaft einer Kommission für Qualitätssicherung (QSK) übertragen. Die Zusammensetzung und die Aufgaben der QSK sind in der Prüfungsordnung in Ziff. 2.1 und Ziff. 2.2 beschrieben.

## 1.4 Prüfungsleitung

Die Prüfungsleitung hat die Funktion einer Chefexpertin/eines Chefexperten und legt gegenüber der QSK Rechenschaft ab in Bezug auf die Beurteilung der für die Abschlussprüfung erstellten Performanzdossiers, der Präsentationen und der Reflexionsgespräche. Sie ist verantwortlich für folgende Aufgaben:

- Zuteilung von Performanzdossiers inkl. Präsentation und Reflexionsgespräch zur Beurteilung an Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten
- Unterstützung der Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten bei der Interpretation und der Beurteilung der Beurteilungskriterien
- Leiten von Sitzungen mit Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten
- Unterstützung der QSK bei der Qualitätssicherung und Umsetzung einer vergleichbaren Beurteilungspraxis durch Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten
- Berichterstattung, Meldung der Resultate der Abschlussprüfung und Rechenschaftslegung zur Prüfungsdurchführung zuhanden der QSK
- Auskünfte zu Prüfungsergebnissen und Durchführung von Akteneinsichten
- Mitarbeit bei Beschwerdeverfahren
- Zusammenarbeit mit und Auskunftspflicht gegenüber der QSK und dem Prüfungssekretariat.
- Vorschlag für Aufgabenstellung mit Aufträgen für die Abschlussprüfung an QSK
- Einführen von neuen Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten

## 1.5 Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten

Die Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten erfüllen folgende Aufgaben:

- Beurteilung von zugewiesenen Performanzdossiers, deren Präsentation und der Reflexionsgespräche
- Mitwirkung an der Abschlussprüfung als erste Prüfungsexpertin / erster Prüfungsexperte und als zweite Prüfungsexpertin / zweiter Prüfungsexperte
- Zusammenarbeit mit und Auskunftspflicht gegenüber QSK, Prüfungsleitung und Prüfungssekretariat
- Rechenschaftslegung gegenüber QSK und Prüfungsleitung
- Teilnahme und Mitarbeit bei Massnahmen zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sowie zur Umsetzung einer vergleichbaren Beurteilungspraxis
- Mitarbeit bei Beschwerdeverfahren

## 1.6 Prüfungssekretariat

Gemäss Ziff. 2.22 Prüfungsordnung kann die QSK administrative Aufgaben einem Sekretariat übertragen. Das Prüfungssekretariat erledigt die mit den Berufsprüfungen verbundenen administrativen Aufgaben und ist Ansprechstelle für diesbezügliche Fragen.

Adresse des Prüfungssekretariats:

Schweiz. Verband für Weiterbildung SVEB  
Geschäftsstelle Ausbildung der Ausbildenden (AdA)  
Hardstrasse 235  
8005 Zürich

E-Mail           ada@alice.ch  
Telefon         +41 (0)44 319 71 71  
Website         [www.alice.ch](http://www.alice.ch)

## 2. BERUFSBILD

In Ziff. 1.2 Prüfungsordnung und im Anhang 1 dieser Wegleitung ist das Berufsbild Ausbilderin/Ausbilder mit eidgenössischem Fachausweis beschrieben.

Die geforderten Handlungskompetenzen und Leistungskriterien sind im Qualifikationsprofil (Anhang 1 dieser Wegleitung) beschrieben.

## 3. MODULARE QUALIFIKATIONSSTRUKTUR

Die Berufsprüfung ist modular mit Abschlussprüfung. Die vorbereitenden Kurse sind modular angelegt. Die Module werden einzeln abgeschlossen. Die Reihenfolge der Modulabschlüsse ist nicht vorgegeben. Es wird empfohlen,

- eines der beiden Module «Lernveranstaltungen mit Gruppen von Erwachsenen durchführen» oder «Lernbegleitungen mit erwachsenen Einzelpersonen durchführen» oder eine gleichwertige Qualifikation zuerst abzuschliessen (s. Prüfungsordnung Ziff. 3.32 Bst. a);
- das Vernetzungsmodul «Lerntransfer gestalten» oder eine gleichwertige Qualifikation (s. Prüfungsordnung Ziff. 3.32 Bst. f), welches auf den anderen Modulen oder anderen gleichwertigen Qualifikationen (s. Prüfungsordnung Ziff. 3.32 Bst. b bis Bst. e) aufbaut, erst nach Abschluss dieser oder allenfalls parallel zum Modul «Professionsverständnis im Arbeitsumfeld entwickeln» (Transfermodul, s. Prüfungsordnung 3.32 Bst. e) oder eine gleichwertige Qualifikation zu besuchen.

Vorbereitende Kurse können, um die Subjektfinanzierung durch die Kandidatinnen und Kandidaten geltend zu machen, durch die Modulanbieter in der Meldeliste des SBF1 eingetragen werden.

## 4. ORGANISATION

### 4.1 Prüfungsprozess

#### 4.1.1 Von der Anmeldung bis zum Abschluss

Der Prüfungsprozess ist im Anhang 3 dieser Wegleitung visualisiert und detaillierter dargestellt. Er läuft wie folgt ab:

1. Ausschreibung der Abschlussprüfung auf der Website [alice.ch](http://alice.ch);
2. Anmeldung und Einreichung Zulassungsdossier (Ziff. 3.2 Prüfungsordnung); inkl. allfälliger Ausstandsbegehren;
3. Zulassungsentscheid durch QSK;
4. Kommunikation Zulassung, Aufgebot zur Prüfung;
5. Zustellung Aufgabenstellung für das Erstellen eines Performanzdossiers;
6. Einreichung Performanzdossier zur Berufsprüfung;
7. Beurteilung Performanzdossier (Prüfungsteil 1), der Präsentation und des Reflexionsgesprächs (Prüfungsteil 2) durch Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten;
8. Erhaltung des Resultats durch die QSK;
9. Ausstellung eidgenössischer Fachausweis durch SBFJ.

### 4.2 Ausschreibung

#### 4.2.1 Termine und Anmeldeverfahren

Auf der Website [alice.ch](http://alice.ch) sind die Informationen und Termine zur Abschlussprüfung und zum Anmeldeverfahren in allen drei Amtssprachen ausgeschrieben.

#### 4.2.2 Inhalt und Umfang der Ausschreibung

Die Ausschreibung orientiert zumindest über: (Ziff. 3.12 Prüfungsordnung)

- a) die Prüfungsdaten;
- b) die Prüfungsgebühr und Fachausweisgebühr;
- c) die Anmeldestelle;
- d) die Anmeldefrist;
- e) den Ablauf der Prüfung;
- f) die Namen möglicher Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten und Vorgehen bei Ausstandsbegehren und Ausstandsgründe.

## 4.3 Anmeldung

Die Anmeldung erfolgt gemäss Prüfungsordnung Ziff. 3.2 und ist ausschliesslich online über die Website [alice.ch](http://alice.ch) möglich. Informationen zu den Anforderungen an die Anmeldung und zu den einzureichenden Unterlagen sind in Ziff. 3.2 Prüfungsordnung und 5.1 & 5.2 dieser Wegleitung ersichtlich. Der Eingang des der Anmeldung wird bestätigt.

## 4.4 Ausstandsbegehren und Ausstandsgründe gegen Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten

Ausstandsbegehren gegen Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten erfolgen gemäss Prüfungsordnung Ziff. 3.21. Ausstandsgründe von Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten sind in der Prüfungsordnung Ziff. 4.43 aufgeführt. Ausstandsbegehren gegen Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten sind zusammen mit der Anmeldung einzureichen.

Die QSK entscheidet über das Ausstandsbegehren und teilt ihren Entscheid mit dem Zulassungsentscheid mit (Ziff. 6.1 Bst. e dieser Wegleitung).

## 4.5 Zulassungsentscheid

### 4.5.1 Regelung der Zulassung

Die Zulassung zur Abschlussprüfung wird in Ziff. 3.3 Prüfungsordnung geregelt. Die QSK entscheidet aufgrund des Zulassungsdossiers über die Zulassung.

Der Entscheid zur Zulassung durch die QSK sowie das Prüfungsaufgebot werden den Kandidatinnen und Kandidaten mindestens vier Monate vor dem Abgabetermin des Performanzdossiers schriftlich mitgeteilt. Ein ablehnender Entscheid enthält eine Begründung und die Rechtsmittelbelehrung. (Ziff. 3.33 Prüfungsordnung und Ziff. 7.31 Prüfungsordnung). Über die Rechte der Kandidatinnen und Kandidaten sowie die Abläufe orientieren die [Merkblätter zum Akteneinsichtsrecht und zum Beschwerderecht auf der Webseite des SBFJ](#).

In der Regel finden die Sitzungen der QSK viermal, jedoch mindestens dreimal pro Jahr statt. Die Sitzungsdaten und Fristen für das Einreichen des Zulassungsdossiers werden mindestens sechs Monate vorher auf der Website [alice.ch](http://alice.ch) kommuniziert.

### 4.5.2 Vorbehalt

Falls im Zulassungsdossier ein Dokument fehlt, kann die QSK eine Zulassung unter Vorbehalt aussprechen. Der Kandidatin oder dem Kandidaten wird in diesem Fall eine Frist mitgeteilt, in der das fehlende Dokument nachgereicht werden kann. Wird das Dokument nicht fristgerecht nachgereicht, ist die Kandidatin oder der Kandidat nicht zugelassen.

## 4.6 Aufgebot

Mindestens 4 Monate vor Abgabetermin des Performanzdossiers erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten das Prüfungsaufgebot (Ziff. 4.13 Prüfungsordnung). Der Inhalt des Aufgebots ist in Ziff. 6.1 dieser Wegleitung ausführlich beschrieben.

## 4.7 Aufgabenstellung

Mindestens zwölf Wochen vor Abgabetermin des Performanzdossiers erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten die Aufgabenstellung mit Aufträgen. Aufgrund dieser erstellen sie ein Performanzdossier, das als Prüfungsarbeit gilt (Prüfungsteil 1). Das Performanzdossier wird in Form einer Datei im PDF-Format hochgeladen.

In einer Präsentation und einem anschliessenden Reflexionsgespräch (Prüfungsteil 2) zeigen Kandidatinnen und Kandidaten den Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten ihre Kompetenzen mittels ausgewählter Elemente aus ihrem Performanzdossier und anderer Artefakte aus ihrer Ausbildungstätigkeit auf. Im anschliessenden Reflexionsgespräch mit den Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten reflektieren die Kandidatinnen und Kandidaten ihr professionelles Handeln sowie die eingereichte Arbeit und eruieren im Gespräch Entwicklungsmöglichkeiten.

## 4.8 Beurteilung Performanzdossier, Präsentation und Reflexionsgespräch

Das eingereichte Performanzdossier (Prüfungsteil 1) sowie die Präsentation und das Reflexionsgespräch (Prüfungsteil 2) werden von mindestens zwei Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten beurteilt. Die Beurteilung erfolgt gemäss Ziff. 6 Prüfungsordnung und ist in Ziff. 7 dieser Wegleitung ausführlich beschrieben.

## 4.9 Erhaltung der Resultate

Aufgrund der Beurteilung des Performanzdossiers (Prüfungsteil 1) sowie der Präsentation und des Reflexionsgesprächs (Prüfungsteil 2) durch die Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten werden die Prüfungsergebnisse von der QSK erhaltet. Die Beurteilung wird den Kandidatinnen und Kandidaten mitgeteilt.

Bei bestandener Abschlussprüfung veranlasst die QSK die Erstellung des eidgenössischen Fachausweises durch das SBF (Ziff. 6.33 Prüfungsordnung).

Bei nicht bestandener Abschlussprüfung erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten die Möglichkeit zur Prüfungswiederholung (Ziff. 6.4 Prüfungsordnung).

Gegen den Entscheid zur nicht Erteilung des Fachausweises kann innerhalb von 30 Tagen Beschwerde eingereicht werden (Ziff. 7.3 Prüfungsordnung). Über die Rechte der Kandidatinnen und Kandidaten sowie die Abläufe orientieren die [Merkblätter zum Akteneinsichtsrecht und zum Beschwerderecht auf der Webseite des SBF](#).

#### 4.10 Ausstellung eidgenössischer Fachausweis

Aufgrund des Antrags der QSK erstellt das SBFJ den eidgenössischen Fachausweis und stellt diesen der Prüfungsträgerschaft zu. Die Urkunde wird den Kandidatinnen und Kandidaten von der Trägerschaft zugestellt. Bis zum Vorliegen des eidgenössischen Fachausweis gilt das vom Prüfungssekretariat ausgestellte Anerkennungsschreiben sowie die Prüfungsverfügung als offizieller Nachweis für die Fachausweisinhaberinnen und Fachausweisinhaber.

## 5. ZULASSUNGSBEDINGUNGEN ZUR ABSCHLUSSPRÜFUNG

### 5.1 Anmeldung und Zulassungsdossier

#### 5.1.1 Unterlagen

Die Anmeldung erfolgt mit dem Einreichen des Zulassungsdossiers. Dieses umfasst die Angaben und Unterlagen gemäss Ziff. 3.2 Bst. a bis f der Prüfungsordnung. Dies sind:

- a) Angabe der Prüfungssprache;
- b) Kopie eines gültigen amtlichen Ausweises mit Foto;
- c) Angabe der Sozialversicherungsnummer (AHV- Ausweis)<sup>1</sup>;
- d) Belege der für die Zulassung geforderten Abschlüsse gemäss Ziff. 3.31 Bst. a der Prüfungsordnung;
- e) Nachweis der erforderlichen Ausbildungstätigkeit als Ausbilderin/Ausbilder gemäss Ziff. 3.31 Bst. b der Prüfungsordnung;
- f) Belege der Modulzertifikate beziehungsweise der entsprechenden Gleichwertigkeitsbestätigungen gemäss Ziff. 3.31 Bst. c der Prüfungsordnung und Ziff. 5.1.4 dieser Wegleitung.

#### 5.1.2 Prüfungssprache

Mit der Anmeldung muss eine Sprache für die Abschlussprüfung gewählt werden (Ziff. 5.1.1 Bst. a dieser Wegleitung). Die Abschlussprüfung kann in Deutsch, Französisch oder Italienisch absolviert werden. Es ist möglich, für das Performanzdossier einzelne Beiträge aus der eigenen Praxis als Ausbilderin beziehungsweise als Ausbilder in einer anderen Amtssprache oder in Englisch zu verwenden (Ziff. 5.13 Prüfungsordnung).

---

<sup>1</sup> Die rechtliche Grundlage für diese Erhebung findet sich in der Statistikerhebungsverordnung (SR **431.012.1**; Nr. 70 des Anhangs). Die QSK beziehungsweise das SBFI erhebt im Auftrag des Bundesamtes für Statistik die AHV-Nummer, welche ausschliesslich für statistische Zwecke verwendet werden.

### 5.1.3 Nachweise

Folgende Dokumente sind als Teile des Zulassungsdossiers einzureichen:

- a) Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, Maturazeugnis oder gleichwertiger Abschluss.
- b) Nachweis der Ausbildungstätigkeit von insgesamt 300 Stunden – mindestens über 4 Jahren verteilt. Diese 300 Ausbildungsstunden erfolgen im synchronen Austausch mit den lernenden Personen oder der lernenden Person (Ziff. 3.31 Bst. b Prüfungsordnung). Vor- und Nachbereitungszeit sowie asynchrones Lernen werden nicht eingerechnet. Die Stunden können in physischer Präsenz sowie in Online-Settings erfolgen.  
Nähere Bestimmungen/Anforderungen sind dem Infoblatt zum Praxisnachweis zu entnehmen, welches auf der Website [alice.ch](http://alice.ch) aufgeschaltet ist.

Die auszubildenden Personen sind in der Regel mindestens 16 Jahre alt beziehungsweise absolvieren Ausbildungen mindestens auf Sekundarstufe II.

### 5.1.4 Modulzertifikate

Folgende Modulzertifikate oder gleichwertige Qualifikationen müssen für die Zulassung zur Abschlussprüfung vorliegen und mit dem Zulassungsdossier eingereicht werden:

- a) Modulzertifikat
  - a. «Lernveranstaltungen mit Gruppen von Erwachsenen durchführen»,  
oder
  - b. «Lernbegleitungen mit erwachsenen Einzelpersonen durchführen»;
- b) Modulzertifikat Aufbaumodul  
«Lerngruppen und einzelne Lernende begleiten»;
- c) Modulzertifikat Aufbaumodul  
«Lernveranstaltungen für Erwachsene didaktisch konzipieren und gestalten»;
- d) Modulzertifikat Vertiefungsmodul
  - a. «Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten»,  
oder
  - b. «Online-Lernangebote didaktisch konzipieren und gestalten»  
oder
  - c. «Qualifikationsverfahren kompetenzorientiert planen und gestalten»;
- e) Modulzertifikat Transversalmodul  
«Professionsverständnis im Arbeitsumfeld entwickeln»;
- f) Modulzertifikat Vernetzungsmodul  
«Lerntransfer gestalten und ermöglichen».

Inhalt und Anforderungen der einzelnen Module sind in den Modulbeschreibungen der QSK inklusive Anforderungen an die Kompetenznachweise festgelegt (Ziff. 3.32 Prüfungsordnung). Diese sind im Anhang 2 dieser Wegleitung aufgeführt.

Modulzertifikate von vorbereitenden Kursen werden von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft. Ziff. 5.2 dieser Wegleitung.

## 5.2 Gleichwertigkeit

Über die Anerkennung beziehungsweise Anrechnung von gleichwertigen Qualifikationen, von Modulzertifikaten und von Gleichwertigkeitsverfahren für die Zulassung zur Abschlussprüfung entscheidet die QSK (Ziff. 2.21 Bst. I Prüfungsordnung).

Die Informationen und Regelungen zum Gleichwertigkeitsverfahren der Trägerorganisation sind in der Wegleitung zum «Gleichwertigkeitsverfahren» ersichtlich, das auf der Website [alice.ch](http://alice.ch) publiziert ist.

## 5.3 Nachteilsausgleich

Menschen mit einer Behinderung können einen Nachteilsausgleich beantragen. Sie müssen eine Behinderung nachweisen können. Der Antrag ist bei der QSK einzureichen und muss spätestens zusammen mit der Anmeldung für die Abschlussprüfung eingereicht werden. Massgebend für das Verfahren ist das entsprechende und aktuelle Merkblatt des SBFI ([Merkblatt Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen bei Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen](#)). Dieses ist auf der Homepage des SBFI publiziert.

## 5.4 Kosten

Die Kosten für die Abschlussprüfung sind in Ziff. 3.4 Prüfungsordnung geregelt.

### 5.4.1 Kosten

Die Kosten für die Teilnahme an der Abschlussprüfung werden in der Ausschreibung bekannt gegeben. Die Prüfungsgebühr wird nach Einreichen des Performanzdossiers in Rechnung gestellt. Die Prüfungsgebühr für Kandidatinnen und Kandidaten, welche die Abschlussprüfung wiederholen, wird im Einzelfall von der QSK unter Berücksichtigung des Prüfungsumfanges festgelegt.

### 5.4.2 Zahlungsfrist

Die Zustellung des eidg. Fachausweises setzt eine fristgerechte Zahlung der Prüfungsgebühr voraus. Die Zahlungsfrist wird mit der Rechnung mitgeteilt.

### 5.4.3 Rückerstattung von Gebühren

Wird die Prüfung wegen eines entschuldbaren Grundes abgebrochen, wird ein Teil der bezahlten Prüfungsgebühr unter Abzug der entstandenen Kosten rückerstattet. Entschuldbare Gründe sind in Ziff. 4.22 Prüfungsordnung aufgeführt. Falls die Abschlussprüfung abgebrochen wird und kein entschuldbarer Grund vorliegt, erfolgt keine Rückerstattung der bereits einbezahlten Kosten.

## 6. DURCHFÜHRUNG DER ABSCHLUSSPRÜFUNG

### 6.1 Aufgebot

Die Kandidatin oder der Kandidat erhält zusammen mit der Zulassungsbestätigung das Aufgebot zur Abschlussprüfung. Das Aufgebot erfolgt mindestens 4 Monate vor dem Abgabetermin des Performanzdossiers (Ziff. 4.13 Prüfungsordnung). Das Aufgebot enthält:

- a) Informationen über den Ablauf der Prüfung;
- b) Datum der Aufgabendstellung des Performanzdossiers;
- c) Abgabefrist zur Einreichung des Performanzdossiers (Prüfungsteil 1);
- d) Termin und Ablauf der Präsentation und des Reflexionsgesprächs (Prüfungsteil 2);
- e) bei Ausstandsbegehren gegen Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten, den Entscheid der QSK.

### 6.2 Rücktritt

In der Prüfungsordnung ist der Rücktritt von der Prüfung geregelt (Ziff. 4.2 Prüfungsordnung).

Die Elternschaft (Ziff. 4.22 Bst. a der Prüfungsordnung) ist wie folgt geregelt: Für die Mutter gilt die Dauer des gesetzlich geregelten Mutterschaftsurlaubs, für den anderen Elternteil bis 2 Wochen nach Geburt des Kindes.

## 7. FORM UND INHALT DER ABSCHLUSSPRÜFUNG

### 7.1 Prüfungsteile

#### 7.1.1 Performanzdossier (Prüfungsteil 1)

Gemäss Ziff. 5.11 Prüfungsordnung erhalten die Kandidatinnen und Kandidaten für das Erstellen des Performanzdossiers eine Aufgabenstellung mit Aufträgen, die für die jeweilige Prüfungsdurchführung entwickelt und von der QSK verabschiedet werden. Die Art und Anzahl der Aufträge werden den Kandidatinnen und Kandidaten mit der Aufgabenstellung mitgeteilt.

Als Grundlage für die Aufgabenstellung wird eine Auswahl von mindestens vier Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil Ausbilderin/Ausbilder (Anhang 1 dieser Wegleitung) und dazugehörigen Leistungskriterien getroffen und vorgegeben. Für die Aufgabenstellung können Handlungskompetenzen aus allen Handlungskompetenzbereichen bestimmt sein. Die Kandidatinnen und Kandidaten können von den mindestens vier vorgegebenen Handlungskompetenzen eine in der Aufgabenstellung bestimmte Anzahl von Handlungskompetenzen auswählen, zu denen sie die Aufträge in der Aufgabenstellung bearbeiten.

Die Kandidatinnen und Kandidaten erstellen entlang der Aufträge ihr persönliches Performanzdossier und zeigen, dass sie die gewählten Handlungskompetenzen erworben haben und diese miteinander vernetzen können. Typische Inhalte des Performanzdossiers können sein:

- Auswahl und Beschreibung von Arbeitssituationen in denen die gewählten Handlungskompetenzen relevant sind;
- Beschreibung der Umsetzung der gewählten Handlungskompetenzen in der Praxis als Ausbilderin, als Ausbilder;
- Aufzeigen der eigenen Performanz anhand von konkreten Beiträgen und dokumentierten Beispielen aus der Praxis als Ausbilderin, als Ausbilder;
- Selbsteinschätzung und Standortbestimmung in Bezug auf das eigene professionelle Handeln.

Formale Anforderungen an das Performanzdossier wie zum Beispiel Umfang von Beiträgen, Vorgaben zu Art, Form und Länge von Texten, Form und Datengrösse werden in der Aufgabenstellung kommuniziert.

Das Performanzdossier wird als Datei im PDF-Format hochgeladen.

#### 7.1.2 Präsentation und Reflexionsgespräch (Prüfungsteil 2)

In einer Präsentation zeigen die Kandidatinnen und Kandidaten den Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten ihre Performanz mittels ausgewählter Elemente aus ihrem Performanzdossier und weiteren Artefakten aus ihrer Ausbildungstätigkeit auf. Die Präsentation muss durch geeignete Medien gestützt werden.

Die erwarteten Inhalte und Schwerpunkte der Präsentation werden den Kandidatinnen und Kandidaten mit der Aufgabenstellung mitgeteilt. Sie beziehen sich auf die vorgegebenen und ausgewählten Handlungskompetenzen in der Aufgabenstellung.

Die Prüfungsexpertinnen und Prüfungsexperten führen anschliessend mit den Kandidatinnen und Kandidaten aufgrund des Performanzdossiers und der Präsentation ein Reflexionsgespräch. Dabei reflektieren die Kandidatinnen und Kandidaten die eingereichte Arbeit sowie ihr professionelles Handeln. Sie eruieren im Gespräch Entwicklungsmöglichkeiten.

## 7.2 Beurteilung

In der Prüfungsordnung Ziff. 6 ist die Beurteilung beschrieben. Die Beurteilungen der Prüfungsteile zur Abschlussprüfung erfolgen anhand von Beurteilungskriterien und wird mit «bestanden» beziehungsweise «nicht bestanden» beurteilt. Die Beurteilungskriterien werden mit «erfüllt» beziehungsweise «nicht erfüllt» beurteilt.

## 7.3 Bestehensregel

Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn beide Prüfungsteile als bestanden beurteilt werden. (Ziff. 6.3 Prüfungsordnung). Um einen Prüfungsteil zu bestehen, müssen alle entsprechenden Beurteilungskriterien erfüllt sein.

Wer die Abschlussprüfung bestanden hat, erhält den eidgenössischen Fachausweis (Ziff. 6.33 Prüfungsordnung)

Die QSK stellt jeder Kandidatin und jedem Kandidaten ein Zeugnis über die Abschlussprüfung aus (Ziff. 6.34 Prüfungsordnung).

## 7.4 Qualitätssicherung

Die Beurteilungssitzung der Expertinnen und Experten wird in der Regel von einem Mitglied der QSK visitiert und auf deren Qualität geprüft. Das Mitglied rapportiert an die QSK.

## 8. BESCHWERDEVERFAHREN

In Ziff. 7.3 Prüfungsordnung sind Rechtsmittel und Beschwerdeverfahren beschrieben. Diese orientieren sich an den Merkblättern des SBFI, die auf der Webseite des SBFI (sbfi.admin.ch) heruntergeladen werden können.

Beschwerden können gegen die Nicht-Zulassung zur Abschlussprüfung sowie gegen die Nicht-Erteilung des Fachausweises eingereicht werden. Nähere Informationen sind der Rechtsmittelbelehrung im Zeugnis zu entnehmen. Über die Rechte der Kandidatinnen und Kandidaten sowie die Abläufe orientieren die [Merkblätter zum Akteneinsichtsrecht und zum Beschwerderecht auf der Webseite des SBFI](#).

## 9. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### 9.1 Inkrafttreten

Diese Wegleitung tritt mit der Genehmigung der Prüfungsordnung in Kraft.

## 10. ERLASS

Zürich, 27.05.2024

SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung



Bernhard Grämiger, Direktor SVEB



Gregor Thurnherr, Dr. phil., Präsident QSK

## 11. ANHANG

### Anhang 1: Qualifikationsprofil

#### Berufsbild

##### 1.1 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.

##### 1.2 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.

### **1.3 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.

### **1.4 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.

## Übersicht der Handlungskompetenzen

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

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

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

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

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

## Anspruchsniveau

### 1.1 HK Bereich A: Lehr- und Lernveranstaltungen planen

<p><b>Beschreibung des Handlungs-kompetenzbereiches</b></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><b>Kontext</b></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</p>

	<p>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 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>
--	--

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

Operationalisierte Lernziele aus vorgegebenen Kompetenzen formulieren	Zielformulierung bei kognitiven, affektiven und psychomotorischen Lernzielen  Ressourcen zu Wissen, Haltung, Fertigkeiten und Fähigkeiten	der Bezugssituation und der Lerngruppe überprüfbar formuliert. – in der Summe der Lernziele die geforderte Entwicklung von 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	– 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	– 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	– 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	– Beurteilungsmassnahmen organisch in die didaktische Planung integriert. – bezüglich Inhalten, Kompetenzen, Lernzielen und Teilnehmende angemessene Beurteilungsinstrumente auswählt.

	Konstruktion von Prüfungsaufgabenstellungen Prüfungsaufgabentypen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kriterien, Indikatoren und Messverfahren zur Beurteilung von Lernleistungen erarbeitet.</li> <li>– Valide kompetenzorientierte Prüfungsaufgaben niveaugerecht formuliert.</li> </ul>
A8 Technologiebasierte Kommunikationsformen zur Lernunterstützung planen	Funktionalität der Medien als Arbeitsinstrument Computervermittelte Kommunikation (cmc) eModeration netzbasierter Gruppen, Rollen Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– die Chancen und Grenzen technologiebasierter Kommunikationsformen beurteilt.</li> <li>– den sozialen Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb von digitalen Lernsettings bewusst und zielführend plant.</li> </ul>
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"> <li>– Blended Learning Formate unter Einbezug von Infrastruktur, didaktischer Reform, Personal- und Organisationsentwicklung und Medien plant und umsetzt.</li> <li>– Lernsettings durch geeignete digitale Werkzeuge erweitert und diese in Lernprozesse integriert.</li> </ul>
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"> <li>– Grundtechniken der digitalen Bearbeitung mit breit verbreiteten Programmen und Autorentools anwendet.</li> <li>– Teilnehmende gezielt im Umgang mit digitalen Medien unterstützt und digitale Lernumgebungen gestaltet.</li> </ul>
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"> <li>– Vorgaben in der eigenen Branche berücksichtigt.</li> <li>– berufliche Bezugssituationen und Aktivitäten einbezieht.</li> <li>– berufsfeldspezifische Lehr-/Lernsettings entwickelt.</li> </ul>

## 1.2 HK Bereich B: Lehr- und Lernveranstaltungen durchführen

<p><b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b></p>	<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>
<p><b>Kontext</b></p>	<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>

<b>Handlungskompetenz</b>	<b>Beispielhafte Inhalte</b>	<b>Leistungskriterien</b> Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<b>B1</b> Verschiedene Lehr- und Lernformen lernprozess- und zielorientiert einsetzen	Methodenvielfalt Lernprozessorientierte Methoden Kooperative Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– geplante Lehr- und Lernformen gezielt, effektiv und effizient einsetzt.</li> <li>– einem Lernprozessmodell folgt und die Methoden fachlich korrekt einsetzt.</li> <li>– partizipative, motivationssteigernde und lernfördernde Methoden anwendet.</li> </ul>
<b>B2</b> Arbeitsprozesse und Lernschritte anleiten	Instruktionsmethoden Lernbegleitungsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ein geeignetes Instruktionsmodell umsetzt.</li> <li>– entwicklungsorientierte Fragen stellt.</li> <li>– Exploration bei Teilnehmenden ermöglicht.</li> <li>– Teilnehmende zur Reflexion anleitet.</li> </ul>
<b>B3</b> 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"> <li>– analoges und digitales Lernmaterial auswählt und/oder erstellt.</li> <li>– unterschiedliche Lehr- und Lernmedien zielorientiert einsetzt.</li> <li>– Applikationen, Hilfsmittel und Geräte korrekt bedient.</li> </ul>
<b>B4</b> Feinplanung adaptiv und prozessorientiert umsetzen	Situationsorientierung Lernvoraussetzungen bei Teilnehmenden wahrnehmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.</li> <li>– wesentliche Kompetenzen und Lernziele der Feinplanung mit den Teilnehmenden erreicht.</li> </ul>
<b>B5</b> Lernergebnisse im Lernprozess individuell und kollektiv sichern	Auswertungsmethoden von Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten Wissensstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– betreffend Produkt und Prozess die Ergebnisse sichert oder sichern lässt.</li> <li>– Lehr- und Lernergebnisse vernetzt und visualisiert.</li> </ul>

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

### 1.3 HK Bereich C: Lehr- und Lernveranstaltungen evaluieren

<b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b>	<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>
<b>Kontext</b>	<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>

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

#### 1.4 HK Bereich D: Mit Teilnehmenden im Lernprozess interagieren

<b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b>	<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>
<b>Kontext</b>	<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"> <li>– Einwände sachlich aufgreift.</li> <li>– in individuellen Phasen auf spezifische Bedürfnisse eingeht.</li> <li>– mit den Teilnehmenden vorurteilslos, auf Augenhöhe und förderorientiert umgeht und kommuniziert.</li> <li>– Wertschätzung als grundsätzliche Haltung pflegt.</li> <li>– «Lernen durch Lehren» bei Teilnehmenden ermöglicht.</li> <li>–</li> </ul>
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"> <li>– Zeit zum Nachdenken und zur Beantwortung von Fragen lässt.</li> <li>– Impulse gibt und offene Fragen stellt.</li> <li>– Dialoge im Plenum strukturiert und moderiert.</li> <li>– Widerspruch, Dissens und offene Diskussionen zulässt und moderiert.</li> <li>– Ambiguitätstoleranz fördert.</li> </ul>
D3 Ein unterstützendes Lernklima fördern	Klima in Lehr-/Lernsettings Sozial-/emotionales Lernen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– angemessene Strategien zu einem lernfördernden Klima umsetzt.</li> <li>– Individuen und Gruppen mit Klarheit und Ruhe führt.</li> <li>– zusammen mit den Teilnehmenden für die Einhaltung von Regeln sorgt.</li> </ul>

## 1.5 HK Bereich E: Teilnehmende lernprozessorientiert begleiten und fördern

<p><b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b></p>	<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>
<p><b>Kontext</b></p>	<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"> <li>• unterstützendes/beratendes Einzelgespräch zum Lernprozess</li> <li>• unterstützendes/beratendes Einzelgespräch zu Weiterbildungsfragen</li> <li>• Feedback-Gespräch ohne qualifizierenden Charakter</li> <li>• Begleitung und Unterstützung im Transfer</li> <li>• Unterstützung und Förderung in der Entwicklung von Kompetenzen</li> </ul>

<b>Handlungskompetenz</b>	<b>Beispielhafte Inhalte</b>	<b>Leistungskriterien</b> 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"> <li>– Wertschätzend und eindeutig kommuniziert und Feedback gibt.</li> <li>– die Ressourcen der zu begleitenden Person erkennt und benennt.</li> </ul>
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"> <li>– vorgegebene Ziele und Inhalte analysiert und diese mit den Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der zu begleitenden Person in Einklang bringt.</li> <li>– Teilnehmende dazu animiert, eigene Lernziele zu formulieren.</li> <li>– Ressourcen zur Zielerreichung evaluiert und Bedingungen schafft, diese einsetzen zu können.</li> <li>– Lösungsvorschläge gemeinsam mit der zu begleitenden Person sucht, abwägt und wählt.</li> <li>– die Zielerreichung mit den Teilnehmenden terminiert und überprüft.</li> </ul>
E3 Begleitprozesse unter Berücksichtigung der Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit gestalten	Grundlagen der Lernpsychologie: Volition, Motivation, Selbstregulation, Selbstorganisation, Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Situationen identifiziert, in denen die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden gefördert wird.</li> <li>– Arbeitsaufträge so formuliert, dass sie von Teilnehmenden selbständig ausgeführt werden können.</li> <li>– Lernunterlagen für die Einzelbegleitung erstellt bzw. anpasst.</li> </ul>

<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"> <li>– den Kontakt resp. die Beziehung zur begleitenden Person analysiert und reflektiert.</li> <li>– die eigene Wahrnehmung und mögliche Vorurteile kritisch überprüft.</li> <li>– auf die Anliegen der Gesprächspartner/in angemessen eingeht.</li> <li>– wesentliche Phasen des Gesprächsverlaufs erkennbar gestaltet.</li> <li>– Gesprächssituation und Rolle in verschiedenen Gesprächskonstellationen einordnet und adäquat gestaltet.</li> <li>– Bezüge zu Konzepten und Modellen der Kommunikation und Gesprächsführung herstellt.</li> </ul>
<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"> <li>– das Lernverhalten von Teilnehmenden und die damit verbundenen Schwierigkeiten wahrnimmt sowie deren mögliche Ursachen mit den Teilnehmenden reflektiert.</li> <li>– Ressourcen zur Zielerreichung evaluiert und entsprechend bei den Teilnehmenden als Ausgangspunkt berücksichtigt.</li> <li>– Teilnehmende bei der Umsetzung von Arbeits- und Lernstrategien unterstützt.</li> </ul>
<p>E6</p> <p>Methoden zur Lernbegleitung begründet wählen</p>	<p>Methodenrepertoire für Lernbegleitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Methoden lernprozessadäquat auswählt.</li> <li>– Methodeneinsatz korrekt planen.</li> </ul>
<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"> <li>– die eigene Ausbildungstätigkeit in der Bildungslandschaft korrekt situiert.</li> <li>– Weiterbildungsmöglichkeiten für das eigene Berufsfeld beschreibt.</li> <li>– über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im eigenen Fachbereich und Berufsfeld differenziert Auskunft gibt.</li> </ul>

## 1.6 HK Bereich F: Gruppen leiten und moderieren

<p><b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b></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><b>Kontext</b></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</p>

stammen. Diese Diversität fordert von Ausbilderinnen und Ausbildern ein hohes Rollen- und Wertebewusstsein.

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 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.

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

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

**1.7 HK Bereich G: Lehr- und Lernveranstaltungen aufgrund von Vorgaben kompetenz- und transferorientiert konzipieren**

<p><b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b></p>	<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>
<p><b>Kontext</b></p>	<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>

<b>Handlungskompetenz</b>	<b>Beispielhafte Inhalte</b>	<b>Leistungskriterien</b> Die Handlungskompetenz ist daran erkennbar, wenn die Person ...
<b>G1</b> 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"> <li>– Voraussetzungen der Adressatinnen und Adressaten klärt und in der Planung berücksichtigt.</li> <li>– die Bedingungen auch während des Lehr/Lernprozesses klärt und miteinbezieht.</li> </ul>
<b>G2</b> Fachliche sowie überfachliche Kompetenzen formulieren	Kompetenzorientierung Handlungskompetenz Überfachliche Kompetenzen Kompetenzformulierung Arbeitssituationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ein Kompetenzprofil für eine Lernveranstaltung im eigenen Fachbereich formuliert.</li> <li>– Aus Kompetenzen Ressourcen ableitet.</li> <li>– Für Kompetenzen relevante Arbeitssituationen identifiziert und formuliert.</li> </ul>
<b>G3</b> 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"> <li>– eigene didaktische Prinzipien entwickelt und konkrete didaktische Konsequenzen ableitet.</li> <li>– im didaktischen Design Ziele, Inhalte, Lehr-/Lernformen und Lernmodalitäten passend zum Lehr-/Lernverständnis formuliert.</li> <li>– das didaktische Design kohärent zum Lehr-/Lernverständnis und den didaktischen Prinzipien gestaltet.</li> </ul>
<b>G4</b> 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"> <li>– kohärente Strategien und Instrumente zur Leistungsbeurteilung konzipiert</li> <li>– Leistungsnachweise und Beurteilungsinstrumente kompetenzorientiert anlegt.</li> </ul>

<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"> <li>– ein Transferkonzept mit Formen, Richtungen, Zeitpunkten, etc. unter Zuhilfenahme theoretischer Begründungen beschreibt.</li> <li>– Transfer auf personaler, interpersonaler und materieller Ebene konzipiert.</li> </ul>
<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"> <li>– konkrete Transferaufträge formuliert, welche die weitere Entwicklung der angestrebten Kompetenzen unter Berücksichtigung der individuellen Lern- und Arbeitssituation sowie der individuellen Biografie anbahnt.</li> <li>– Transferanlässe durch Aufgaben so gestaltet, dass sie von den Teilnehmenden auf ihre individuelle Situation angepasst werden können.</li> </ul>

## 1.8 HK Bereich H: Das eigene professionelle Handeln reflektieren und weiterentwickeln

<b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b>	<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>
<b>Kontext</b>	<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>

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

<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"> <li>– Belastungssituationen antizipiert und proaktiv Massnahmen ergreift.</li> <li>– Belastungssituationen kognitiv, körperlich und emotional wahrnimmt und benennt.</li> <li>– In Drucksituationen Entlastungsstrategien anwendet.</li> </ul>
<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"> <li>– Widersprüchlichkeiten erkennt und benennen kann.</li> <li>– Ambiguitäten erkennt und aushalten kann.</li> <li>– in widersprüchlichen Situationen Gelassenheit zeigt.</li> </ul>
<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"> <li>– die persönliche Entwicklung als Ausbilderin/Ausbilder beschreiben kann.</li> <li>– eigene erfahrungsorientierte Erkenntnisse mit Ergebnissen aus der Forschung reflektiert.</li> <li>– professionelles Handeln vor, während und nach dem Handeln reflektiert.</li> </ul>
<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"> <li>– die Diversität einer Lerngruppe beschreibt.</li> <li>– die Berücksichtigung von Diversität als Prinzip im didaktischen Handeln anwendet.</li> </ul>

## 1.9 HK Bereich I Ethische Standards im Berufsalltag umsetzen

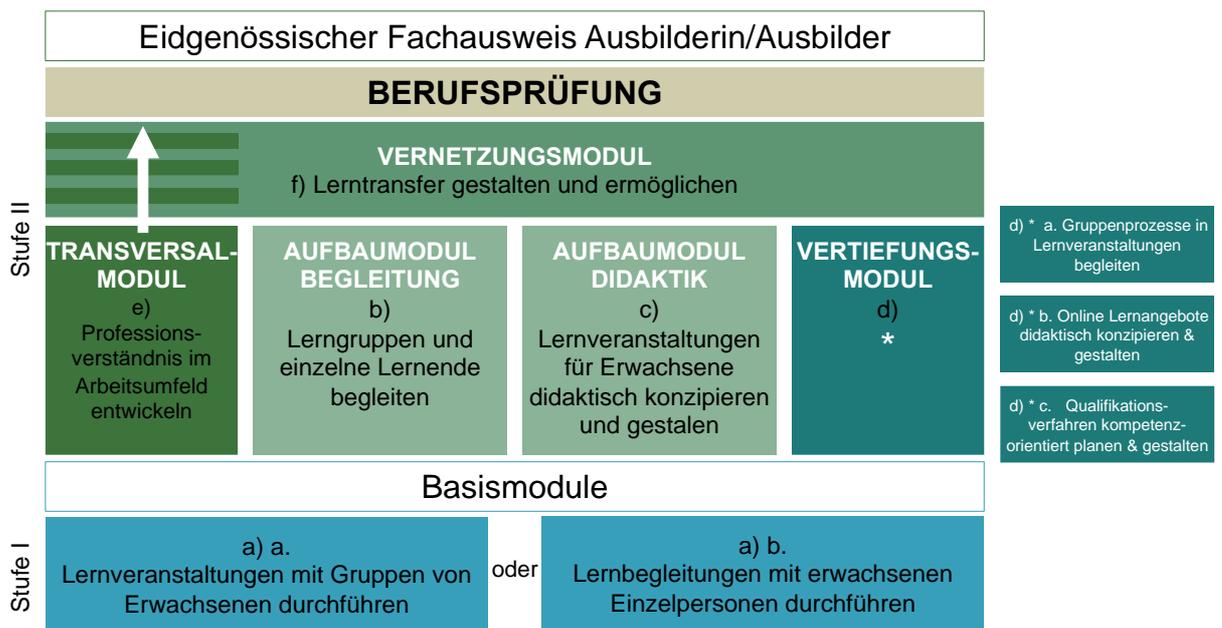
<p><b>Beschreibung des Handlungskompetenzbereiches</b></p>	<p>Ausbilderinnen und Ausbilder sind sich ihrer gestaltenden Rolle innerhalb ihres Arbeitskontextes bewusst. Sie ermöglichen lebenslanges Lernen, schützen die Integrität der Teilnehmenden und respektieren Diversität in all ihren möglichen Dimensionen.</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><b>Kontext</b></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 Ausbilder 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"> <li>– eine Standortbestimmung und Begleitung ermöglicht.</li> <li>– allfällig Geringqualifizierte zu Berufsabschlüssen anregt.</li> </ul>
I2 Integrität der Teilnehmenden bewahren	Begleiten durch Fragen Orientierungswissen Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– das eigene Ausbildungsverhalten vorurteilsfrei gestaltet.</li> <li>– Teilnehmenden auf Augenhöhe begegnet.</li> <li>– eine Frage-Kultur zur Selbsterkenntnis lebt.</li> <li>– logisch, kongruent und mit wertschätzender Wortwahl argumentiert.</li> <li>– ein aktives Zuhören praktiziert und nachfragt.</li> <li>– bewusst Perspektivenwechsel vorlebt und dazu anregt.</li> </ul>
I3 Diversität, Interkulturalität, Multi- und Transkulturalität bewusst wahrnehmen und konstruktiv nutzen	Leitbild Organigramm/Personalstruktur Prozesse/Abläufe Gremien	<ul style="list-style-type: none"> <li>– die Wertekultur im Lehr-/Lernkontext klärt und institutionelle Werte bewusst mitgestaltet.</li> <li>– Lehr-/Lernveranstaltungen hinterfragt und auf Diversität überprüft.</li> <li>– Diskriminierung anspricht und aktiv auflöst.</li> </ul>
I4 Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten	Pädagogisches, andragogisches oder berufspädagogisches Leitbild Betriebliche Normen Erfahrungswerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– unvoreingenommen kommuniziert und argumentiert.</li> </ul>
I5 Diverse Werteorientierungen akzeptieren und Perspektivenwechsel vornehmen	Globale und aktuelle Wertetrends Mediationstechniken	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bei Unklarheiten ergebnisoffen nachfragt.</li> <li>– Perspektivenwechsel transparent praktiziert und evaluiert.</li> </ul>

<p>16</p> <p>Lehr- Lernprozesse als Ermöglichung von Lernen interpretieren</p>	<p>Lehr-/Lerntheorien</p> <p>Ermöglichungsdidaktik</p> <p>Prinzipien der Selbstregulation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Settings bietet, die Selbststeuerung und -regulierung fördern.</li> <li>– zur Selbstreflexion anregt und zugleich Mittel und Methoden dazu anbietet.</li> <li>– auf eine Ko-Konstruktion des Lernwegs achtet.</li> </ul>
<p>17</p> <p>Exzellenz im beruflichen Handeln anstreben</p>	<p>Intervision/Supervision</p> <p>Rückmeldegespräche</p> <p>Hospitation</p> <p>Rückmeldungen</p> <p>Eigene Entwicklungsziele</p> <p>Lebenslanges Lernen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– positive Reize für sich und andere definiert.</li> <li>– regelmässig Fremdbeurteilung einholt.</li> <li>– Feedback konkret überprüft und Massnahmen ableitet.</li> <li>– eigene Kompetenzen ermittelt und kontinuierlich ergänzt.</li> </ul>
<p>18</p> <p>Chancengerechtigkeit ermöglichen</p>	<p>Bildungsreformen</p> <p>Interne Umfragen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderungsmassnahmen überprüft und anpasst.</li> <li>– individualisiert fördert und Zugang zum Lernen ermöglicht.</li> </ul>
<p>19</p> <p>Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen</p>	<p>Institutionskontext</p> <p>Ressourcenplanung</p> <p>Prozesse/Kreisläufe</p> <p>Umfragen</p> <p>Resilienz</p> <p>Gesprächszirkel</p> <p>Energie- und Materialeffizienz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gegenüber eigenen Schwächen und Stärken und gegenüber denjenigen von anderen eine reflektierte Haltung zeigt.</li> <li>– Angebote zur Erholung oder zum Ausgleich nutzt.</li> <li>– materielle Ressourcen in Bezug auf Wirtschaftlichkeit und Ökologie kontinuierlich überprüft und wo nötig ausgleichend resp. optimierend eingreift.</li> </ul>

## Anhang 2: Modulbeschreibungen

### Übersicht Module



### Inhaltsverzeichnis

a) a. Lernveranstaltungen mit Gruppen von Erwachsenen durchführen	57
b. Lernbegleitungen mit erwachsenen Einzelpersonen durchführen	60
b) Lerngruppen und einzelne Lernende begleiten	63
c) Lernveranstaltungen für Erwachsene didaktisch konzipieren und gestalten	66
d) a. Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten	69
b. Online-Lernangebote didaktisch konzipieren und gestalten	72
c. Qualifikationsverfahren kompetenzorientiert planen und gestalten	74
e) Professionsverständnis im Arbeitsumfeld entwickeln	76
f) Lerntransfer gestalten und ermöglichen	78

## a) a. Lernveranstaltungen mit Gruppen von Erwachsenen durchführen

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Im eigenen Fachbereich Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel planen, durchführen und auswerten**

### Kompetenzen

Die Kompetenzen in diesem Modul sind grossteils identisch mit dem Modul «Lernbegleitungen mit erwachsenen Einzelpersonen durchführen». Sie sind in diesem Modul immer auf Lernveranstaltungen mit Gruppen ausgerichtet. Spezifische Kompetenzen zur Durchführung von Lernveranstaltungen mit Gruppen sind eingefärbt.

Kompetenz wird im Modul entwickelt und nachgewiesen	QP*
Lehr- und Lerneinheiten und deren Ausgestaltung lernprozessorientiert in einer Feinplanung konstruieren und dokumentieren	A2
Operationalisierte Lernziele aus vorgegebenen Kompetenzen formulieren	A3
Einsatz von Lehr- und Lernmedien planen	A4
Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln	A5
Verschiedene Lehr- und Lernformen lernprozess- und zielorientiert einsetzen	B1
Arbeitsprozesse und Lernschritte anleiten	B2
Feinplanung adaptiv und prozessorientiert umsetzen	B4
Lernergebnisse im Lernprozess <b>kollektiv</b> sichern	B5
Lernleistung und Verhalten beurteilen sowie bewerten	B6
Mit den Teilnehmenden einen wertschätzenden Umgang pflegen	D1
Ein unterstützendes Lernklima fördern	D3
Teilnehmenden Rückmeldungen zu Kompetenzen und Lernfortschritten geben	E1

\* Qualifikationsprofil

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt und nachgewiesen	QP
Lernaktivitäten und soziale Interaktion lernförderlich gestalten [b)] <sup>1</sup>	B8
Aus Kompetenzen abgeleitete Lernziele aus der Sicht der Ausbilderin/des Ausbilders oder <b>gemeinsam mit Teilnehmenden bestimmen und deren Erreichung überprüfen [b)]<sup>1</sup></b>	E2

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Technologiebasierte Kommunikationsformen zur Lernunterstützung planen [c)] <sup>2</sup>	A8
Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten [c)] <sup>2</sup>	A10
Technologiebasierte Medien im Lehr-/Lernprozess einsetzen [c)] <sup>2</sup>	B3
Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen [b), c)] <sup>1</sup> , [f)] <sup>2</sup>	B7
Vollständige Feedbackprozesse mit geeigneten Instrumenten durchführen [c)] <sup>2</sup>	C1
Wertschätzende Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden im Lernprozess ermöglichen [b)] <sup>2</sup>	D2
Begleitprozesse unter Berücksichtigung der Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit gestalten [a) b.) <sup>2</sup>	E3
Gruppenprozesse wahrnehmen und einordnen [b)] <sup>2</sup>	F1
Das kommunikative Verhalten einer Gruppe wahrnehmen und aktiv mitgestalten [b)] <sup>2</sup>	F2
Situationsgerecht in Gruppenprozessen intervenieren [b)] <sup>2</sup>	F3
Lernvereinbarungen mit Gruppen entwickeln [b)] <sup>2</sup>	F5
Fragestellungen inhaltlich moderieren [b)] <sup>2</sup>	F6
Die eigene Rolle klären und entsprechend gestalten [b)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H1
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [b), c), f)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H2
Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen [b)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H3
Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen [b), c)] <sup>1</sup> , [f)] <sup>2</sup>	I1
Integrität der Teilnehmenden bewahren [e)] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	I2
Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten [b), f)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	I4
Chancengerechtigkeit ermöglichen [b)] <sup>2</sup>	I8
Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen [b), f)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	I9

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Grundlagen erwachsenenspezifischen Lernens und Lehrens
- Lernpräferenzen, Lernstile und Lernarten
- Lernprozessmodelle und didaktische Feinplanung von Lerneinheiten
- Kompetenzen und Lernziele, Zielformulierung
- Auswahl von Lerninhalten
- Methodenvielfalt und Sozialformen in der Erwachsenenbildung
- Methoden und Lernformen in verschiedenen Lernphasen und Lernsettings
- Kooperative Lernformen, Begleitung von Gruppenaufträgen
- Einsatz von analogen und technologiebasierten Medien und Lernmaterialien
- Gestaltung von Lernaufgaben und Lernaufträgen, Anleitungen von Lernaktivitäten
- Wahrnehmung der Lernsituation, adaptive Umsetzung der Feinplanung
- Einfache Methoden zu Sicherung von Lernergebnissen, Zielüberprüfung und Auswertung von Lernsequenzen
- Menschenbild und andragogische Grundhaltungen
- Grundlagen der Kommunikation in Lernsituationen
- Vielfalt im Zusammenhang mit der Entwicklung von Gruppen
- Aspekte des lernförderlichen Klimas, Vereinbarung und Einhaltung von Kommunikationsregeln
- Ziel- und teilnehmendenorientierte Gesprächsführung, Grundlagen der Moderation
- Umgang mit Störungen und Konflikten in Lerngruppen
- Lernverständnis, Haltungen und Rollen als Kursleitende

## Vorgaben für den Kompetenznachweis

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus einer dokumentierten Praxis-Demonstration (kurze Ausbildungssequenz) in der eigenen Kursgruppe mit einem anschliessenden Beurteilungsgespräch mit der Moduldozentin bzw. dem Moduldozenten.

Die Dauer der Ausbildungssequenz wird von der Ausbildungsinstitution definiert.

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, unbefristet gültig.

## b. Lernbegleitungen mit erwachsenen Einzelpersonen durchführen

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Im eigenen Fachbereich individuelle Praxis- oder Lernbegleitungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel planen, durchführen und auswerten**

### Kompetenzen

Die Kompetenzen in diesem Modul sind grossteils identisch mit dem Modul «Lernveranstaltungen mit Gruppen von Erwachsenen durchführen». Sie sind in diesem Modul immer auf Lern- und Praxisbegleitungen von Einzelpersonen ausgerichtet. Spezifische Kompetenzen zur Lernbegleitung mit Einzelpersonen sind eingefärbt.

Kompetenz wird im Modul entwickelt und nachgewiesen	QP*
Lehr- und Lerneinheiten und deren Ausgestaltung lernprozessorientiert in einer Feinplanung konstruieren und dokumentieren	A2
Operationalisierte Lernziele aus vorgegebenen Kompetenzen formulieren	A3
Einsatz von Lehr- und Lernmedien planen	A4
Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln	A5
Verschiedene Lehr- und Lernformen lernprozess- und zielorientiert einsetzen	B1
Arbeitsprozesse und Lernschritte anleiten	B2
Feinplanung adaptiv und prozessorientiert umsetzen	B4
Lernergebnisse im Lernprozess <b>individuell</b> sichern	B5
Lernleistung und Verhalten beurteilen sowie bewerten	B6
Mit den Teilnehmenden einen wertschätzenden Umgang pflegen	D1
Ein unterstützendes Lernklima fördern	D3
Teilnehmenden Rückmeldungen zu Kompetenzen und Lernfortschritten geben	E1
Begleitprozesse unter Berücksichtigung der Selbstorganisation und Selbstwirksamkeit gestalten	E3

\* Qualifikationsprofil

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt und nachgewiesen	QP
Aus Kompetenzen abgeleitete Lernziele aus der Sicht der Ausbilderin/des Ausbilders oder gemeinsam mit Teilnehmenden bestimmen und deren Erreichung überprüfen [b)] <sup>1</sup>	E2
Lernverhalten wahrnehmen, Lernschwierigkeiten und Ressourcen der Teilnehmenden erkennen und sie in ihrer Entwicklung unterstützen [b)] <sup>1</sup>	E5

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Technologiebasierte Kommunikationsformen zur Lernunterstützung planen [c)] <sup>2</sup>	A8
Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten [c)] <sup>2</sup>	A10
Technologiebasierte Medien im Lehr-/Lernprozess einsetzen [c)] <sup>2</sup>	B3
Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen [b), c)] <sup>1</sup> , [f)] <sup>2</sup>	B7
Vollständige Feedbackprozesse mit geeigneten Instrumenten durchführen [c)] <sup>2</sup>	C1
Unterstützende Gespräche mit einzelnen Teilnehmenden im Bewusstsein der eigenen Haltung und Rolle führen [b)] <sup>2</sup>	E4
Methoden zur Lernbegleitung begründet wählen [b)] <sup>2</sup>	E6
Im eigenen Fachbereich interessierte Personen über geeignete Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Abschlüsse informieren [b)] <sup>2</sup>	G1
Die eigene Rolle klären und entsprechend gestalten [b)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H1
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [b), c), f)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H2
Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen [b)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H3
Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen [b), c)] <sup>1</sup> , [f)] <sup>2</sup>	I1
Integrität der Teilnehmenden bewahren [e)] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	I2
Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten [b), f)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	I4
Chancengerechtigkeit ermöglichen [b)] <sup>2</sup>	I8
Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen [b), f)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	I9

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

### **Teil Ausbildung in der beruflichen Praxis**

Inhalte analog zum Abschluss Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben

- Aufgaben und Rollen in der betrieblichen Ausbildung
- Begleitung von Jugendlichen und Erwachsenen
- Grundlegende Methoden für das Lernen im Betrieb
- Grundlagen der Kommunikation mit einzelnen Lernenden und Studierenden
- Rückmeldungen zu Lernfortschritten
- Rechtlicher Rahmen der Berufsbildung im Betrieb, Bildungsstufen Sek II und Tertiär

### **Teil Lern- und Einzelbegleitungen mit Erwachsenen durchführen und individuelle Lernprozesse unterstützen**

- Grundlagen erwachsenenspezifischen Lernens und Lehrens
- Lernpräferenzen, Lernstile und Lernarten
- Lernprozessmodelle und Feinplanung von Ausbildungssequenzen/Lernbegleitungen
- Kompetenzen und individuelle Lernziele, Zielformulierung, partizipative Zieldefinition
- Auswahl von Lerninhalten und geeigneten Lernsituationen
- Methodenvielfalt, Lernprozessorientierte Methoden und Lernformen für die Praxis- und Lernbegleitung
- Einsatz von analogen und technologiebasierten Medien und Lernmaterialien
- Gestaltung von Lernaufgaben, Formulierung von stufengerechten Lernaufträgen
- Anleitung und Begleitung von Lernschritten, Arbeits- und Lernprozessen
- Einfache Methoden zur Sicherung von Lernergebnissen, Zielüberprüfung und Auswertung von Einzelbegleitungen
- Menschenbild und andragogische Grundhaltungen
- Wertschätzende, unterstützende und klare Kommunikation, Umgang mit Störungen
- Wahrnehmung und Beobachtung von Lernprozessen und Lernverhalten
- Individuelle Lernwege, Lernstrategien, Ressourcen und individuelle Lernförderung
- Lern- und Arbeitstechniken, Selbstorganisation und Selbstreflexion
- Standortbestimmung und Beurteilung von Lernleistungen
- Haltung und Rollen als Ausbilderin, Ausbilder

### **Vorgaben für den Kompetenznachweis**

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus der Dokumentation und dem Besuch einer realen Ausbildungssequenz oder Lernbegleitung mit einer erwachsenen Person sowie der Reflexion der Durchführung. Der Besuch kann durch die Moduldozentin, den Moduldozenten oder durch Teilnehmende der Kursgruppe (Peers) erfolgen.

Die Dauer des Praxisbesuchs wird von der Ausbildungsinstitution definiert.

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, unbefristet gültig.

## b) Lerngruppen und einzelne Lernende begleiten

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**In Lernveranstaltungen mit Erwachsenen Gruppenprozesse wahrnehmen, die Interaktion fördern und situationsgerecht intervenieren sowie die Lernenden in ihrem individuellen Lernprozess unterstützen**

### Kompetenzen

Kompetenz wird im Modul entwickelt und nachgewiesen	QP*
Die Rollen in Gruppen klären	F4
Interaktionsprozesse in Gruppen moderieren	F7

\* Qualifikationsprofil

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt und nachgewiesen	QP
Lernaktivitäten und soziale Interaktion lernförderlich gestalten [a) a.] <sup>1</sup>	B8
Wertschätzende Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden im Lernprozess ermöglichen [a) a.] <sup>1</sup>	D2
Unterstützende Gespräche mit einzelnen Teilnehmenden im Bewusstsein der eigenen Haltung und Rolle führen [a) b.] <sup>1</sup>	E4
Methoden zur Lernbegleitung begründet wählen [a) b.] <sup>1</sup>	E6
Im eigenen Fachbereich interessierte Personen über geeignete Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Abschlüsse informieren [a) b.] <sup>1</sup>	E7
Gruppenprozesse wahrnehmen und einordnen [a) a.] <sup>1</sup>	F1
Das kommunikative Verhalten einer Gruppe wahrnehmen und aktiv mitgestalten [a) a.] <sup>1</sup>	F2
Situationsgerecht in Gruppenprozessen intervenieren [a) a.] <sup>1</sup>	F3
Lernvereinbarungen mit Gruppen entwickeln [a) a.] <sup>1</sup>	F5
Fragestellungen inhaltlich moderieren [a) a.] <sup>1</sup>	F6
Diversität in der Reflexion von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen [b)] <sup>1</sup>	H8
Integrität der Teilnehmenden bewahren [a), e)] <sup>1</sup>	I2
Diverse Werteorientierungen akzeptieren und Perspektivenwechsel vornehmen [e)] <sup>1</sup>	I5
Chancengerechtigkeit ermöglichen [a)] <sup>1</sup>	I8

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen [a), c)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	B7
Binnendifferenzierung in heterogenen Gruppen methodisch realisieren [c)] <sup>2</sup>	B9
Die eigene Lehr-/Lernqualität sichern und entwickeln [c), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	C3
Aus Kompetenzen abgeleitete Lernziele aus der Sicht der Ausbilderin/des Ausbilders oder gemeinsam mit Teilnehmenden bestimmen und deren Erreichung überprüfen [a)] <sup>2</sup>	E2
Lernverhalten wahrnehmen, Lernschwierigkeiten und Ressourcen der Teilnehmenden erkennen und sie in ihrer Entwicklung unterstützen [a) b.) <sup>2</sup>	E5
Lehr-/Lernveranstaltungen subjekt- und biographieorientiert konzipieren [c)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	G6
Die eigene Rolle klären und entsprechend gestalten [a)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H1
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [a), c), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H2
Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen [a)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H3
Probleme der Praxis im kollegialen Team reflektieren und lösen [e)] <sup>2</sup>	H4
Strategien zur Bewältigung von Belastungssituationen entwickeln und umsetzen [e)] <sup>2</sup>	H5
Veränderlichkeit, Unsicherheiten, Widersprüche und Komplexität im eigenen didaktischen Handeln antizipieren und berücksichtigen [c), e)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	H6
Professionsverständnis im eigenen Arbeitskontext entwickeln [c), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H7
Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen [a), c)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	I1
Diversität, Interkulturalität, Multi- und Transkulturalität bewusst wahrnehmen und konstruktiv nutzen [c)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	I3
Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten [a), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	I4
Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen [a), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	I9

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Kommunikationstheorie, Analyse von Kommunikationsprozessen in Lerngruppen und von Gesprächssituationen mit Einzelpersonen
- Wahrnehmung und Beobachtung
- Individuelle Lernwege, Lernstrategien und -techniken, Lernhaltungen und Lernprobleme

- Methoden zur Lernbegleitung
- Unterstützende Gespräche mit Einzelnen, Gestaltung der Phasen und Rollen in unterschiedlichen Gesprächsformen
- Gesprächstechniken, z.B. Fragetechnik und Aktives Zuhören
- Bildungsstrukturen im eigenen Fachbereich und Einordnung in die schweizerische Bildungssystematik
- Grundlagen der Gruppenprozesse in Lerngruppen
- Werte, Normen und Rollen in Lerngruppen
- Diversity im Zusammenhang mit der Dynamik von Lerngruppen
- Umgang mit Störungen und Widerstand, Interventionsstrategien
- Methodische Gestaltung und Rollen bei der Moderation von Inhalten und Interaktionsprozessen in Lerngruppen
- Reflexion der Rolle, Haltung und des Verhaltens als Begleitende von Lerngruppen und einzelnen Lernenden
- Andragogische Grundhaltungen, Werteorientierungen und Perspektivenwechsel

## **Vorgaben für den Kompetenznachweis**

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus der Dokumentation einer realen Ausbildungssituation in einer Lernveranstaltung der eigenen Ausbildungspraxis mit einer Lerngruppe von mindestens 3 Erwachsenen. Die dokumentierte Praxissituation beinhaltet sowohl die Ebene der Gruppe als auch die Ebene von Einzelpersonen.

Als Erwachsene gelten Teilnehmende ab der Sekundarstufe II beziehungsweise ab 16 Jahren.

Die schriftliche Dokumentation umfasst 15'000 bis 30'000 Zeichen (inkl. Leerschläge und ohne Anhang)

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, während fünf Jahren gültig.

## c) Lernveranstaltungen für Erwachsene didaktisch konzipieren und gestalten

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Im eigenen Fachbereich Lernveranstaltungen für Erwachsene selbstständig didaktisch konzipieren und gestalten sowie den Lernerfolg überprüfen**

### Kompetenzen

Kompetenz wird im Modul entwickelt und nachgewiesen	QP*
Grobplanung für eine Lehr-/Lernveranstaltung resp. Lernbegleitung unter Berücksichtigung der curricularen und institutionellen Vorgaben erstellen	A1
Valide Prüfungsverfahren planen	A7
Blended Learning Settings planen	A9
Handlungsorientierte Methoden in komplexen Lehr-/Lernsituationen einsetzen	B10
Vorgegebene Qualitätssicherungsmassnahmen umsetzen	C2
Im eigenen Fachbereich den Bildungsbedarf sowie die Interessen und Voraussetzungen der Adressatinnen und Adressaten für eine Ausbildungseinheit abklären	G1
Fachliche sowie überfachliche Kompetenzen formulieren	G2
Ein didaktisches Design für eine vorbestimmte Ausbildungseinheit entwickeln	G3
Die Überprüfung der Erreichung von Kompetenzen konzipieren	G4
Lehr-/Lernprozesse als Ermöglichung von Lernen interpretieren	I6

\* Qualifikationsprofil

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt und nachgewiesen	QP
Technologiebasierte Kommunikationsformen zur Lernunterstützung planen [a)] <sup>1</sup>	A8
Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten [a)] <sup>1</sup>	A10
Berufsfelddidaktische Überlegungen in die Planung von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen [f)] <sup>1</sup>	A11
Technologiebasierte Medien im Lehr-/Lernprozess einsetzen [a)] <sup>1</sup>	B3
Binnendifferenzierung in heterogenen Gruppen methodisch realisieren [b)] <sup>1</sup>	B9
Vollständige Feedbackprozesse mit geeigneten Instrumenten durchführen [a)] <sup>1</sup>	C1

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen [f)] <sup>2</sup>	A6
Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen [a), b)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	B7
Die eigene Lehr-/Lernqualität sichern und entwickeln [b), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	C3
Für eine Ausbildungseinheit ein Transferkonzept entwickeln [f)] <sup>2</sup>	G5
Lehr-/Lernveranstaltungen subjekt- und biographieorientiert konzipieren [b)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	G6
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [a), b), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H2
Veränderlichkeit, Unsicherheiten, Widersprüche und Komplexität im eigenen didaktischen Handeln antizipieren und berücksichtigen [b), e)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	H6
Professionsverständnis im eigenen Arbeitskontext entwickeln [b), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H7
Diversität in der Reflexion von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen [b)] <sup>2</sup>	H8
Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen [a), b)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	I1
Diversität, Interkulturalität, Multi- und Transkulturalität bewusst wahrnehmen und konstruktiv nutzen [b)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	I3

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Institutionelle und curriculare Vorgaben für Lernveranstaltungen
- Einfache Methoden der Bedarfs- und Bedürfniserfassung, Analyse von Adressatinnen und Adressaten
- Kompetenzorientierung und Formulierung von Kompetenzen und Ressourcen
- Lehr-/Lernverständnis, Lerntheorien und didaktische Prinzipien
- Berufsfeldspezifische Überlegungen und fachdidaktische Prinzipien
- Didaktisches Design und Grobplanung einer Lernveranstaltung oder Lernbegleitung: Ziele, Lerninhalte, Lerngefässe und Lernarrangements
- Mediendidaktische Grundlagen und Gestaltung von digitalen Lernumgebungen
- Auswahl von Blended Learning Formaten und technologiebasierten Medien
- Diversity im Zusammenhang mit der didaktischen Konzeption und Gestaltung
- Methoden für innere Differenzierung, handlungsorientierte Methoden und erweiterte Lernformen
- Ebenen und Verfahren zur Überprüfung von Lernergebnissen und der Erreichung von Kompetenzen
- Prüfungsverfahren: Aufgabetypen, Beurteilungsinstrumente und Bezugsnormen

- Ebenen und Methoden des Transfers, Transferkonzepte
- Grundlagen Qualitätssicherung und Evaluation, Selbst- und Fremdeinschätzung
- Evaluationsinstrumente, Umsetzung von Feedbackprozessen
- Rollen von Ausbildenden bei didaktischer Konzeption, Gestaltung und Durchführung von Lernsituationen

## **Vorgaben für den Kompetenznachweis**

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus einer schriftlichen, didaktischen Konzeption für eine Lernveranstaltung und der praktischen Durchführung der Lernveranstaltung oder einer Sequenz daraus mit einer Lerngruppe sowie einer Reflexion der Durchführung.

Die Lerngruppe besteht aus mindestens drei Erwachsenen. Als Erwachsene gelten Teilnehmende ab der Sekundarstufe II beziehungsweise ab 16 Jahren.

Die schriftliche Dokumentation umfasst 25'000 bis 50'000 Zeichen (inkl. Leerschläge, ohne Beurteilungsraster im Anhang)

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, während fünf Jahren gültig.

# WAHLPFLICHTMODULE

## d) a. Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen mit Erwachsenen erkennen, situationsbezogen intervenieren und die Lern- und Arbeitsfähigkeit aktiv fördern**

### Kompetenzen

Kompetenz wird im Modul vertieft entwickelt und nachgewiesen	QP*
Mit den Teilnehmenden einen wertschätzenden Umgang pflegen [a)] <sup>2</sup>	D1
Wertschätzende Interaktion und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden im Lernprozess ermöglichen [a) a.] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	D2
Ein unterstützendes Lernklima fördern [a)] <sup>2</sup>	D3
Gruppenprozesse wahrnehmen und einordnen [a) a.] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	F1
Das kommunikative Verhalten einer Gruppe wahrnehmen und aktiv mitgestalten [a) a.] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	F2
Situationsgerecht in Gruppenprozessen intervenieren [a) a.] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	F3
Die Rollen in Gruppen klären [b)] <sup>2</sup>	F4
Lernvereinbarungen mit Gruppen entwickeln [a) a.] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	F5
Fragestellungen inhaltlich moderieren [a) a.] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	F6
Interaktionsprozesse moderieren [b)] <sup>2</sup>	F7
Diverse Werteorientierungen akzeptieren und Perspektivenwechsel vornehmen [e)] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	I5

\* Qualifikationsprofil

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul vertieft entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Binnendifferenzierung in heterogenen Gruppen methodisch realisieren [b)] <sup>1</sup> [c)] <sup>2</sup>	B9
Die eigene Rolle klären und entsprechend gestalten [a), b)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H1
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [a), b), c), f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H2
Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen [a), b)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H3
Veränderlichkeit, Unsicherheiten, Widersprüche und Komplexität im eigenen didaktischen Handeln antizipieren und berücksichtigen [b), c), e)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	H6
Diversität in der Reflexion von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen [c)] <sup>1</sup> [b)] <sup>2</sup>	H8
Integrität der Teilnehmenden bewahren [a), e)] <sup>1</sup> [b)] <sup>2</sup>	I2
Diversität, Interkulturalität, Multi- und Transkulturalität bewusst wahrnehmen und konstruktiv nutzen [b), c)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	I3
Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten [a), b) f)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	I4

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Gruppenprozesse, Dynamik von Gruppen, soziales Lernen
- Rollenkonzepte, Rollenkonflikte und Leitungsrollen
- Auseinandersetzung mit dem eigenen Kommunikationsverhalten in der Gruppe
- Aufbau von Beziehungen und Entwicklung von Vertrauensverhältnissen
- Classroom-Management mit Aushandlungs- und Feedbackkultur
- Weiterentwicklung von Gruppen
- Zusammenhänge zwischen didaktischem Vorgehen und Gruppenprozessen
- Konflikte, Störungen und Widerstand
- Hypothesen, Handlungsoptionen und Interventionsstrategien in Gruppensituationen
- Förderung von Diskussion, Dissens und Widerspruch und Umgang mit Mehrdeutigkeit
- Reflexion der eigenen Haltungen, Stärken und Schwächen als Gruppenleiterin, als Gruppenleiter

## Vorgaben für den Kompetenznachweis

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus der Bearbeitung, Reflexion sowie Dokumentation eines vorgegebenen Fallbeispiels zu einem Schwerpunktthema in der Begleitung von Gruppenprozessen. Das Fallbeispiel stellt eine Gruppensituation dar, wie sie im Ausbildungskontext der Ausbilderin, des Ausbilders stattfinden könnte. Die Gruppensituation kann sowohl in einem analogen als auch digitalen oder kombinierten Lernumfeld stattfinden. Die Bearbeitung des Kompetenznachweises kann alleine oder als Gruppe erfolgen.

Das Fallbeispiel wird von den Moduldozierenden festgelegt, unter Einbezug der Ausbilderin, des Ausbilders bei der Themenwahl. Es bezieht sich auf die Zielgruppe Erwachsene. Als Erwachsene gelten Teilnehmende ab der Sekundarstufe II beziehungsweise ab 16 Jahren.

- Die schriftliche Dokumentation umfasst 10'000 bis 20'000 Zeichen (inkl. Leerschläge ohne Anhang)
- Der Umfang bei audio-visuellen Dokumentationen und Präsentationen wird von der Ausbildungsinstitution festgelegt und entspricht dem Aufwand für eine schriftliche Arbeit

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, während zehn Jahren gültig.

## b. Online-Lernangebote didaktisch konzipieren und gestalten

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Digitale Lernformen und Lernveranstaltungen didaktisch konzipieren, gestalten und auswerten**

### Kompetenzen

Kompetenz wird im Modul vertieft entwickelt und nachgewiesen	QP*
Grobplanung für eine Lehr-/Lernveranstaltung resp. Lernbegleitung unter Berücksichtigung der curricularen und institutionellen Vorgaben erstellen [a)] <sup>1</sup> , [c)] <sup>2</sup>	A1
Einsatz von Lehr- und Lernmedien planen [a)] <sup>2</sup>	A4
Technologiebasierte Kommunikationsformen zur Lernunterstützung planen [a)] <sup>1</sup> , [c)] <sup>2</sup>	A8
Blended Learning Settings planen [c)] <sup>2</sup>	A9
Einfache technologiebasierte Medien für verschiedene Lernprozesse adaptieren und gestalten [a)] <sup>1</sup> , [c)] <sup>2</sup>	A10
Technologiebasierte Medien im Lehr-/Lernprozess einsetzen [a)] <sup>1</sup> , [c)] <sup>2</sup>	B3
Ein didaktisches Design für eine vorbestimmte Ausbildungseinheit entwickeln [c)] <sup>2</sup>	G3

\* Qualifikationsprofil

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul vertieft aber nicht nachgewiesen	QP
Lehr- und Lerneinheiten und deren Ausgestaltung lernprozessorientiert in einer Feinplanung konstruieren und dokumentieren [a)] <sup>2</sup>	A2
Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln [a)] <sup>2</sup>	A5
Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen [c)] <sup>1</sup> , [f)] <sup>2</sup>	A6
Methoden zur Lernbegleitung begründet wählen [a) b.] <sup>1</sup> , [b)] <sup>2</sup>	E6
Für eine Ausbildungseinheit ein Transferkonzept entwickeln [c)] <sup>1</sup> , [f)] <sup>2</sup>	G5

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Mediendidaktische Konzepte und Grundformen von digital gestützten Lernanlagen
- Didaktisches Design von technologiebasierten Lernveranstaltungen
- Modelle für die Planung von «blended learning» Arrangements
- Interaktions- und Kollaborationsformen in der digitalen Welt
- Analyse von Zielgruppen in Bezug auf technologische Voraussetzungen
- Didaktische Konzeption und Formen der Onlinekommunikation
- Angepasste Methoden zur Aktivierung der Teilnehmenden in digitalen Lernsettings
- eModeration netzbasierter Gruppen, Rollen Aspekte
- Synchrone und asynchrone, begleitete und angeleitete Selbstlernzeiten
- Didaktische Grundüberlegungen zu gleichzeitigem Unterricht in Kombination von Präsenz vor Ort und online (hybrid)
- Funktionen der Medien als Arbeitsinstrumente
- Auswahl und Gestaltung von einfachen technologiebasierten Medien
- Didaktische Gestaltung von teilnehmendengerechten digitalen Transferformen
- Zugang zu und didaktische Nutzung von frei zugänglichen und kommerziellen Lerninhalten und offenen Bildungsressourcen (OER)

## Vorgaben für den Kompetenznachweis

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus der Konzeption einer Online-Lernveranstaltung für Erwachsene sowie deren Reflexion.

Die Online-Lernveranstaltung bezieht sich auf die Zielgruppe Erwachsene. Als Erwachsene gelten Teilnehmende ab der Sekundarstufe II beziehungsweise ab 16 Jahren.

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, während zehn Jahren gültig.

## c. Qualifikationsverfahren kompetenzorientiert planen und gestalten

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Kompetenzorientierte Bewertungsverfahren und Qualifikationsverfahren als Ausbilderin, als Ausbilder entwickeln, durchführen, auswerten und Leistungen bewerten**

### Kompetenzen

Kompetenz wird im Modul vertieft entwickelt und nachgewiesen	QP*
Valide Prüfungsverfahren planen [c)] <sup>2</sup>	A7
Lernleistung und Verhalten beurteilen sowie bewerten [a)] <sup>2</sup>	B6
Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen [a), b), c)] <sup>1</sup> , [f)] <sup>2</sup>	B7
Vollständige Feedbackprozesse mit geeigneten Instrumenten durchführen [a)] <sup>1</sup> , [c)] <sup>2</sup>	C1
Teilnehmenden Rückmeldungen zu Kompetenzen und Lernfortschritten geben [a)] <sup>2</sup>	E1
Aus Kompetenzen abgeleitete Lernziele aus der Sicht der Ausbilderin/des Ausbilders oder gemeinsam mit Teilnehmenden bestimmen und deren Erreichung überprüfen [a)] <sup>2</sup> , [b)] <sup>1</sup>	E2
Die Überprüfung der Erreichung von Kompetenzen konzipieren [c)] <sup>2</sup>	G4

\* Qualifikationsprofil

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul vertieft entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Kompetenz- und lernzielorientierte Lernaufgaben entwickeln [a)] <sup>2</sup>	A5
Lernergebnisse im Lernprozess individuell und kollektiv sichern [a)] <sup>2</sup>	B5
Lernverhalten wahrnehmen, Lernschwierigkeiten und Ressourcen der Teilnehmenden erkennen und sie in ihrer Entwicklung unterstützen [a) b., b)] <sup>2</sup>	E5
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [a), b), c), f)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H2
Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen [a),b)] <sup>1</sup> , [e)] <sup>2</sup>	H3

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Planung und Formen von Qualifikationsverfahren
- Planung und Formen formativer Lernstandsüberprüfungen
- Qualitätskriterien von schriftlich, mündlich und praktischen Qualifikationsverfahren
- Konstruktion von Aufgabenstellungen für Qualifikationsverfahren und Lernstandsüberprüfungen
- Kompetenzorientierte Aufgabenstellungen und Aufgabentypen
- Ableitung und Überprüfung von Lernzielen aus Handlungskompetenzen
- Auswahl von passenden Beurteilungsinstrumenten
- Bezugsnormen (sozial-, individual-, kriteriumsorientiert)
- Entwicklung und Anwendung von Beurteilungskriterien und -indikatoren
- Bewertungssysteme und Notenberechnungen
- Fehlertendenzen in der Beurteilung und Gegenmassnahmen
- Durchführung von Qualifikationsverfahren und Lernstandsüberprüfungen
- Instrumente und Regeln für Feedbackprozesse in Lern- und Beurteilungssituationen
- Rollenverständnis, -wahrnehmung und -reflexion von Prüfenden und Qualifizierenden
- Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung von Verfahren zur Qualifikation und Lernstandsüberprüfung

## Vorgaben für den Kompetenznachweis

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus einer Dokumentation. Diese beschreibt die Planung, Gestaltung und Durchführung eines Qualifikationsverfahrens sowie eine Auswertung und Reflexion dazu.

Das dargestellte Qualifikationsverfahren kann auf die Bewertung von Einzelpersonen oder Gruppen ausgerichtet sein. Es bezieht sich auf die Zielgruppe Erwachsene. Als Erwachsene gelten Teilnehmende ab der Sekundarstufe II beziehungsweise ab 16 Jahren.

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, während zehn Jahren gültig.

## e) Professionsverständnis im Arbeitsumfeld entwickeln

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Die eigene Haltung und Rolle als Auszubildende, als Auszubildender biographieorientiert reflektieren und das berufliche Handeln im Arbeitskontext entwickeln**

### Kompetenzen

Kompetenz wird im Modul entwickelt und nachgewiesen	QP*
–	

\* Qualifikationsprofil

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt und nachgewiesen	QP
Die eigene Lehr-/Lernqualität sichern und entwickeln [b), c), f)] <sup>1</sup>	C3
Die eigene Rolle klären und entsprechend gestalten [a), b)] <sup>1</sup>	H1
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [a), b), c), f)] <sup>1</sup>	H2
Das eigene Verhalten überprüfen und wo nötig anpassen [a), b)] <sup>1</sup>	H3
Probleme der Praxis im kollegialen Team reflektieren und lösen [b)] <sup>1</sup>	H4
Strategien zur Bewältigung von Belastungssituationen entwickeln und umsetzen [b)] <sup>1</sup>	H5
Professionsverständnis im eigenen Arbeitskontext entwickeln [b), c), f)] <sup>1</sup>	H7
Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten [a), b), f)] <sup>1</sup>	I4
Exzellenz im beruflichen Handeln anstreben [f)] <sup>1</sup>	I7
Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen [a), b), f)] <sup>1</sup>	I9

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Veränderlichkeit, Unsicherheiten, Widersprüche und Komplexität im eigenen didaktischen Handeln antizipieren und berücksichtigen [b), c)] <sup>1</sup> [f)] <sup>2</sup>	H6
Integrität der Teilnehmenden bewahren [a)] <sup>1</sup> [b)] <sup>2</sup>	I2
Diverse Werteorientierungen akzeptieren und Perspektivenwechsel vornehmen [b)] <sup>2</sup>	I5

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen resp. die Inhalte spezifisch ergänzen. Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Selbst und Fremdwahrnehmung, Reflexion von Wahrnehmungsmustern
- Rolle als Wechselwirkung von Person, Funktion und Erwartungen
- Eigene Werte, Normen und Haltungen in Bezug auf Biografie
- Gutes Lernen und Lehren: aktueller Forschungsstand und subjektive Theorien
- Konzept der reflektierenden Praktikerin oder des reflektierenden Praktikers; Professionelles Handeln und eigene Entwicklungsziele
- Werte, Normen, Rahmenbedingungen im betrieblichen Kontext
- Prozessmethoden in kollegialer Beratung, Strategien der Verhaltensänderung
- Umgang mit Belastungssituationen, Strategien zur Stressbewältigung

## Vorgaben für den Kompetenznachweis

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus einer Sammlung erbrachter Leistungen (Leistungsdokumentation)

Die Leistungsdokumentation bezieht sich auf die Zielgruppe Erwachsene. Als Erwachsene gelten Teilnehmende ab der Sekundarstufe II beziehungsweise ab 16 Jahren.

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, während fünf Jahren gültig.

## f) Lerntransfer gestalten und ermöglichen

oder gleichwertige Qualifikation

Übergeordnete Handlungskompetenz:

**Im eigenen Fachbereich Lernprozesse von Erwachsenen subjektorientiert gestalten und den Transfer ins Berufsfeld unterstützen**

### Kompetenzen

Kompetenz wird im Modul entwickelt und nachgewiesen	QP*
–	

\* Qualifikationsprofil

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt und nachgewiesen	QP
Transfer mit geeigneten Konzeptionen und Methoden planen [c)] <sup>1</sup>	A6
Geeignete Methoden und Verfahren zum Transfer und zur Überprüfung der Lernergebnisse einsetzen [a), b), c)] <sup>1</sup>	B7
Für eine Ausbildungseinheit ein Transferkonzept entwickeln [c)] <sup>1</sup>	G5
Lehr-/Lernveranstaltungen subjekt- und biographieorientiert konzipieren [b), c)] <sup>1</sup>	G6
Veränderlichkeit, Unsicherheiten, Widersprüche und Komplexität im eigenen didaktischen Handeln antizipieren und berücksichtigen [b), c), e)] <sup>1</sup>	H6
Lebenslanges Lernen fördern und ermöglichen [a), b), c)] <sup>1</sup>	I1
Diversität, Interkulturalität, Multi- und Transkulturalität bewusst wahrnehmen und konstruktiv nutzen [b), c)] <sup>1</sup>	I3

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

Kompetenz wird im Modul teils entwickelt aber nicht nachgewiesen	QP
Berufsfelddidaktische Überlegungen in die Planung von Lehr-/Lernveranstaltungen miteinbeziehen [c)] <sup>2</sup>	A11
Die eigene Lehr-/Lernqualität sichern und entwickeln [b), c)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	C3
Das eigene Lehr-/Lernverständnis, eigene Werte, Haltungen und Normen vor dem Hintergrund der eigenen Biografie reflektieren [a), b), c)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H2
Professionsverständnis im eigenen Arbeitskontext entwickeln [b), c)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	H7
Das berufliche Handeln vorurteilsfrei ausrichten [a), b)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	I4
Exzellenz im beruflichen Handeln anstreben [e)] <sup>2</sup>	I7
Nachhaltigkeit von personellen und materiellen Ressourcen planen und umsetzen [a), b)] <sup>1</sup> [e)] <sup>2</sup>	I9

<sup>1</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul auch teils entwickelt, aber nicht nachgewiesen.

<sup>2</sup> Kompetenz wird in dem in Klammern gesetzten Pflichtmodul (teils) entwickelt und nachgewiesen.

## Mögliche Inhalte

Die aufgeführten Lerninhalte verstehen sich als didaktische Hilfestellung für die Modulanbieter zur Auswahl der Inhalte bei der Entwicklung der Kompetenzen, die in diesem Modul nachgewiesen werden. Die Inhaltsangaben stützen sich auf die beispielhaften Inhalte und die Leistungskriterien zu den Handlungskompetenzen aus dem Qualifikationsprofil. Die Anbieter können eine eigene Auswahl und Gewichtung vornehmen, resp. die Inhalte spezifisch ergänzen.

Das Qualifikationsprofil ist im Anhang der Wegleitung zur Prüfungsordnung Berufsprüfung Ausbilderin, Ausbilder zu finden.

- Theorien, Richtungen und Formen von Transfer
- Transfermethoden, adaptive Transferaufgaben und Transferprojekte
- Biographieorientierung, individuelle Lern- und Arbeitssituationen und Veränderungsmethoden
- Lebenslanges Lernen aus der Perspektive der Bildung und der Psychologie
- Vernetzung von Kompetenzen, subjektiver Lernzuwachs und Lerntransfer
- Umgang mit Komplexität und Mehrdeutigkeit, Handeln in widersprüchlichen Situationen
- Diversität und Chancengerechtigkeit im Lehr-/Lernkontext
- Vernetzung der eigenen Kompetenzen bzw. eigenen Lerntransfer

## Vorgaben für den Kompetenznachweis

Der Kompetenznachweis für dieses Modul besteht aus einem dokumentierten Praxisprojekt und dessen Präsentation in einem Kolloquium mit der ganzen Lerngruppe oder Teilen davon.

Das Praxisprojekt bezieht sich auf die Zielgruppe Erwachsene. Als Erwachsene gelten Teilnehmende ab der Sekundarstufe II beziehungsweise ab 16 Jahren.

Das Kolloquium findet mit mindestens vier Teilnehmenden und der Moduldozentin/dem Moduldozenten statt. Es kann online oder als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Der Zeitpunkt sowie die Form des Kolloquiums werden von der Moduldozentin/dem Moduldozenten festgelegt.

Die schriftliche Arbeit umfasst 15'000 bis 25'000 Zeichen (inkl. Leerschläge und Anhang)

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung für den eidg. Fachausweis Ausbilderin/Ausbilder sind Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von vorbereitenden Kursen mit angebotsspezifischer Qualitätssicherung durch die Trägerschaft sowie Modulabschlüsse und Kompetenznachweise von Angeboten ohne angebotsspezifische Qualitätssicherung durch die Trägerschaft, welche von der QSK individuell auf ihre Gleichwertigkeit geprüft worden sind, während fünf Jahren gültig.

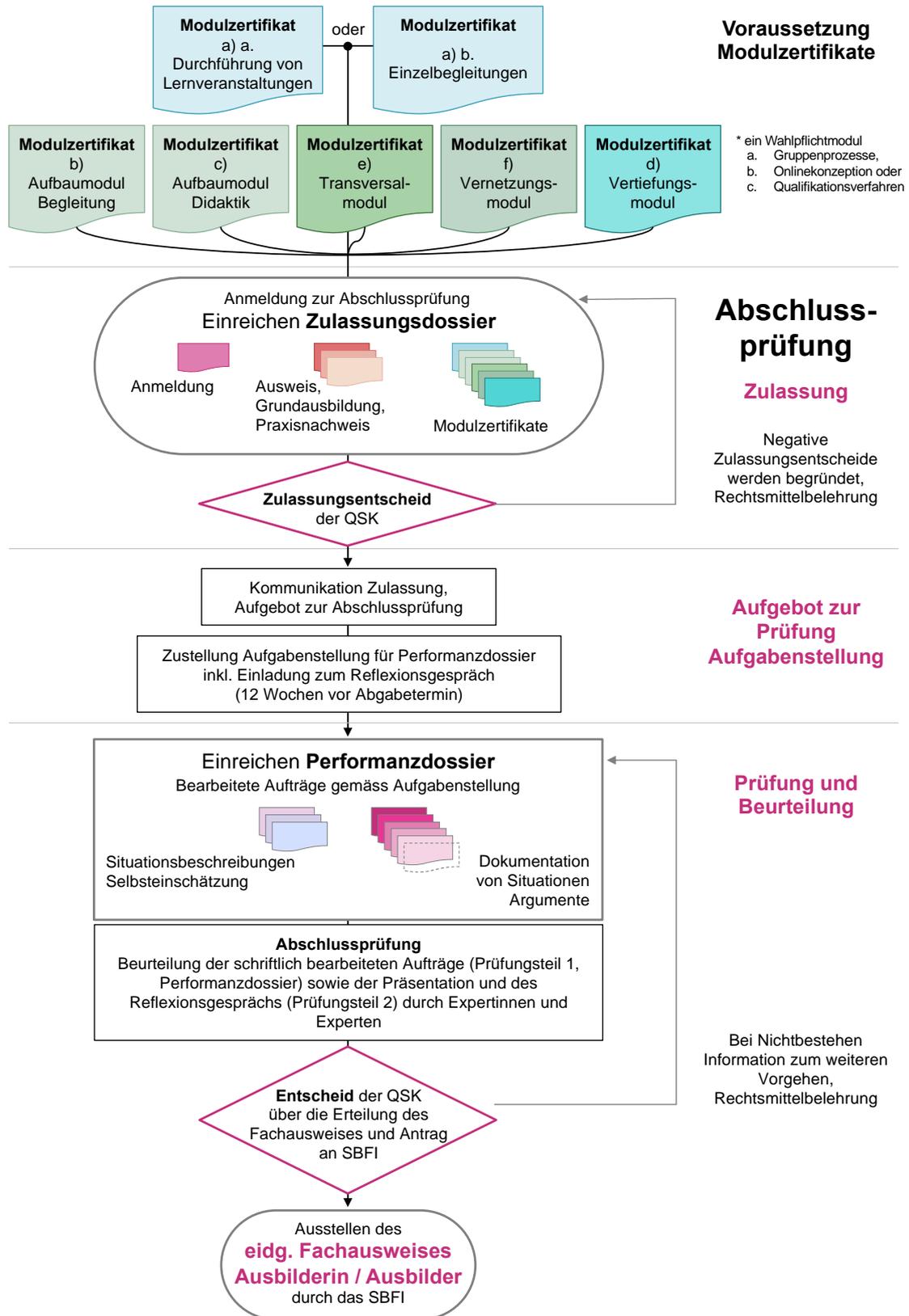
## Anhang 3: Zeitliche Abläufe im Überblick

### Von der Anmeldung bis zum Abschluss (Flussdiagramm auf folgender Seite)

In der folgenden Tabelle sind die zeitlichen Abläufe und Fristen im Überblick dargestellt

<b>Vor Abgabetermin Performanzdossier</b>	Mind. 6 Monate	Dauer einzelner Abschnitte	Ausschreibung der Prüfungstermine
	22 Wochen	3 Wochen	Anmeldeschluss inkl. allfälliger Ausstandsbegehren
	19 Wochen	3 Wochen	Zulassungsentscheid durch QSK
	16 Wochen	4 Wochen	Aufgebot zur Prüfung
	12 Wochen	12 Wochen	Zustellung der Aufgabenstellung für das Performanzdossier
<b>Prüfungsteil 1: Abgabetermin Performanzdossier</b> Bearbeitungszeit 12 Wochen			
	2-4 Wochen	2-4 Wochen	Beurteilung der Performanzdossiers
<b>Prüfungsteil 2: Präsentation und Reflexionsgespräch</b> <b>40 Min.</b>			
<b>Nach Präsentation und Reflexionsgespräch</b>	3-5 Wochen	3-5 Wochen	Erwahrung der Prüfungsergebnisse durch die QSK
	Spätestens 8 Wochen	4 Wochen	Kommunikation der Ergebnisse
	ca. 6 Monate	ca. 4 Monate	Ausstellung eidgenössischer Fachausweis durch SBFI

## Flussdiagramm



## Legende vollständiger Modulbezeichnungen

- a) Modul
  - a. «Lernveranstaltungen mit Gruppen von Erwachsenen durchführen»
  - b. «Lernbegleitungen mit erwachsenen Einzelpersonen durchführen»
  
- b) Aufbaumodul Begleitung
  - «Lerngruppen und einzelne Lernende begleiten»
  
- c) Aufbaumodul Didaktik
  - «Lernveranstaltungen für Erwachsene didaktisch konzipieren und gestalten»
  
- d) Vertiefungsmodul
  - a. Vertiefungsmodul «Gruppenprozesse in Lernveranstaltungen begleiten»
  - b. Vertiefungsmodul «Online-Lernangebote didaktisch konzipieren und gestalten»
  - c. Vertiefungsmodul «Qualifikationsverfahren kompetenzorientiert planen und gestalten»
  
- e) Transversalmodul «Professionsverständnis im Arbeitsumfeld entwickeln»
  
- f) Vernetzungsmodul «Lerntransfer gestalten und ermöglichen»