



Kompetenzpass für Weiterbildner/innen

Erwachsenenpädagogische Kompetenzen bilanzieren

Fremdeinschätzung

Impressum:

Auftraggeber: Sächsisches Staatsministerium für Kultus/
Sächsisches Bildungsinstitut

Projektleitung: Prof. Dr. Gisela Wiesner

Projektmitarbeiter: Jan Böhm M.A., Dipl.-Soz. Dörte Görl-Rottstädt,
Sandra Mattick M.A.

Vorarbeiten: Dr. Katharina Schenk

Projektbeirat: Peter Bräuer (VSBI e. V.)
Dr. Andreas Diettrich (BIBB)
Ulrike Fiedler (SMI)
Thomas Friedrich (VHS Wurzen)
Prof. Dr. Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Anneliese Heilingner (WBA Österreich)
Prof. Dr. Wolfgang Jütte (Universität Bielefeld, vormals
Universität Krems)
Dr. Susanne Kraft (VHS München, vormals Deutscher
Volkshochschulverband DVV)
Annika Lehmann M.A. (TU Chemnitz)
Karl-Heinz Maischner (EEB, Vorsitzender des Landesbeirats
für Erwachsenenbildung des Freistaates Sachsen)
Ute Pfeil (SBI)
Dr. Ljuba Rehsack (SBI)
Karin Reisinger (WBA Österreich)
Dr. Katharina Schenk (TU Dresden, vormals
Handwerkskammer Dresden HWK)
Prof. Dr. Sabine Schmidt-Lauff (TU Chemnitz)
Dr. Anne Strauch (DIE)

Erprobungseinrichtungen: Evangelische Erwachsenenbildung Sachsen
Ländliche Erwachsenenbildung im Freistaat Sachsen e. V.
Sozial-Psychologisches Institut Thalheim GmbH
Volkshochschule Muldentale

Dresden, Oktober 2009

Kurzbeschreibung der Fremdeinschätzung

Die Fremdeinschätzung nimmt eine Person vor, die den/die zu bilanzierende/n Weiterbildner/in objektiv und realistisch einschätzen kann. Die Fremdeinschätzung beruht z. B. auf Hospitationen, Beobachtungen, Gesprächen, der Einschätzung von Anträgen, Konzeptionen, Berichten oder anderen Publikationen. Die Art der Einschätzung richtet sich nach der jeweiligen Arbeitssituation und variiert ggf. auch zwischen einzelnen Institutionen.

1. Schritt

Im ersten Schritt markieren Sie bitte in der Tabelle auf Seite 4, welche Arbeitssituationen vom Weiterbildner/von der Weiterbildnerin in der Selbsteinschätzung bewertet wurden.

2. Schritt

Im zweiten Schritt analysieren Sie bitte die Kompetenzen des Weiterbildners/der Weiterbildnerin in diesen Arbeitssituationen anhand der angegebenen Kompetenzindikatoren. Sie können dabei zwischen den folgenden Bewertungen wählen:

Bewertung	Beschreibung
1	Trifft voll zu
2	Trifft überwiegend zu
3	Trifft überwiegend nicht zu
4	Trifft nicht zu

3. Schritt

Im nächsten Schritt ermitteln Sie bitte den durchschnittlichen Ausprägungsgrad der Kompetenzen des Weiterbildners/der Weiterbildnerin in den entsprechenden Arbeitssituationen: Addieren Sie dazu die angekreuzten Ausprägungsgrade pro Kompetenzbereich und dividieren Sie die Summe anschließend durch die Anzahl der Indikatoren.

4. Schritt

Im abschließenden vierten Arbeitsschritt übertragen Sie bitte die ermittelten Werte in das beiliegende Auswertungsblatt. Die ermittelten Kompetenzbewertungen verdeutlichen Ihnen den Stand der Kompetenzentwicklung des Weiterbildners/der Weiterbildnerin. Sie können Ausgangspunkt von Überlegungen zu persönlichen Schlussfolgerungen für die Fortbildungsabsichten des Weiterbildners/der Weiterbildnerin in einem gemeinsamen Gespräch sein.

Viel Erfolg bei der Fremdeinschätzung und dem auswertenden Gespräch!

Arbeitssituation	Kompetenzen	Seite
<input type="checkbox"/> 1. Lehreinheiten durchführen	<ul style="list-style-type: none"> - pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz - fachliche und gesellschaftliche Kompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz - Beratungs- und Begleitungskompetenz 	5
<input type="checkbox"/> 2. Bildungsberatung	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	10
<input type="checkbox"/> 3. Konzeptentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz 	14
<input type="checkbox"/> 4. Projektmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	17
<input type="checkbox"/> 5. Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	22
<input type="checkbox"/> 6. Netzwerkarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	26
<input type="checkbox"/> 7. (Bildungs-) Controlling	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz 	29
<input type="checkbox"/> 8. Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	32

LEHREINHEITEN DURCHFÜHREN

Lehreinheiten durchführen

Arbeitssituation: Lehreinheiten durchführen

Beschreibung: Betrifft alle Aktivitäten der Interaktionen von Lehrenden und Lernenden im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen.

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in erläutert zu Beginn der Weiterbildungsveranstaltung Rahmenbedingungen, inhaltliche Angebote und Ziele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in setzt unter Bezug auf das Lernziel Schwerpunkte (z. B. durch Leitfragen) für die Teilnehmenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in setzt situationsgerecht ein angemessenes Methodenrepertoire (z. B. Moderation, Gruppen-/Einzelarbeit, Vortrag, Brainstorming) ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in schafft ein angenehmes Lernklima (z. B. durch konstruktive Kommunikation, Raumgestaltung, Offenheit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in verwendet situationsbegründet geeignete Medien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Der/ die Weiterbildner/in berücksichtigt →lernpsychologische Besonderheiten des Erwachsenenlernens in seiner/ihrer Seminargestaltung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

Lehreinheiten durchführen

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz	7. Der/ die Weiterbildner/in stellt Verknüpfungen mit dem Praxis- und Vorwissen der Teilnehmenden her.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Der/ die Weiterbildner/in achtet auf die individuellen Arbeitsweisen (z. B. Lerntempo, Lernmotivation) der Teilnehmenden und ergreift ggf. →Differenzierungsmaßnahmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. Ich schaffe angemessen lange Phasen selbstorganisierten Lernens in der Lehreinheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. Der/ die Weiterbildner/in erkennt Lernbarrieren (z. B. Lernschwierigkeiten, Hemmungen, Sprachschwierigkeiten, Scham) der Teilnehmenden und trägt zu deren Abbau bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11. Der/ die Weiterbildner/in visualisiert die Inhalte der Lehreinheiten (z. B. Erstellung von Tafelbildern, Mind Maps, Nutzung von Modellen, Versuche, praxisbezogene Aufgaben).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12. Der/ die Weiterbildner/in sichert den Lernfortschritt der Teilnehmenden durch verschiedene Wege der Stofffestigung (z. B. Übungen, Wiederholungen, Nachfragen, Diskussionen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	13. Der/ die Weiterbildner/in schafft genügend Raum für Reflexion und Feedback zum Gruppengeschehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

Lehreinheiten durchführen

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz	14. Der/ die Weiterbildner/in schafft genügend Raum für Reflexion und Feedback zu Lernprozessen (Inhalt, Methoden) und zu den Lernfortschritten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der pädagogisch-didaktischen Kompetenz/ Medienkompetenz	Ø			
Fachliche und gesellschaftliche Kompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in beantwortet weiterführende fachliche Fragen der Teilnehmenden kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in verknüpft gesellschaftliche Aspekte mit den Inhalten der Lehreinheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in verdeutlicht Beziehungen zwischen verschiedenen Wissensgebieten und den Inhalten der Lehreinheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der fachlichen und gesellschaftlichen Kompetenz	Ø			
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in wendet geeignete Methoden der Gesprächsführung und Konfliktlösung an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in setzt angemessene →Leistungsstile (z. B. partnerschaftlich oder demokratisch) situationsgerecht ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in kann sich von den Teilnehmenden emotional abgrenzen, um pädagogische Situationen sachgerecht einschätzen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

Lehreinheiten durchführen

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	4. Der/ die Weiterbildner/in reagiert auf kritische Äußerungen von Teilnehmenden pädagogisch angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in reflektiert auf das Lehr-/ Lerngeschehen auf der →Metaebene (z. B. über Rollenverteilung, Gruppendynamik, Machtverhältnisse, Milieuspezifik).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Der/ die Weiterbildner/in reflektiert seine/ihre Verhaltensweisen und Wirkungen auf die Teilnehmenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Der/ die Weiterbildner/in sucht geeignete Zeiträume und Orte, um Probleme und Konflikte zu lösen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der personalen/ sozialen/ reflexiven Kompetenz	Ø			
Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in gibt den Teilnehmenden Hinweise für weiterführende und vertiefende Informationsquellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in gibt den Teilnehmenden individuelle Hinweise zu Strategien und Methoden des Selbststudiums.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in gibt den Teilnehmenden Auskunft über weiterführende Beratungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz	Ø			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

BILDUNGSBERATUNG

Bildungsberatung

Arbeitssituation: Bildungsberatung

Beschreibung: Beinhaltet die Beratung von Personen sowie Institutionen hinsichtlich ihrer Bildungswünsche und -bedürfnisse.

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in kennt den Beratungsgegenstand (z. B. das Bildungsangebot der Einrichtung oder der Region, die Zugangsvoraussetzungen zu Lehrgängen und die finanziellen Fördermöglichkeiten für Bildungsteilnehmende).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in nimmt regelmäßig an Weiterbildungen im Bereich Bildungsberatung teil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in ist mit →Beratungsansätzen (z. B. nach Rogers, Phasenmodell, informative/situative/biografie-orientierte Beratung) vertraut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in grenzt Beratung von Auskunft und Information, aber auch von Therapie ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in achtet darauf, dass Bildungsberatung ein Orientierungsangebot und eine Unterstützung bei der Entscheidungsfindung darstellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Der/ die Weiterbildner/in bespricht und vereinbart zu Beginn der Beratung mit den Ratsuchenden die Ziele des Gesprächs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

Bildungsberatung

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz	7. Der/ die Weiterbildner/in verweist an zuständige Stellen, wenn der Beratungswunsch den Rahmen seiner/ ihrer Möglichkeiten überschreitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Der/ die Weiterbildner/in gestaltet aktiv den Gesprächsverlauf einer Beratung, indem er/sie z. B. durch Fragen leitet, getroffene Aussagen paraphrasiert und das Gespräch angemessen schließt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz	Ø			
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in baut eine vertrauensvolle Gesprächsbeziehung zu den Ratsuchenden auf, indem er/ sie beraterische Haltungen wie Empathie und Akzeptanz einnimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in kann sich von den Ratsuchenden emotional abgrenzen, um Situationen möglichst objektiv einschätzen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in kann auftretende Probleme im Beratungsgespräch angemessen bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in analysiert und reflektiert den Verlauf und die Ergebnisse der Beratungsgespräche und sein/ ihr beraterisches Verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im
Glossar

Bildungsberatung

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	5. Der/ die Weiterbildner/in zeigt interkulturelle und soziale Sensibilität im Umgang mit vielfältigen Zielgruppen (z. B. Beachten kultureller oder individueller Besonderheiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der personalen/ sozialen/ reflexiven Kompetenz	Ø			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im
Glossar

KONZEPTENTWICKLUNG

Konzeptentwicklung

Arbeitssituation: Konzeptentwicklung

Beschreibung: Beinhaltet die strategische Planung, Entwicklung, Organisation und Evaluation von zielgruppenorientierten Weiterbildungsangeboten sowie Jahresprogrammen der Bildungseinrichtung.

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in orientiert sich bei der Konzeptentwicklung an den Zielen und inhaltlichen Schwerpunkten der Bildungseinrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in informiert sich regelmäßig über aktuelle bildungs- und förderrelevante Schwerpunkte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in überprüft regelmäßig private und öffentliche Fördermöglichkeiten und Finanzierungsquellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in führt regelmäßige Bedarfsanalysen durch (z. B. Auswertung von Arbeitsmarktdaten, Analyse von branchenspezifischen Bedarfsschwerpunkten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in orientiert sich bei der Konzeptentwicklung an vorhanden regionalen Angeboten und Bedarfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Der/ die Weiterbildner/in erfasst und plant die Kostenfaktoren der Bildungsmaßnahme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Der/ die Weiterbildner/in nutzt für die Konzeptentwicklung regionale Netzwerkpartner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

15

Konzeptentwicklung

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	8. Der/ die Weiterbildner/in berücksichtigt bei der Konzeptentwicklung die Voraussetzungen der Zielgruppen (z. B. Alter, Qualifikation, Vorwissen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. Der/ die Weiterbildner/in akquiriert die Teilnehmenden unter Berücksichtigung aller zur Verfügung stehenden Mittel (z. B. durch Ausschreibungen, Annoncen, persönliche Ansprache).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. Der/ die Weiterbildner/in integriert ein →Evaluationskonzept in das Konzept der Weiterbildungsangebote.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der Organisations- und Managementkompetenz	Ø			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

PROJEKTMANAGEMENT

Projektmanagement

Arbeitssituation: Projektmanagement

Beschreibung: Beinhaltet alle Maßnahmen zur Antragstellung, Akquise, Organisation und Evaluation eines Projektes.

Im **Projektmanagement** arbeiten Weiterbildner/innen mit unterschiedlichen Verantwortungsbereichen. Aus diesem Grund können nicht alle Kompetenzindikatoren für alle im Projektmanagement tätigen Weiterbildner/innen gleichermaßen zutreffen. Zur Kompetenzbewertung hinsichtlich dieser Arbeitssituation haben Sie daher zusätzlich die Möglichkeit „n. z.“ anzukreuzen.

Bewertung	Beschreibung
n. z.	Fällt nicht in den Aufgabenbereich des Weiterbildners/der Weiterbildnerin

Diese Bewertung wählen Sie aus, wenn der Indikator nicht auf eigenen Verantwortungsbereich des Weiterbildners/der Weiterbildnerin zutrifft. Es ist wichtig zu beachten, dass die Bewertung mit „n. z.“ nicht in die Gesamtauswertung einfließt.

Projektmanagement

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4	n. z.
Organisations- und Managementkompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in entwickelt längerfristige Strategien zur Projektkonzeption und Projektakquise.	<input type="checkbox"/>				
	2. Der/ die Weiterbildner/in entwickelt aufgrund neuer gesellschaftlicher und gesetzlicher Anforderungen zeitnah Projektideen.	<input type="checkbox"/>				
	3. Der/ die Weiterbildner/in gewinnt geeignete Projektpartner.	<input type="checkbox"/>				
	4. Der/ die Weiterbildner/in plant und koordiniert Aufgaben und Aktivitäten des Projektes.	<input type="checkbox"/>				
	5. Der/ die Weiterbildner/in koordiniert den Personaleinsatz nach aufgabenorientierten Kriterien.	<input type="checkbox"/>				
	6. Der/ die Weiterbildner/in beurteilt die verschiedenen →Risikoarten (z. B. Planungs-, Umsetzungs- und Umfeldrisiken).	<input type="checkbox"/>				
	7. Der/ die Weiterbildner/in erkennt Probleme bei der Projektdurchführung und ergreift korrigierende Maßnahmen.	<input type="checkbox"/>				
	8. Der/ die Weiterbildner/in führt →prozessbegleitende und abschließende Evaluationen im Sinne von Projektcontrolling durch.	<input type="checkbox"/>				
	Ausprägungsgrad der Organisations- und Managementkompetenz	∅				

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

n. z.= Indikator fällt nicht in den Aufgabenbereich des Weiterbildners

→ Begriffserklärung im Glossar

Projektmanagement

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4	n. z.
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in steht in regelmäßiger Kommunikation mit allen am Projekt beteiligten Partnern.	<input type="checkbox"/>				
	2. Der/ die Weiterbildner/in gestaltet die Kommunikation im Projektteam und mit dem Projektumfeld situationsbezogen (z. B. Workshops, Beratung, Newsletter).	<input type="checkbox"/>				
	3. Der/ die Weiterbildner/in informiert regelmäßig über Teilergebnisse des Projektes.	<input type="checkbox"/>				
	4. Der/ die Weiterbildner/in formuliert Aufgabenstellungen präzise und sachbezogen.	<input type="checkbox"/>				
	5. Der/ die Weiterbildner/in delegiert Aufgaben entsprechend den Kompetenzen der Mitarbeiter/innen.	<input type="checkbox"/>				
	6. Der/ die Weiterbildner/in motiviert alle am Projekt beteiligten Partner und das Projektteam (z. B. Erfahrungsaustausch, Mitarbeitergespräche).	<input type="checkbox"/>				
	7. Der/ die Weiterbildner/in regt Reflektionsprozesse im Projektteam an (z. B. durch Mitarbeitergespräche, Einzelgespräche).	<input type="checkbox"/>				
	8. Der/ die Weiterbildner/in reflektiert Anregungen und Kritik des Projektteams.	<input type="checkbox"/>				

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

n. z.= Indikator fällt nicht in den Aufgabenbereich des Weiterbildners

→ Begriffserklärung im Glossar

Projektmanagement

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4	n. z.
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	9. Der/ die Weiterbildner/in löst auftretende Konflikte im Team oder mit Projektpartnern durch deeskalierende Maßnahmen (z. B. Supervision, Teambesprechung).	<input type="checkbox"/>				
	10. Der/ die Weiterbildner/in gibt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein individuelles Feedback.	<input type="checkbox"/>				
	Ausprägungsgrad der personalen/ sozialen/ reflexiven Kompetenz	Ø				

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

n. z.= Indikator fällt nicht in den Aufgabenbereich des Weiterbildners

→ Begriffserklärung im Glossar

PERSONALENTWICKLUNG

Personalentwicklung

Arbeitssituation: Personalentwicklung

Beschreibung: Beinhaltet alle Maßnahmen der Personalentwicklung wie z. B. Auswahl und Einsatz geeigneter Personen sowie Erkennen und Nutzen des Entwicklungspotentials inklusive gezielter Förderung des Personals.

In der **Personalentwicklung** arbeiten Weiterbildner/innen mit unterschiedlichen Verantwortungsbereichen. Aus diesem Grund können nicht alle Kompetenzindikatoren für alle in der Personalentwicklung tätigen Weiterbildner/innen gleichermaßen zutreffen. Zur Kompetenzbewertung hinsichtlich dieser Arbeitssituation haben Sie daher zusätzlich die Möglichkeit „n. z.“ anzukreuzen.

Bewertung	Beschreibung
n. z.	Fällt nicht in den Aufgabenbereich des Weiterbildners/der Weiterbildnerin

Diese Bewertung wählen Sie aus, wenn der Kompetenzindikator nicht auf den Verantwortungsbereich des Weiterbildners/der Weiterbildnerin zutrifft. Es ist wichtig zu beachten, dass ein mit „n. z.“ bewerteter Kompetenzindikator nicht in die Gesamtauswertung einfließt.

Personalentwicklung

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4	n. z.
Organisations- und Managementkompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in nutzt verschiedene Wege der Personalakquise (z. B. Aufgeben von Stellenanzeigen, Empfehlungen von Partnern) finden.	<input type="checkbox"/>				
	2. Der/ die Weiterbildner/in trifft anhand von Bewerbungsunterlagen eine Auswahl geeigneter potentieller Mitarbeiter/innen.	<input type="checkbox"/>				
	3. Der/ die Weiterbildner/in führt professionelle Einstellungsgespräche (z. B. durch strukturierte Interviews, Erstellung von Bewertungsregeln).	<input type="checkbox"/>				
	4. Der/ die Weiterbildner/in berät auf der Grundlage der Bewerbungsgespräche die Geschäftsleitung bezüglich der Neueinstellungen.	<input type="checkbox"/>				
	5. Der/ die Weiterbildner/in setzt das Personal aufgabenorientiert und entsprechend seiner Kompetenzen ein.	<input type="checkbox"/>				
	6. Der/ die Weiterbildner/in evaluiert regelmäßig die Leistungen und Entwicklungspotentiale der Mitarbeiter/innen in der Weiterbildungseinrichtung.	<input type="checkbox"/>				
	7. Der/ die Weiterbildner/in unterstützt die Fortbildungsbestrebungen der Mitarbeiter/innen.	<input type="checkbox"/>				
	Ausprägungsgrad der Organisations- und Managementkompetenz	∅				

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

n. z.= Indikator fällt nicht in den Aufgabenbereich des Weiterbildners

→ Begriffserklärung im Glossar

Personalentwicklung

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4	n. z.
Personale/ Soziale / Reflexive Kompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in führt in regelmäßigen Abständen Mitarbeitergespräche durch.	<input type="checkbox"/>				
	2. Der/ die Weiterbildner/in trifft →Zielvereinbarungen mit den Mitarbeiter/innen, um deren persönliche Entwicklung zu fördern.	<input type="checkbox"/>				
	3. Der/ die Weiterbildner/in motiviert die Mitarbeiter/innen (z. B. durch regelmäßige Mitarbeitergespräche, Förderung der Mitbestimmung).	<input type="checkbox"/>				
	4. Der/ die Weiterbildner/in fördert die Kommunikation der Mitarbeiter/innen (z. B. durch flache Hierarchien, offenes Arbeitsklima).	<input type="checkbox"/>				
	5. Der/ die Weiterbildner/in erkennt Probleme und Konflikte rechtzeitig und erarbeitet zusammen mit den Betroffenen Lösungsansätze.	<input type="checkbox"/>				
	Ausprägungsgrad der personalen/sozialen /reflexiven Kompetenz	Ø				

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

n. z.= Indikator fällt nicht in den Aufgabenbereich des Weiterbildners

→ Begriffserklärung im Glossar

NETZWERKARBEIT

Netzwerkarbeit

Arbeitssituation: Netzwerkarbeit

Beschreibung: Beinhaltet die Akquise neuer Netzwerkpartner sowie die Koordination und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartnern.

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in pflegt und erweitert regelmäßig seine/ihre Kontakte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in nutzt die Kontakte gezielt zum Aufbau eines neuen Netzwerkes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in sucht aktiv nach neuen Kooperationspartnern und bestehenden Netzwerken für gemeinsame Aktivitäten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in erarbeitet mit den Netzwerkpartnern tragfähige Vereinbarungen, zu Aufgaben und Zielen der Zusammenarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in initiiert regelmäßige Netzwerktreffen (z. B. um Teilziele zu diskutieren und das weitere Vorgehen zu planen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Der/ die Weiterbildner/in unterstützt einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen allen Netzwerkpartnern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der Organisations- und Managementkompetenz	Ø			

Netzwerkarbeit

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in pflegt bestehende Kontakte, indem er/sie eine sorgfältige, Vertrauen fördernde Kommunikation mit Netzwerkpartnern betreibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in entwickelt eine kontinuierliche Form des Austausches (z. B. über Homepage, Forum oder Newsletter).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in fördert die kritische Reflexion über die Effizienz des Netzwerkes durch eine offene Kommunikation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in motiviert die Netzwerkpartner, eigene Ideen oder Verbesserungsvorschläge einzubringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in löst auftretende Konflikte im Netzwerk gemeinsam mit den Partnern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der personalen/sozialen/reflexiven Kompetenz	Ø			

(BILDUNGS-) CONTROLLING

(Bildungs-) Controlling

Arbeitssituation: (Bildungs-) Controlling

Beschreibung: Beinhaltet alle Aktivitäten zur Planung, Steuerung und Kontrolle der Bildungsarbeit.

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in ermittelt im Sinne eines ökonomischen Bildungscontrollings typische →Kennzahlen (z. B. Umsatzsteigerung, Kostensenkung, Anzahl der Fortbildungsangebote, Teilnehmerstatistik).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in nutzt zum strategischen und systematischen Bildungscontrolling →qualitative und/ oder →quantitative Ansätze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in ermittelt die Kundenkennzahlen in der Weiterbildungseinrichtung (z. B. Kundenzufriedenheit, Zugewinn an Neukunden, Halten von Altkunden).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in analysiert die internen Prozessabläufe in der Weiterbildungseinrichtung zur Effizienzsteigerung (z. B. Projektlaufzeiten, Informationsmanagement).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in erkennt durch gezielte Analyse der Prozesse Fehlerquellen und leitet Gegensteuerungsmaßnahmen ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

(Bildungs-) Controlling

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	6. Der/ die Weiterbildner/in erstellt Prognosen zu Entwicklungsperspektiven und zur Wettbewerbsfähigkeit der Weiterbildungseinrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Der/ die Weiterbildner/in analysiert Einflüsse und Trends außerhalb der Weiterbildungseinrichtung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Der/ die Weiterbildner/in erstellt regelmäßig Berichte als Entscheidungsgrundlage für die Unternehmensführung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der Organisations- und Managementkompetenz	Ø			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitssituation: Öffentlichkeitsarbeit

Beschreibung: Beinhaltet alle Bemühungen, die Weiterbildungseinrichtung und deren Bildungsangebot der Öffentlichkeit bekannt zu machen und das Vertrauen in das Unternehmen zu stärken.

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in nutzt zur Präsentation der Weiterbildungseinrichtung vielfältige Möglichkeiten (z. B. Messen, Tagungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in organisiert gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit mit den Netzwerkpartnern, um ein breiteres Publikum zu erreichen (z. B. gemeinsame Publikation, gemeinsamer Messestand).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in informiert regelmäßig durch verschiedene Aktionsformen (z. B. Tag der offenen Tür, Projektstage) über aktuelle Bildungsangebote der Weiterbildungseinrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in verfasst regelmäßig Angebote sowie Rund- und Informationsschreiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Der/ die Weiterbildner/in verfasst regelmäßig Beiträge für (Fach-) Medien (z. B. Pressemitteilungen, Artikel in Fachzeitschriften).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Der/ die Weiterbildner/in entwickelt und aktualisiert Werbeträger (z. B. Broschüren, Flyer).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

33

Öffentlichkeitsarbeit

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	7. Der/ die Weiterbildner/in nutzt angemessene Verteilungskanäle für die Werbeträger (z. B. Netzwerktreffen, Workshops).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Der/ die Weiterbildner/in überprüft die Wirksamkeit der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. durch Analyse der Teilnehmerzahlen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der Organisations- und Managementkompetenz	Ø			
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Der/ die Weiterbildner/in erkennt die Bedürfnisse potentieller Kunden und kann sie daher gezielt ansprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Der/ die Weiterbildner/in erstellt zielgruppenorientierte Werbemittel (z. B. zielgruppenspezifische Sprachstile).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Der/ die Weiterbildner/in führt Informationsgespräche mit potentiellen Teilnehmenden für Weiterbildungsveranstaltungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Der/ die Weiterbildner/in beherrscht die Grundlagen der Konzeption und Umsetzung einer erfolgreichen Präsentation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der personalen/sozialen/reflexiven Kompetenz	Ø			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar