

# **Kompetenzmatrix für Weiterbildungs- innovatoren**

**Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU)  
Institut für Bildung und Kultur  
Lehrstuhl für Erwachsenenbildung  
Am Planetarium 4  
07743 Jena**

**Projektleitung: Prof. Dr. Käthe Schneider  
Projektmitarbeiter: Benjamin Möller  
E-Mail: [moeller@uni-jena.de](mailto:moeller@uni-jena.de)  
Telefon: +49 (0)3641945321  
Fax: +49 (0)3641945322**

Kompetenzniveau	Kompetenzbereich-/indikator	Anzahl der vergebenen
	<b>Fachexpertise</b>	84
<b>Stufe 1</b>	Kann technisches Fachwissen und Verständnis für den Arbeits-/ Fachbereich anwenden.	17
<b>Stufe 2</b>	Kann aktuelle Kenntnisse im zu vermittelnden Arbeits-/ Fachbereich (z.B. zu konkreten Anforderungen/ Aufgabenschwierigkeiten, typischen Leistungen/ Fehlern, Gesetzen und Vorschriften) anwenden.	14
	Kann auf Fertigkeiten und/ oder Berufserfahrung im arbeits-/ Fachbereich zurückgreifen.	13
<b>Stufe 3</b>	Kann diese fachlichen Entwicklungen kritisch bewerten	5
	Kann wichtige, fachliche Entwicklungen im zu vermittelnden Arbeits-/ Fachbereich antizipieren.	14
	Kann auf ein breites, fachübergreifendes/ interdisziplinäres Wissen zurückgreifen.	21
	<b>Personalmanagementkompetenz</b>	237
<b>Stufe 1</b>	Kann Probleme im Zusammenhang mit Fehlzeiten und Leistungsfähigkeit erkennen	31
	Kann die Fortbildungsbestrebungen der Mitarbeiter unterstützen (z.B. durch Mentoring oder Job Shadowing).	12
<b>Stufe 2</b>	Kann dabei Hintergrundwissen zu individuellen Verhaltensweisen, Gruppenprozessen und den Stadien menschlicher Entwicklung anwenden.	7
	Kann den Fortschritt der Einzelnen anhand von Personalbeurteilungsplänen überprüfen.	18
	Kann im Rahmen der Erstellung und Verwaltung eines Personalbeurteilungsplans geeignete Beurteilungsverfahren auswählen und regelmäßig die Leistungen, Kompetenzen und Entwicklungspotentiale der Mitarbeiter beurteilen sowie Entwicklungsbedarfe ableiten.	12
<b>Stufe 3</b>	Kann Verantwortung für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter übernehmen.	8
	Kann die Mitarbeiter ermutigen, Weiterbildungsbedarfe selbst zu erkennen und sich an der Planung der eigenen beruflichen Entwicklung zu beteiligen.	36
	Kann die Mitarbeiter/ innen durch den Einsatz innovativer Methoden (z. B. durch Erfahrungsaustausch, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Förderung der Mitbestimmung) inspirieren/ motivieren und deren persönliche Entwicklung fördern.	93
<b>Stufe 4</b>	Kann die Kommunikation der Mitarbeiter/ innen untereinander (z. B. durch flache Hierarchien, offenes Arbeitsklima) fördern.	12
	Kann das Personal aufgabenorientiert und entsprechend seiner Kompetenzen einsetzen.	8
	<b>Bildungsfinanzierungskompetenz</b>	43
<b>Stufe 1</b>	Kann das Budget verhandeln, um eine angemessene Mittelzuteilung zur Unterstützung der Lernprozesse zu gewährleisten.	3

	Kann die Kostenfaktoren einer Bildungsmaßnahme prognostizieren.	8
<b>Stufe 2</b>	Kann Verantwortung für das Budget in einem Verantwortungsbereich übernehmen.	7
	Kann Verantwortung für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter übernehmen.	1
<b>Stufe 3</b>	Kann Kenntnisse der Finanzierungsplanung anwenden und das Budget entsprechend der Bedarfe und organisatorischer Prioritäten (in einem Verantwortungsbereich/ auf hoher Ebene) planen und verwalten.	15
<b>Stufe 4</b>	Kann sich regelmäßig über aktuelle bildungs- und förderrelevante Schwerpunkte/ private und öffentliche Finanzierungsquellen/ externe Ressourcen informieren und diese ggf. akquirieren.	9
	<b>Administrations- und Organisationskompetenz</b>	18
<b>Stufe 1</b>	Kann eine räumliche Unterbringung aller Beteiligten gewährleisten, die deren Sicherheit und Wohlbefinden garantiert (z.B. behindertengerecht, Kinderbetreuung, Dolmetscher-Anlagen).	4
	Kann dabei auf Kenntnisse zu Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation zurückgreifen.	1
	Kann administrative Angelegenheiten präzise erledigen und mit Rückfragen (z.B. zu Lehrplänen) dazu freundlich und kooperativ umgehen.	2
<b>Stufe 3</b>	Kann allgemeine/ dienstleistungsspezifische Risiken erkennen und entsprechende Vorkehrungspläne erstellen.	3
	Kann mit administrativen Systemen, Programmen und Software arbeiten.	3
	Kann Wissen zu fachlich-methodischen Zusammenhängen im Unternehmen anwenden und beeinflussbare Parameter organisationaler Zusammenhänge nutzen/ gestalten.	4
<b>Stufe 4</b>	Kann sicherstellen, dass Vorschriften geschäftsfähig sind und eindeutig sind sowie fair und transparent umgesetzt werden.	1
	<b>Organisationsentwicklungskompetenz</b>	177
<b>Stufe 1</b>	Kann in der Führungsebene auf Akzeptanz zurückgreifen.	21
	Kann die Bedürfnisse der Organisation identifizieren.	22
	Kann die Wichtigkeit qualitativ hochwertiger, organisationaler Weiterentwicklungen erkennen.	26
	Kann situationsunabhängig für das Unternehmen/ die Kollegen Position beziehen.	5
<b>Stufe 2</b>	Kann branchentypische, berufsspezifische und betriebsorganisatorische Kenntnisse anwenden.	1
	Kann unternehmerisch sinnvolle Innovationen identifizieren (z.B. Verbesserung von Service, Produkten, Produktions- und Organisationsmethoden, Unternehmensbeziehungen) und diese mitgestalten.	11
	Kann sich selbst als (im Sinne des Unternehmens) strategisch orientierter Dienstleister für einzelne Mitarbeiter und Unternehmenseinheiten verstehen.	2

	Kann mit Führungskräften offen und nutzenbringend kooperieren.	16
<b>Stufe 3</b>	Kann dabei Kenntnisse zu EU-Programmen, -Initiativen und - Werkzeugen (ECVET, EQF, Europass) anwenden.	1
	Kann Veränderungen in der internen und externen (politische, soziale und wirtschaftliche) Umgebung des Unternehmens antizipieren und interne Weiterentwicklungen vorantreiben, um diesen gerecht zu werden.	26
	Kann innerhalb des Unternehmens eine (kundenzentrierte) Kultur der Fehlertoleranz/ des Lernens, der Inklusion, der Chancengleichheit und der Wertevielfalt (weiter-) entwickeln und fördern.	13
	Kann Kerngeschäftsprozesse, administrative Routinen, Bedürfnisse und Ziele des Unternehmens ausmachen und sich mit diesen identifizieren/ diese bei der eigenen professionellen Tätigkeit verfolgen.	16
<b>Stufe 4</b>	Kann auf Grundlage entsprechender Erfahrungen Verantwortung für die Weiterentwicklungen/ Änderungen innerhalb des Unternehmens übernehmen.	17
	<b>Netzwerkkompetenz</b>	48
<b>Stufe 1</b>	Kann regelmäßige Netzwerktreffen effizient planen und daran teilnehmen.	3
	Kann sich in bestehende Netzwerke einbringen.	8
<b>Stufe 2</b>	Kann sich so positionieren, dass die Arbeit in verschiedenen Netzwerken möglich ist.	3
	Kann mit den Netzwerkpartnern tragfähige Vereinbarungen zu Aufgaben und Zielen der Zusammenarbeit treffen.	7
<b>Stufe 3</b>	Kann durch offene Kommunikation mit allen Netzwerkpartnern die Effizienz der Kooperation reflektieren.	5
	Kann Netzwerkpartner ermutigen, eigene Ideen oder Verbesserungsvorschläge einzubringen und dabei die eigene Rolle kritisch zu betrachten.	4
	Kann eine kontinuierliche Form des Informationsaustauschs (z. B. über Homepage, Forum oder Newsletter) zwischen mit internen und externen Netzwerkpartnern/ Interessenten entwickeln.	9
	Kann gezielt bereits vorhandene Kontakte zum Aufbau eines neuen Netzwerkes nutzen und aktiv das Wachstum der Netzwerke unterstützen.	3
<b>Stufe 4</b>	Kann eine sorgfältige, regelmäßige und Vertrauen fördernde Kommunikation mit allen Netzwerkpartnern betreiben.	6
	<b>Didaktische Grundlagenkompetenz</b>	28
<b>Stufe 1</b>	Kann den Lernenden und seine/ ihre Besonderheiten im Mittelpunkt des eigenen Handelns verstehen.	4
	Kann Lernprozesse als soziale Kommunikations- und Veränderungsprozesse betrachten.	7
<b>Stufe 2</b>	Kann die Lernenden als selbstverantwortliche Menschen sehen.	3
<b>Stufe 3</b>	Kann Wissen über die psychosoziale Struktur erwachsener Lernender anwenden.	4

	Kann das Lernen als Prozess verstehen, diesen initiieren, steuern und begleiten.	10
	<b>Bildungsberatungskompetenz</b>	27
<b>Stufe 1</b>	Kann Orientierung und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung und Problemlösung anbieten.	5
<b>Stufe 2</b>	Kann zu Beginn der Beratung mit den Lernenden transparent die Ziele und Inhalte des Gesprächs erläutern und vereinbaren.	4
	Kann sich einen Überblick zur beruflichen, sozialen und individuellen Entwicklung und zur Arbeitsumgebung des Lernenden verschaffen, Informationen integrieren, respektieren und diese in der Beratung berücksichtigen.	3
	Kann den Beratungsgegenstand (z. B. Karriere, Arbeit, Bildungsangebote, Zugangsvoraussetzungen, finanzielle Fördermöglichkeiten) definieren und entsprechende Rollen und Szenarien etablieren.	2
<b>Stufe 3</b>	Kann sich ggf. von Lernenden/ Ratsuchenden emotional abgrenzen, um (pädagogische) Situationen sachgerecht zu beurteilen sowie Schaden der eigenen Person zu verhindern.	3
	Kann fachlich-methodische Kenntnisse und Fertigkeiten in verschiedenen Beratungsansätzen (z. B. nach Rogers, Phasenmodell, informative/ situative/ biografieorientierte Beratung) und aus sozialen Erfahrungen situationsgerecht anwenden.	6
<b>Stufe 4</b>	Kann mit externen Weiterbildungsinstituten zusammenarbeiten und Kenntnisse über deren Trainingsprogramme und -zyklen anwenden.	4
	<b>Medienkompetenz</b>	4
<b>Stufe 1</b>	Kann anhand der Lerninhalte, -methoden und der -ziele geeignete (neue) Medien auswählen, um den Lernprozess zu unterstützen.	1
<b>Stufe 2</b>	Kann mit unvorhergesehen Situationen/ technischen Problemen in der Anwendung umgehen, ohne den Lernprozess zu behindern.	3
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten zu planen</b>	85
<b>Stufe 2</b>	Kann neben individuellen auch kollektive und organisationale Lernbedürfnisse ermitteln.	12
	Kann den Lernressourcen (z.B. Vorwissen, Erfahrungen, Expertise) der Lernenden offen entgegentreten, diese identifizieren und somit das Lernniveau bestimmen.	3
<b>Stufe 3</b>	Kann bei der Ermittlung der Lernbedarfs- und -bedürfnislage Hintergrundwissen zu verschiedenen Zielgruppen (Lernende und Unternehmen) anwenden.	6
	Kann bei der Bedarfsanalyse typische Urteilsfehler (z.B. durch Sympathien/ Antipathien, Zeitmangel) berücksichtigen.	1
<b>Stufe 4</b>	Kann ggf. die Interessen aller Beteiligten diskutieren.	2
	Kann die Bedürfnisse und Interessen weiterer Stakeholder erkennen.	2
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten zu konzipieren</b>	59

<b>Stufe 1</b>	Kann Zeiten für Evaluation und Feedback bei der Konzeption des Lernprozesses miteinplanen.	3
	Kann mit den Lernenden konkrete, kollektive, aber auch individuelle Lernziele entsprechend der Bedarfsanalyse in Bezug auf den gesamten Lernprozess eindeutig definieren.	5
	Kann Phasen des Lernens und praktische Übungen gleichmäßig aufteilen.	2
	Kann die logische Abfolge von Sequenzen beachten.	2
	Kann bei der Planung des Lernprozesses institutionelle Anforderungen berücksichtigen.	5
	Kann den Lerngegenstand/ -prozess anhand der Bedarfsanalyse analysieren und wesentliche, fachlich relevante Inhalte auswählen/ strukturieren.	9
<b>Stufe 2</b>	Kann bei der Konzeption des Lernprozesses zwischen konkurrierenden Bedürfnissen abwägen und entscheiden.	1
	Kann die Bedürfnisse und Interessen weiterer Stakeholder bei der Planung des Lernprozesses berücksichtigen.	4
	Kann auf Grundlage identifizierter Lernressourcen fachliche Inhalte anpassen.	4
	Kann die individuellen und kollektiven Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden bezüglich der Struktur des Lernprozesses, identifizierte Lernstile und Lernressourcen kontinuierlich in die Konzeption einbeziehen.	7
	Kann Lernziele durch die Untergliederung in Ober- und Zwischenziele präzisieren und inhaltliche Schwerpunkte setzen.	1
<b>Stufe 3</b>	Kann die Lernziele ggf. den Gegebenheiten verfügbarer Curricula anpassen.	1
	Kann Lernziele in einen konkreten und realistischen Maßnahmen- und Zeitplan überführen (operationalisieren) und ergebnisorientiert ausdrücken.	7
<b>Stufe 4</b>	Kann (soziale) Lernarrangements effizient, realistisch, transfergerecht, kompetenzorientiert und zielgruppenspezifisch konzipieren.	8
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten zu entwerfen</b>	18
<b>Stufe 1</b>	Kann genügend Raum für Reflexion und Feedback zum Gruppengeschehen, zu Lernprozessen (Inhalt und Methodik) und zum Lernfortschritt schaffen.	4
	Kann die kontinuierliche Erfassung der Leistung des Lernenden (z.B. durch Tests) organisieren und planen.	1
	Kann Methoden für die Wiederholung der Lerninhalte/ den Transfer festlegen.	1
<b>Stufe 2</b>	Kann vielfältige Methoden kollaborativen Lernens bedarfs- und situationsgerecht in den Entwurf integrieren und somit soziale Lernumgebungen schaffen.	2
	Kann situations-, subjekt- und themenbezogen/ fachspezifisch aus einem vielfältigen Repertoire geeignete mikro- und makrodidaktische Methoden/ Strategien (inkl. Medien) des Lehrens für den Entwurf des Lernprozesses auswählen.	2
<b>Stufe 3</b>	Kann bei der Planung der Lehre kritisch-reflexiv vorgehen.	4

	Steht innovativen Methoden sowohl offen als auch kritisch gegenüber und plant diese umzusetzen, um das eigene Material auf den neuesten Stand zu halten.	1
	Kann die Auswahl der Methoden für den Lernprozess anhand andragogischer und lernpsychologischer Theorien Überlegungen planen und abwechslungsreich gestalten.	2
<b>Stufe 4</b>	Kann Strategien entwickeln die verschiedenen Generationen helfen, Lernchancen der jeweils anderen zu sehen, diese anzuerkennen und sich beim Lernprozess gegenseitig zu unterstützen.	1
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten auszuarbeiten</b>	12
<b>Stufe 1</b>	Kann im Vorfeld die Relevanz einzelner Themen klären, falls es unmöglich wird, alle zu bearbeiten.	1
	Kann bei der Ausarbeitung den Strukturplan des Lernprozesses soweit wie möglich verfolgen und auf Durchführbarkeit achten.	1
	Kann die Lerninhalte an den Lernkontext/ die Bedürfnisse der Lernenden anpassen und so ein geeignetes Lernmilieu schaffen.	3
<b>Stufe 2</b>	Kann Lehr- und Lernmaterialien so gestalten, dass sie den Lernprozess stimulieren sowie inhaltlich, sprachlich, orthografisch und bzgl. des Umgangs mit Quellen professionellen Standards genügen.	2
	Kann eine Vielzahl verschiedener Lehr- und Lernmaterialien (z.B. Leitfäden, Handouts, Skript, Lernunterlagen) für verschiedene Lehr- und Lernkontexte kritisch- reflexiv aufbereiten.	2
<b>Stufe 3</b>	Kann die Verknüpfung von theoretischem Wissen und praktischem Handeln durch die Gestaltung von prozess- und transferorientierten, arbeitsplatznahen Lernsituationen fördern.	1
	Kann Lehr- und Lernmaterialien durch den Einbezug von Lernressourcen (Vorwissen, Erfahrungen, Expertise) der Lernenden auf ein teilnehmerorientiertes Niveau anpassen, ohne andere Vorgaben zu vernachlässigen.	2
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten transparent zu gestalten</b>	24
<b>Stufe 1</b>	Kann den Belangen der Teilnehmenden zuhören und darauf eingehen.	2
	Kann durch ein offenes und angenehmes Lernklima (z. B. durch konstruktive Kommunikation, Raumgestaltung, Offenheit) die Bedingungen und die Atmosphäre für Fragen und erfahrungsbasierte Anmerkungen durch Lernende schaffen.	7
	Kann Zugang zu für den Lernprozess relevantes Material anbieten.	1
	Kann zu Beginn der Weiterbildungsveranstaltung die Grundvoraussetzungen, Rahmenbedingungen, inhaltlichen Angebote und Ziele erläutern.	2
<b>Stufe 2</b>	Kann den Lernenden helfen, institutionell vorgegebene Ziele und Strukturen zu verstehen.	3
	Kann den Lernenden kontinuierlich differenziertes Feedback zum Lernfortschritt/ zum Erreichen der Lernziele geben und ggf. Lernerfolge anerkennen.	3
	Kann auch auf kritische Fragen und Argumente eingehen/ Probleme gemeinsam besprechen.	1

	Kann Verfahren der Kompetenzerfassung und -beurteilung transparent machen.	2
<b>Stufe 3</b>	Kann die Lernenden durch Erklären und Erläutern in der Präsentation von eigenen, vertieften Fachkenntnissen profitieren lassen.	1
	Kann Antworten auf offen gebliebene Fragen finden, um diese in der nächsten Lerneinheit gemeinsam mit den Teilnehmenden zu diskutieren.	1
<b>Stufe 4</b>	Kann Schnittstellen zwischen den Inhalten der Lerneinheit und anderen gesellschaftlichen (Wissens-) Bereichen aufzeigen/ die Relevanz des Lernprozesses im größeren Kontext zu kommunizieren.	1
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten nach Planung durchzuführen</b>	66
<b>Stufe 1</b>	Kann angemessen lange Phasen selbstorganisierten Lernens in einer Lerneinheit schaffen.	2
	Kann Lernende durch Fragen in Präsentation mit einbeziehen.	8
<b>Stufe 2</b>	Kann mit den Lernenden kontinuierlich konstruktive, fachliche Diskussionen führen.	1
	Kann Aufgaben und Verantwortung innerhalb der Lerngruppen verteilen.	1
	Kann Lernende zu Gruppenarbeit anregen.	3
	Kann durch den häufigen Einsatz von <i>Learning by Doing</i> den Alltag der Lernenden in den Lernprozess miteinbeziehen.	2
	Kann die Inhalte der Lehreinheiten adaptiv visualisieren (z. B. Erstellung von Tafelbildern, Mind Maps, Nutzung von Modellen, Versuche).	1
	Kann durch die kreative Anwendung vielfältiger, subjektorientierter Lehrmethoden verschiedene Lernstile bedienen.	10
	Kann didaktische Methoden/ Medien situationsgerecht den Anforderungen unterschiedlicher (ungewohnter) Lernkontexte, d.h. der Sache, den Zielen, den Inhalten, den Lernenden, der Veranstaltungsform, dem Auftrag und den Rahmenbedingungen entsprechend einsetzen.	3
<b>Stufe 3</b>	Kann Kommunikation zwischen den Teilnehmenden herstellen und anhand geeigneter Methoden moderieren, um diese aufrecht zu erhalten.	6
	Kann Kenntnisse der Gruppenbildung anwenden, um heterogene Lerngruppen zu schaffen.	2
	Kann Lernende zum eigenständigen Denken/ Nachfragen anregen.	5
	Kann die Selbstorganisation von Lernprozessen der Lernenden geduldig und ausdauernd unterstützen.	4
	Kann Lernende zum eigenständigen Denken/ Nachfragen anregen.	8
	Kann situationsadäquat verschiedene Rollen (z.B. Mentor, Tutor, Coach) im Lernprozess einnehmen.	2
	Kann durch die flexible und kreative Anwendung vielfältiger mikro- und makrodidaktische Methoden (z. B. Fragen, Gruppen-/ Einzelarbeit, Vortrag, Brainstorming) den Lernprozess unterstützen/ steuern.	2



<b>Stufe 4</b>	Kann den Lernenden helfen, das informelle Lernen als wertvolles Lernen zu erkennen.	2
	Kann Potentiale von Personen oder Gruppen zur Selbstbestimmung des eigenen Lernens erkennen und die Autonomie der Lernenden fördern.	4
<b>Kompetenz, Lehreinheiten den Gegebenheiten anzupassen</b>		95
<b>Stufe 1</b>	Kann offen auf Veränderungen im Lernprozess eingehen und neue Strategien anwenden.	3
	Kann ggf. Entspannungs-techniken und Methoden für den Umgang mit Stress anwenden.	2
	Kann ein offenes und angenehmes Lernklima (z. B. durch konstruktive Kommunikation, Raumgestaltung, Offenheit) schaffen.	5
	Kann Instruktionen differenzieren und individualisieren.	5
	Kann verschiedener Hintergründe und Gewohnheiten der Lernenden einschätzen.	3
<b>Stufe 2</b>	Kann mit schwierigen Lernenden umgehen.	9
	Kann flexibel Zeit für neu auftauchende Problemstellungen schaffen und diese gemeinsam besprechen.	4
	Kann Lernbarrieren/ -probleme überwinden, indem bei der Gestaltung des Lernprozesses Motivationstechniken genutzt werden.	9
	Kann Lernbarrieren/-probleme (z. B. Lernschwierigkeiten, Scham, Hemmungen, Sprachschwierigkeiten) der Lernenden erkennen.	10
	Kann aufgrund von Hintergrundwissen und Erfahrungen bei der Vermittlung von Fachwissen an verschiedene Zielgruppen und Milieus Lehrstrategien und Instruktionen auf die jeweiligen Bedarfe abstimmen und das Potenzial verschiedener Zielgruppen kreativ nutzen.	9
	Kann den Lernprozess entsprechend der realen (Arbeits-) Umgebung der Lernenden gestalten.	4
<b>Stufe 3</b>	Kann sensibel auf Lernprobleme und -bedürfnisse der Teilnehmer eingehen und diese aktiv in den Lernprozess integrieren.	6
	Kann die Ursache für Lernbarrieren/ -probleme verorten.	4
	Kann zwischenmenschliche Dynamiken unter den Lernenden beachten und interpretieren.	4
	Kann ggf. jeden Lernenden die individuelle Hilfestellung (z.B. im Rahmen von Mentoring/ Coaching) leisten, die er benötigt um dem Lernprozess zu folgen und dabei nötiger von unnötiger Hilfe unterscheiden.	7
	Kann den Lernprozess an Lernressourcen (z.B. Praxis- und Vorwissen, Lernmotivationen, allgemeine Lebenssituation) der Lernenden anpassen und diesen somit individualisieren/ selbstorganisiert sowie selbstbewertet ausrichten/ die Lernenden zu einer offenen Einstellung zum Lernen motivieren.	9

	Kann individuelle Arbeitsweisen (z. B. Lerntempo, Lernmotivation), Lernstile und -strategien, Fähigkeiten, Lernschwierigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnisse der Lernenden identifizieren (z.B. durch Methode der Metakognition), Bedarfe aktualisieren und daran anknüpfen.	1
<b>Stufe 4</b>	Kann beim Umgang mit Lernbarrieren/ -problemen auf vielfältige, erfahrungsbasierte Kenntnisse zurückgreifen.	1
	<b>Kompetenz, Lernerfolg zu kontrollieren</b>	26
<b>Stufe 1</b>	Kann genügend Raum für Reflexion und Feedback zum Gruppengeschehen, zu Lernprozessen (Inhalt und Methodik) und zum Lernfortschritt schaffen.	1
<b>Stufe 2</b>	Kann die Leistung des Lernenden dokumentieren und ggf. berichten.	2
	Kann während des Lernprozesses kontinuierlich die Lernzielerreichung/ den Lernfortschritt der Teilnehmenden sach-, niveau- und erwachsenengerecht anhand verschiedener Methoden des Monitoring evaluieren (z.B. Tests, Übungen, Wiederholungen, Lerntagebücher, Befragung, Beobachtung, Selbsteinschätzungen, Feedback, kollegiale Hospitation bzw. Unterrichtsbeobachtung durch Kolleg/ innen, etc.).	10
<b>Stufe 3</b>	Kann Lernende dabei unterstützen, Methoden zur Selbstevaluation zu finden.	1
	Kann zur Unterstützung der individuellen Lernprozesse entsprechend des Levels der Lernenden an eine vielfältige Auswahl von diversen Trainings (ggf. in unterschiedlichen Organisationen) autonom verweisen.	2
	Kann die Resultate der Überprüfung nutzen, um die pädagogische Strategie anzupassen/ zu ändern, falls negative Lernbedingungen auffallen.	2
	Kann den Lernprozess , wenn nötig, flexibel den Resultaten des Monitorings (z.B. zu den Lernfortschritt der Lernenden, zu sich ändernden Lernzielen) anpassen.	2
	Kann die Resultate des Monitorings auswerten, interpretieren, den Lernfortschritt sichtbar machen und Empfehlungen aussprechen.	1
<b>Stufe 4</b>	Kann sich auf Grundlage erfahrungsbasierter Kenntnisse proaktiv für weitere Lernchancen/ -aktivitäten der Lernenden engagieren.	10
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten zu evaluieren</b>	5
<b>Stufe 2</b>	Kann diese Bewertung in Relation zu den Lernzielen setzen.	1
	Kann aus einem Repertoire geeignete Methoden/ Werkzeuge/ Techniken (z. B. Feedback, individuelle und kollektive Reflexion, Analyse des Interaktionsverhaltens, etc.) für die möglichst objektive/ faire Bewertung der individuellen und kollektiven Lernleistung sowie der eigenen Lehrleistung verwenden.	2
<b>Stufe 3</b>	Kann die Resultate der Evaluation selbstreflexiv interpretieren.	1
	Kann Evaluationsprozesse anhand fundierter Kenntnisse in Evaluations- und Bewertungsgrundsätzen/ -techniken planen, durchführen und auswerten.	1
	<b>Kompetenz, Lehreinheiten zu überarbeiten</b>	15

<b>Stufe 1</b>	Kann Bemühungen zur Weiterentwicklung des Lernprozesses zeigen.	4
<b>Stufe 2</b>	Kann auf Grundlage der Lernprozessevaluation (z.B. kritische Feedbackauswertung, Selbsteinschätzung, Peer Reviews) Konsequenzen für das eigene Handeln in zukünftigen Lehreinheiten ziehen.	1
<b>Stufe 3</b>	Kann Erfahrungen beim Einsatz neuer Methoden unter den Kollegen verbreiten.	7
	Kann Erfahrungen aus neuen Lern- und Unterrichtssituationen bei der Planung und Umsetzung der zukünftigen Lehre nutzen.	3
<b>Innovationskompetenz</b>		<b>110</b>
<b>Stufe 1</b>	Kann experimentierfreudig neue Methoden ausprobieren.	21
	Kann Impulse geben.	17
	Kann Bestehendem kritisch entgegentreten.	6
<b>Stufe 2</b>	Kann aktiv Verbündete suchen/ Synergien im Team nutzen und kreative Ideen einbringen.	13
	Kann sich neben kausalen, zielorientierten Denken auch an realen bzw. antizipierten Veränderungsprozessen/ Trends orientieren.	13
<b>Stufe 3</b>	Kann innovativ, d.h. divergent, flexibel und kreativ denken und sich schnell in neue Entwicklungen einarbeiten.	4
	Kann durch kontextübergreifendes, kontinuierliches Lernen die Voraussetzung zum innovativen Wirken sicherstellen.	2
	Kann dabei Risiken selbstbewusst in Kauf nehmen und vorteilhafte Erkenntnisse weitergeben.	5
	Kann verschiedene oder unzureichende Ressourcen produktiv nutzen.	13
<b>Stufe 4</b>	Kann das Arbeitsumfeld aktiv gestalten, um neue Ideen konkret umzusetzen.	12
	Kann neben fachlichen Inhalten umfassend denken, übergeordnete und komplexe Zusammenhänge erkennen (z.B. ökonomisch, politisch) und richtige Schlüsse/ Strategien ableiten.	4
<b>Selbstmanagementkompetenz</b>		<b>170</b>
<b>Stufe 1</b>	Kann planvoll und überlegt handeln, ohne sich dabei durch übertriebene Vorsicht einzugrenzen.	3
	Kann ein professionsadäquates Zeitmanagement anwenden.	11
	Kann eigene Handlungen initiieren.	7
	Kann in Lösungen denken.	20
	Kann seine Rolle selbstbewusst und souverän bewahren.	9
	Kann Bereitschaft zur Selbstverantwortung übernehmen.	4
<b>Stufe 2</b>	Kann ein professionsadäquates Zeitmanagement anwenden.	14
	Kann sich bei der Umsetzung von Arbeitsprozessen persönlich stark engagieren und Belastbarkeit zeigen.	12
	Kann sorgfältig und präzise denken und handeln.	5
	Kann selbstständig neue Aufgaben identifizieren und sich für diese begeistern.	4
	Kann selbstbestimmt und unabhängig denken.	5
<b>Stufe 3</b>	Kann auf Stress, Unvorhergesehenes und neue Herausforderungen ausgeglichen und gelassen reagieren.	17

	Kann das eigene Handeln selbstorganisiert gestalten.	7
	Kann eigene Handlungsmöglichkeiten voll ausschöpfen.	10
	Kann mit frustrierenden und ambigen Erfahrungen/ Gefühlen (z.B. durch persönliche Zurücksetzung, Erwartungs- und Bedürfnisttäuschungen) professionell umgehen und an Zielen festhalten.	17
	Kann eigene Zielvorstellungen entwickeln und darauf hinarbeiten.	8
<b>Stufe 4</b>	Kann sich auch für Ziele außerhalb des Arbeitsbereichs engagieren.	2
	Kann effizient und effektiv arbeiten.	9
	Kann systematisch/ konzeptionell (d.h. strukturiert/ planend) denken und handeln.	6
	<b>Problemlösekompetenz</b>	<b>264</b>
<b>Stufe 1</b>	Kann, v.a. bei Beginn und Durchführung von Arbeitsprozessen und/ oder schwierigen Aufgaben/ Problemen, aktiv handeln.	11
	Kann dabei einzelne Personen sowie (Projekt-)Gruppen miteinbeziehen.	30
	Kann Situationen, Zusammenhänge und Abhängigkeiten analysieren.	26
<b>Stufe 2</b>	Kann sich durch die Erwartung konkreter Ergebnisse und durch bisherige Erfolge motivieren und eine optimistische Grundhaltung einnehmen.	39
	Kann einschätzen, welche Wissensbereiche/ Verbündete/ Ressourcen für die Problemlösung heranzuziehen sind und sich ggf. neues Wissen aneignen.	17
	Kann durch abstraktes/ analytisches Denken problematische Situations-, Prozess- und Zielstrukturen/ Veränderungsbedarf identifizieren und deren Auswirkungen antizipieren.	19
	Kann aufmerksam Informationen (z.B. Zahlen, Daten, Fakten) wahrnehmen, in bestehende Systeme einordnen und deren Relevanz abstrahieren.	7
<b>Stufe 3</b>	Kann relevante Entscheidungen zur Zielerreichung treffen.	15
	Kann trotz auftretender Hindernisse am Ziel festhalten und ausdauernd und beharrlich handeln.	15
	Kann sich auf das Wesentliche konzentrieren und auf alle Teilaspekte zur Zielerreichung aktiv Einfluss nehmen.	18
	Kann erkannte Probleme in kreative Diskussionen (mündlich/ schriftlich, z.B. mit Arbeitsgruppen) einbringen, diese moderieren/ organisieren und die Diskussionspartner in die Problemlösung einbinden.	8
	Kann komplexe (theoretische) Probleme untergliedern/ strukturieren und Handlungsziele formulieren.	4
<b>Stufe 4</b>	Kann zur Lösung notwendige Kommunikations-/ Kooperationsstrukturen schaffen.	32
	Kann durch instrumentelles sowie systematisch-methodisches, lösungsorientiertes Denken und Handeln konkrete Problemkonstellationen innovativ und effektiv bearbeiten.	15
	Kann auch bei hoher Komplexität, d.h. bei Inhalten auf verschiedenen Abstraktions- und Aggregationsebenen, den Überblick über wesentliche Komponenten behalten.	6

	<b>Reflexive Kompetenz</b>	113
<b>Stufe 1</b>	Kann Besonderheiten und Grenzen der eigenen Rolle im institutionellen Setting aufzeigen.	5
	Kann Fehler zugeben und daraus lernen.	11
	Kann Prozesse, Sachverhalte, Personen und Verhaltensweise kritisch hinterfragen und überprüfen, ob diese den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden.	31
	Kann die situative Relevanz unterschiedlicher beruflicher Rollen/ Funktionen/ Aufgaben, z.B. als Mentor, Tutor, Berater und/ oder Coach, beachten.	7
<b>Stufe 2</b>	Kann anhand von Kenntnissen der Gruppendynamik eigene Rollen und Wirkungen/ Funktionen in der Gruppe auf der Metaebene reflektieren (z.B. über Rollenverteilung, Gruppendynamik, Machtverhältnisse).	6
	Kann die eigene Biografie zur Identifikation von Motiven und Beweggründen nutzen.	2
	Kann sich eigene Motive, Interessen und Beweggründe des Handelns bewusst machen (z.B. bezüglich Leistung, Macht, Erfolg und Misserfolg).	8
<b>Stufe 3</b>	Kann bei der Selbstevaluation adäquat zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung unterscheiden.	14
	Kann zur Selbstevaluation von verschiedenen Quellen (z.B. Projektteam, Kollegen/ Peers, Lernende, Vorgesetzte) Feedback, Anregungen und Kritik einholen und reflektieren.	9
	Kann Methoden der Selbstreflexion und Selbstevaluation anwenden, um eigene Stärken und Schwächen des professionellen Handelns kritisch zu reflektieren, ggf. zu rechtfertigen und zu evaluieren (z.B. im Rahmen von Lehr-/ Lernsituationen, bzgl. Kreativität, Innovation, Förderung der Autonomie der Lernenden, Grenzen der Belastbarkeit).	20
	<b>Selbstentwicklungskompetenz</b>	93
<b>Stufe 1</b>	Kann Lernbereitschaft und –vermögen zeigen.	22
<b>Stufe 2</b>	Kann Gelerntes (z.B. Wissen über Lernmittel) kreativ in die Gestaltung der Lernprozesse einbauen.	7
	Kann kontinuierlich Initiative zur Weiterentwicklung des professionellen Selbst zeigen, um das eigene Rollen- und Handlungsrepertoire bezüglich neuer fachlicher und methodischer Ansätze zu erweitern.	15
	Kann die Relevanz einer professionellen Entwicklung für die eigene Arbeit erkennen und diese mit Interesse verfolgen.	17
<b>Stufe 3</b>	Engagement als aktives Mitglied in professionellen Netzwerken	3
	Neue Trends im Zusammenhang mit eigener Arbeit bewerten	4
	Informelles Aneignen von erfahrungsgestützten Kompetenzen	3
	Planung der eigenen professionellen Entwicklung	3
<b>Stufe 4</b>	Kann kontinuierlich die eigene Identität und das eigene Selbstbewusstsein weiterentwickeln, um eine ausgereifte Persönlichkeit zu werden.	19
	<b>Kommunikationskompetenz</b>	238

<b>Stufe 1</b>	Kann "Ich-Botschaften" verwenden und sich beschreibend (statt wertend) äußern.	8
	Kann sich, mündlich und schriftlich, unmissverständlich/ klar und deutlich ausdrücken.	24
	Kann die Bedeutung von Kommunikation im Weiterbildungskontext anerkennen.	14
<b>Stufe 2</b>	Kann Anerkennung zeigen und verbalisieren.	16
	Kann Aufgabenstellungen eindeutig und mit konkretem Bezug formulieren.	5
	Kann Einwänden sachlich und frustrationstolerant begegnen.	3
	Kann sich direkt und offen äußern/ Probleme ansprechen und dabei professionelle Distanz wahren.	34
	Kann Sachverhalte, Absichten und Bedürfnisse/ Standpunkte (eigene und die der anderen) anschaulich, sicher und gut nachvollziehbar darstellen.	18
	Kann in kommunikativen Situationen aktiv zuhören und nachfragen und somit auf die Gesprächspartner eingehen.	15
<b>Stufe 3</b>	Kann mit sprachlichen Schwierigkeiten der Interaktionspartner umgehen.	5
	Kann Verhalten/ Körpersprache identifizieren und beurteilen.	2
	Kann Sprache situationsgerecht (z. B. Workshops, Beratung, Newsletter) und ihrer Funktion gemäß (z.B. als Lehrer, Gruppenleiter oder Trainer) einsetzen.	35
	Kann das professionelle Auftreten sichern, indem die Kommunikation in der an die jeweilige Zielgruppe angepassten Fachsprache erfolgt.	10
<b>Stufe 4</b>	Kann Kommunikation sozial und ethisch verantwortungsvoll gestalten.	24
	Kann durch einen adäquaten Ausdruck eine effektive Kommunikation, auch in Gruppen, garantieren.	25
	<b>Beziehungskompetenz</b>	223
<b>Stufe 1</b>	Kann humorvoll interagieren.	10
	Kann in regelmäßiger Frequenz Kontakte pflegen.	12
	Kann Absichten und Bedürfnisse (eigene und die anderer) verstehen.	19
	Kann auf andere offen, aber nicht distanzlos zugehen, schnell Kontakte knüpfen und diese ausbauen.	12
<b>Stufe 2</b>	Kann Interaktionspartnern regelmäßig ein individuelles, abgewogenes und sachbezogenes Feedback geben.	30
	Kann das interpersonelle Handeln respektvoll, solidarisch und prosozial gestalten.	34
	Kann Gefühle ausdrücken, einen persönlichen Umgangston pflegen und dabei die notwendige, professionelle Distanz wahren.	24
	Kann sich in die Lernenden/ Mitarbeiter/ Kollegen und deren Arbeitsaufgaben individuell einfühlen.	26
<b>Stufe 3</b>	Kann auf sachgerechte, kritische Äußerungen angemessen reagieren, auch wenn diese auf der Beziehungsebene als kränkend empfunden wird.	12

	Kann Haltungen wie Empathie, Akzeptanz und Wertschätzung einnehmen und so eine vertrauensvolle (Gesprächs-) Beziehung zu Lernenden, Kollegen und Interessenten aufbauen.	26
	Kann authentisch, integer und konsistent in der eigenen Meinung auftreten und schafft so Vertrauen.	18
	<b>Gruppenkompetenz</b>	89
<b>Stufe 1</b>	Kann Diskriminierungen vermeiden/ Beschwerden und Misstände fair behandeln.	8
<b>Stufe 2</b>	Kann Diversität sowie dessen Wert in Gruppen erkennen und die eigene soziale Verantwortung wahrnehmen.	9
	Kann mit heterogenen Zielgruppen interkulturell und sozial sensibel/ respektvoll/ professionell umgehen.	17
	Kann bei schwierigen Gruppensituationen auf Lösungspotentiale der Gruppe zurückgreifen/ gemeinsame Lösungsmöglichkeiten erarbeiten und somit die Gruppenkohäsion stärken.	13
<b>Stufe 3</b>	Kann Gruppenprozesse/ unterschiedliche (kulturelle) Hintergründe konstruktiv für die Prozessgestaltung nutzen (z.B. durch situative Anwendung didaktischer Methoden).	12
	Kann Gruppenprozesse steuern und somit Spannungen/ negative Entwicklungen in der Gruppe reduzieren.	21
	Kann mit unvorhergesehenen/ schwierigen Gruppensituationen souverän umgehen.	9
	<b>Konfliktlösungskompetenz</b>	73
<b>Stufe 1</b>	Kann verschiedene Interessen/ Sichtweisen/ Argumente wahrnehmen, unvoreingenommen prüfen, sich in diese hinein fühlen und eigene Interessen kritisch hinterfragen.	10
<b>Stufe 2</b>	Kann bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen alle am Konflikt Beteiligten (ggf. auch nicht direkt betroffene Stakeholder) einbeziehen.	17
	Kann dabei konkret, sachlich und konstruktiv bleiben.	14
	Kann Interessensgegensätze, Spannungen, Probleme und mögliche interpersonelle Konflikte frühzeitig wahrnehmen, aushalten, deren Ursachen identifizieren und auf diese fokussieren.	20
<b>Stufe 3</b>	Kann eine entspannte Atmosphäre schaffen, sodass Beteiligte ohne Gesichtsverlust ihre Position ändern können.	12
	<b>Kooperationskompetenz</b>	137
<b>Stufe 1</b>	Kann ein angemessenes Maß an Verlässlichkeit garantieren.	7
	Kann regelmäßigen Kontakt mit allen Kooperationspartnern, Adressaten und Auftraggebern, pflegen/ sich absprechen.	11
	Kann in Interaktionssituationen mit Wissen und Erfahrungen offen umgehen.	14
<b>Stufe 2</b>	Kann übergreifende Interessen über die eigenen stellen.	6
	Kann sich dabei nicht nur an organisationalen, sondern auch an persönlichen Zielen des Gegenübers orientieren.	6

	Kann aufgrund eines tiefen Bedürfnisses zum und einer positiven Einstellung zur Kooperation in Teams arbeiten und eng mit Kollegen, Führungskräften und Lernenden kooperieren und diese hilfsbereit unterstützen (z.B. von vertieften Fachkenntnissen und eigenen Erfahrungen profitieren lassen, sich mit Kollegen über Lernmethoden, etc. absprechen).	34
<b>Stufe 3</b>	Kann auch in Wettbewerbssituationen Zusammenarbeit und Hilfe garantieren, ohne lediglich eigene Belohnungen/ Statusverbesserungen anzustreben.	13
	Kann sich in Teams bei der gemeinsamen Bearbeitung eines Problems oder Ziel angemessen verhalten, Probleme identifizieren und Lösungsprozesse initiieren.	14
	Kann innerhalb von Kooperationen Entscheidungen treffen.	6
<b>Stufe 4</b>	Kann Kollegen Unterstützung bei der Analyse, Begleitung und Evaluation von Lernprozessen und beim Ausbau ihrer Fähigkeiten anbieten.	26
	<b>Führungskompetenz</b>	186
<b>Stufe 1</b>	Kann für sich und seine Handlungen in verschiedenen Arbeitskontexten Verantwortung übernehmen.	17
<b>Stufe 2</b>	Kann begeistern und durch eine starke Identifikation mit den eigenen Argumenten überzeugen.	43
	Kann Motivationstechniken im Rahmen fortgeschrittener Kenntnisse der pädagogischen Psychologie anwenden.	39
	Kann im Fachgebiet inspirieren/ eine Vorbildwirkung in Lernfragen erzielen.	22
	Kann aufgrund fachlichen Könnens Autorität ausstrahlen.	40
<b>Stufe 3</b>	Kann Aufgaben entsprechend den Kompetenzen der Mitarbeiter/innen delegieren und ihnen die Zielperspektive vermitteln.	25