



Kompetenzpass für Weiterbildner/innen

Erwachsenenpädagogische Kompetenzen bilanzieren

Selbsteinschätzung

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 Heilinger (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 Selbsteinschätzung

Mit der Selbsteinschätzung haben Sie die Möglichkeit, Ihre Stärken und Entwicklungspotenziale hinsichtlich Ihrer erwachsenenpädagogischen Kompetenzen einzuschätzen. Die Ergebnisse werden Ihnen helfen, Konsequenzen für Ihre weitere Kompetenzentwicklung abzuleiten.

1. Schritt

In einem ersten Schritt markieren Sie sich bitte in der Tabelle auf Seite 4, welche Arbeitssituationen auf Sie zutreffen.

2. Schritt

Im zweiten Schritt analysieren Sie bitte Ihre Kompetenzen 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 Ihrer Kompetenzen 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 Ihre ermittelten Werte in das beiliegende Auswertungsblatt. Die von Ihnen ermittelten Kompetenzbewertungen verdeutlichen Ihnen den Stand Ihrer Kompetenzentwicklung. Sie können Ausgangspunkt Ihrer Überlegungen zu persönlichen Schlussfolgerungen für Ihre Fortbildungsabsichten sein.

Viel Erfolg bei Ihrer Selbsteinschätzung!

Arbeitssituation	Kompetenzen	Seite
<input type="checkbox"/> 1. Lehreinheiten vor- und nachbereiten	<ul style="list-style-type: none"> - pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz - fachliche und gesellschaftliche Kompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	5
<input type="checkbox"/> 2. Lehreinheiten durchführen	<ul style="list-style-type: none"> - pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz - fachliche und gesellschaftliche Kompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz - Beratungs- und Begleitungskompetenz 	10
<input type="checkbox"/> 3. Bildungsberatung	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	15
<input type="checkbox"/> 4. Konzeptentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz 	18
<input type="checkbox"/> 5. Projektmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	21
<input type="checkbox"/> 6. Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	25
<input type="checkbox"/> 7. Netzwerkarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	29
<input type="checkbox"/> 8. (Bildungs-) Controlling	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz 	32
<input type="checkbox"/> 9. Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Organisations- und Managementkompetenz - personale/ soziale/ reflexive Kompetenz 	35

LEHREINHEITEN
VOR- UND NACHBEREITEN

Lehreinheiten vor- und nachbereiten

Arbeitssituation: Lehreinheiten vor- und nachbereiten

Beschreibung: Beinhaltet alle organisatorischen und inhaltlichen Aspekte der (kontinuierlichen) Vor- und Nachbereitung einer Weiterbildungsveranstaltung.

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz	1. Ich analysiere den Lerngegenstand und setze inhaltliche Schwerpunkte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich präzisiere Lehr-/ Lernziele durch die Unterscheidung in →Richtziele, →Grobziele und →Feinziele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich nehme eine →Stoffreduktion vor, indem ich die mir zur Verfügung stehenden Informationen auf ein teilnehmer-orientiertes Niveau bringe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich erarbeite in Bezug auf die Erreichung der Lernziele einen Ablauf- und Zeitplan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich bereite situations- und themenbezogen geeignete Methoden und Beispiele vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich treffe aufgrund der Thematik eine Auswahl von geeigneten Lehr-/ Lernmitteln (z. B. Filme, spezielle Literatur, Musik).	<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 vor- und nachbereiten

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Pädagogisch-didaktische Kompetenz/ Medienkompetenz	7. Ich wähle anhand des Stoffes und der Methoden geeignete Medien aus (z. B. Notebook, Beamer, Internet, Flipchart).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Ich stelle Verknüpfungen mit dem Praxis- und Vorwissen der Teilnehmenden her.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. Ich beziehe kontinuierlich die Erwartungen der Teilnehmenden in meine Planung ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. Ich achte darauf, dass die Lernprozesse →selbstorganisiert und selbstbewertet ausgerichtet sind (handlungsorientiertes Lernen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11. Ich überarbeite und verbessere kontinuierlich meine Lehr-/ Lernmaterialien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12. Ich lege inhaltliche Schwerpunkte und Methoden für die Wiederholung der Lerninhalte fest.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	13. Ich plane den Einsatz geeigneter Formen der Leistungsmessung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der pädagogisch-didaktischen Kompetenz/ Medienkompetenz	∅			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

Lehreinheiten vor- und nachbereiten

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Fachliche und gesellschaftliche Kompetenz	1. Ich halte mich über aktuelle Diskussionen und Forschungsergebnisse in meinem Fach auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich besuche regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen (z. B. Seminare, Tagungen, Fortbildungen) in meinem Fachgebiet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich kann neue Entwicklungen und Ergebnisse in meinem Fachgebiet hinsichtlich ihrer Relevanz für die Lehreinheit bewerten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich finde Antworten auf offen gebliebene Fragen, um diese in der nächsten Lehreinheit gemeinsam mit den Teilnehmenden zu diskutieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich informiere mich regelmäßig über aktuelle gesellschaftliche, politische und bildungsrelevante Themen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich zeige Schnittstellen zwischen meinem Fachgebiet und anderen gesellschaftlichen Bereichen auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich habe ein umfangreiches Wissen über die Grundzüge des Weiterbildungssektors in Deutschland und verfolge aktuelle Diskussionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der fachlichen und gesellschaftlichen Kompetenz	Ø			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

Lehreinheiten vor- und nachbereiten

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Ich schätze sowohl den individuellen als auch den gemeinsamen Lernfortschritt der Teilnehmenden ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich bereite ein differenziertes Feedback für die Teilnehmenden vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich ermittle eine möglichst objektive Einschätzung meiner Lehrleistung (z. B. Feedback der Teilnehmenden, Interaktionsverhalten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich schätze meine eigenen Leistungen beim Durchführen der Lehreinheiten ein und ziehe Konsequenzen für darauffolgende Lehreinheiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der personalen/ sozialen/ reflexiven Kompetenz	∅			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im Glossar

**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. Ich erläutere zu Beginn der Weiterbildungsveranstaltung die Rahmenbedingungen, inhaltlichen Angebote und Ziele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich setze 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. Ich setze 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. Ich schaffe ein angenehmes Lernklima (z. B. durch konstruktive Kommunikation, Raumgestaltung, Offenheit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich verwende situationsbegründet geeignete Medien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich berücksichtige →lernpsychologische Besonderheiten des Erwachsenenlernens in meiner Seminargestaltung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich stelle Verknüpfungen mit dem Praxis- und Vorwissen der Teilnehmenden her.	<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	8. Ich achte auf die individuellen Arbeitsweisen (z. B. Lerntempo, Lernmotivation) der Teilnehmenden und ergreife 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. Ich erkenne Lernbarrieren (z. B. Lernschwierigkeiten, Scham, Hemmungen, Sprachschwierigkeiten) der Teilnehmenden und trage zu deren Abbau bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11. Ich visualisiere 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. Ich sichere 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. Ich schaffe genügend Raum für Reflexion und Feedback zum Gruppen geschehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	14. Ich schaffe 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	∅			

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
Fachliche und gesellschaftliche Kompetenz	1. Ich beantworte weiterführende fachliche Fragen der Teilnehmenden kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich verknüpfe gesellschaftliche Aspekte mit den Inhalten der Lehreinheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich verdeutliche 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. Ich wende geeignete Methoden der Gesprächsführung und Konfliktlösung an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich setze angemessene →Leistungsstile (z. B. partnerschaftlich oder demokratisch) situationsgerecht ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich kann mich von den Teilnehmenden emotional abgrenzen, um pädagogische Situationen sachgerecht einschätzen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich reagiere auf kritische Äußerungen von Teilnehmenden pädagogisch angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich reflektiere das Lehr-/ Lerngeschehen auf der →Metaebene (z. B. über Rollenverteilung, Gruppendynamik, Machtverhältnisse und Milieuspezifika).	<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	6. Ich reflektiere meine Verhaltensweisen und Wirkungen auf die Teilnehmenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich suche 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. Ich gebe den Teilnehmenden Hinweise für weiterführende und vertiefende Informationsquellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich gebe den Teilnehmenden individuelle Hinweise zu Strategien und Methoden des Selbststudiums.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich gebe 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. Ich kenne den Beratungsgegenstand (z. B. das Bildungsangebot meiner Einrichtung oder meiner Region, die Zugangsvoraussetzungen zu Lehrgängen und die finanziellen Fördermöglichkeiten für Bildungsteilnehmende).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich nehme regelmäßig an Weiterbildungen im Bereich Bildungsberatung teil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich bin mit →Beratungsansätzen (z. B. nach Rogers, Phasenmodell, informative/ situative/ biografieorientierte Beratung) vertraut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich grenze Beratung von Auskunft und Information, aber auch von Therapie ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich achte 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. Ich bespreche und vereinbare zu Beginn der Beratung mit den Ratsuchenden die Ziele des Gesprächs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich verweise an zuständige Stellen, wenn der Beratungswunsch den Rahmen meiner Möglichkeiten überschreitet.	<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	8. Ich gestalte aktiv den Gesprächsverlauf einer Beratung, indem ich z. B. durch Fragen leite, getroffene Aussagen umformuliere und das Gespräch angemessen schließe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausprägungsgrad der Beratungskompetenz/ Begleitungskompetenz	Ø			
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Ich baue eine vertrauensvolle Gesprächsbeziehung zu den Ratsuchenden auf, indem ich beraterische Haltungen wie Empathie und Akzeptanz einnehme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich kann mich 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. Ich kann auftretende Probleme im Beratungsgespräch angemessen bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich reflektiere und analysiere den Verlauf und die Ergebnisse der Beratungsgespräche und mein beraterisches Verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich zeige 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			

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. Ich orientiere mich bei der Konzeptentwicklung an den Zielen und inhaltlichen Schwerpunkten meiner Bildungseinrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich informiere mich regelmäßig über aktuelle bildungs- und förderrelevante Schwerpunkte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich überprüfe regelmäßig private und öffentliche Fördermöglichkeiten und Finanzierungsquellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich führe 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. Ich orientiere mich bei der Konzeptentwicklung an vorhandenen regionalen Angeboten und Bedarfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich erfasse und plane die Kostenfaktoren der Bildungsmaßnahme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich nutze 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

19

Konzeptentwicklung

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	8. Ich berücksichtige 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. Ich akquiriere die Teilnehmenden unter Berücksichtigung aller mir zur Verfügung stehenden Mittel (z. B. durch Ausschreibungen, Annoncen, persönliche Ansprache).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. Ich integriere 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

20

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 meinen Aufgabenbereich

Diese Bewertung wählen Sie aus, wenn der Indikator nicht auf den eigenen Verantwortungsbereich 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. Ich entwickle längerfristige Strategien zur Projektkonzeption und Projektakquise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich entwickle aufgrund neuer gesellschaftlicher und gesetzlicher Anforderungen zeitnah Projektideen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich gewinne geeignete Projektpartner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich plane und koordiniere Aufgaben und Aktivitäten des Projektes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich koordiniere den Personaleinsatz nach aufgabenorientierten Kriterien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich beurteile die verschiedenen →Risikoarten (z. B. Planungs-, Umsetzungs- und Umfeldrisiken).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich erkenne Probleme bei der Projektdurchführung und ergreife korrigierende Maßnahmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Ich führe →prozessbegleitende und abschließende Evaluationen im Sinne von Projektcontrolling durch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 meinen Aufgabenbereich

→ Begriffserklärung im Glossar

Projektmanagement

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4	n. z.
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Ich stehe in regelmäßiger Kommunikation mit allen am Projekt beteiligten Partnern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich gestalte die Kommunikation im Projektteam und mit dem Projektumfeld situationsbezogen (z. B. Workshops, Beratung, Newsletter).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich informiere regelmäßig über Teilergebnisse des Projektes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich formuliere Aufgabenstellungen präzise und sachbezogen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich delegiere Aufgaben entsprechend den Kompetenzen der Mitarbeiter/innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich motiviere alle am Projekt beteiligten Partner und das Projektteam (z. B. Erfahrungsaustausch, Mitarbeitergespräche).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich rege Reflektionsprozesse im Projektteam an (z. B. durch Mitarbeitergespräche, Einzelgespräche).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Ich reflektiere Anregungen und Kritik des Projektteams.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9. Ich löse auftretende Konflikte im Team oder mit Projektpartnern durch deeskalierende Maßnahmen (z. B. Supervision, Teambesprechung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10. Ich gebe den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein individuelles Feedback.	<input type="checkbox"/>	<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

n. z.=Indikator fällt nicht in meinen Aufgabenbereich

→ 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 meinen Aufgabenbereich

Diese Bewertung wählen Sie aus, wenn der Kompetenzindikator nicht auf den eigenen Verantwortungsbereich 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. Ich nutze verschiedene Wege der Personalakquise (z. B. Aufgeben von Stellenanzeigen, Empfehlungen von Partnern).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich treffe anhand von Bewerbungsunterlagen eine Auswahl geeigneter potentieller Mitarbeiter/innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich führe professionelle Einstellungsgespräche (z. B. durch strukturierte Interviews, Erstellung von Bewertungsregeln).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich berate auf der Grundlage der Bewerbungsgespräche die Geschäftsleitung bezüglich der Neueinstellungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich setze das Personal aufgabenorientiert und entsprechend seiner Kompetenzen ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich evaluiere regelmäßig die Leistungen und Entwicklungs-potentiale der Mitarbeiter/innen in meiner Weiterbildungseinrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7. Ich unterstütze die Fortbildungsbestrebungen der Mitarbeiter/innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 meinen Aufgabenbereich

→ Begriffserklärung im Glossar

Personalentwicklung

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4	n. z.
Personale/ Soziale / Reflexive Kompetenz	1. Ich führe in regelmäßigen Abständen Mitarbeitergespräche durch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich treffe →Zielvereinbarungen mit den Mitarbeiter/innen, um deren persönliche Entwicklung zu fördern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich motiviere die Mitarbeiter/innen (z. B. durch regelmäßige Mitarbeitergespräche, Förderung der Mitbestimmung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich fördere die Kommunikation der Mitarbeiter/innen (z. B. durch flache Hierarchien, offenes Arbeitsklima).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich erkenne Probleme und Konflikte rechtzeitig und erarbeite zusammen mit den Betroffenen Lösungsansätze.	<input type="checkbox"/>	<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

n. z.=Indikator fällt nicht in meinen Aufgabenbereich

→ 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. Ich pflege und erweitere regelmäßig meine Kontakte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich nutze gezielt meine Kontakte zum Aufbau eines neuen Netzwerkes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich suche aktiv nach neuen Kooperationspartnern und bestehenden Netzwerken für gemeinsame Aktivitäten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich erarbeite mit den Netzwerkpartnern tragfähige Vereinbarungen zu Aufgaben und Zielen der Zusammenarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich initiiere 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. Ich unterstütze einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen allen Netzwerkpartnern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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

→ Begriffserklärung im Glossar

Netzwerkarbeit

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Personale/ Soziale/ Reflexive Kompetenz	1. Ich pflege bestehende Kontakte, indem ich eine sorgfältige, Vertrauen fördernde Kommunikation mit Netzwerkpartnern betreibe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich entwickle 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. Ich fördere 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. Ich motiviere die Netzwerkpartner, eigene Ideen oder Verbesserungsvorschläge einzubringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich löse 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			

1=Trifft voll zu

2=Trifft überwiegend zu

3=Trifft überwiegend nicht zu

4=Trifft nicht zu

→ Begriffserklärung im
Glossar

(BILDUNGS-) CONTROLLING

(Bildungs-) Controlling

Arbeitssituation: (Bildungs-) Controlling

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

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	1. Ich ermittle im Sinne eines ökonomischen Bildungscontrollings relevante →Kennzahlen (z. B. Umsatzsteigerung, Anzahl der Fortbildungsangebote, Teilnehmerstatistik, Rentabilität von Weiterbildungsprodukten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich nutze zum strategischen und systematischen Bildungscontrolling →qualitative und/ oder →quantitative Ansätze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich ermittle die Kundenkennzahlen der Weiterbildungseinrichtung (z. B. Kundenzufriedenheit, Zugewinn an Neukunden, Halten von Altkunden).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich analysiere 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. Ich erkenne durch gezielte Analyse der Prozesse Fehlerquellen und leite Gegensteuerungsmaßnahmen ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich erstelle Prognosen zu Entwicklungsperspektiven und zur Wettbewerbsfähigkeit der Weiterbildungseinrichtung.	<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	7. Ich analysiere Einflüsse und Trends außerhalb der Weiterbildungseinrichtung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Ich erstelle regelmäßig Berichte als Entscheidungsgrundlage für die Unternehmensführung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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

→ Begriffserklärung im Glossar

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Öffentlichkeitsarbeit

Arbeitssituation: Öffentlichkeitsarbeit

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

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	1. Ich nutze zur Präsentation meiner Weiterbildungseinrichtung vielfältige Möglichkeiten (z. B. Messen, Tagungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich organisiere 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. Ich informiere regelmäßig durch verschiedene Aktionsformen (z. B. Tag der offenen Tür, Projekttag) über aktuelle Bildungsangebote meiner Weiterbildungseinrichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich verfasse regelmäßig Angebote sowie Rund- und Informationsschreiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5. Ich verfasse regelmäßig Beiträge für (Fach-)Medien (z. B. Pressemitteilungen, Artikel in Fachzeitschriften).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6. Ich entwickle und aktualisiere 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

Öffentlichkeitsarbeit

Kompetenzen	Kompetenzindikatoren	1	2	3	4
Organisations- und Managementkompetenz	7. Ich nutze angemessene Verteilungskanäle für die Werbeträger (z. B. Netzwerktreffen, Workshops).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Ich überprüfe 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. Ich erkenne die Bedürfnisse potentieller Kunden und kann sie daher gezielt ansprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Ich erstelle zielgruppenorientierte Werbemittel (z. B. zielgruppenspezifische Sprachstile).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Ich führe Informationsgespräche mit potentiellen Teilnehmenden für Weiterbildungsveranstaltungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Ich beherrsche 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