

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) in Bezug auf unsere Weiterbildung „Erlebnispädagogik BVKE“

Mit dem **Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (DQR)** wird erstmals ein Rahmen vorgelegt, der bildungsbereichsübergreifend alle Qualifikationen des deutschen Bildungssystems umfasst. Als nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) berücksichtigt der DQR die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems und trägt zur angemessenen Bewertung und zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei. Ziel ist es, Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen transparenter zu machen und auf diese Weise Durchlässigkeit zu unterstützen. Dabei gilt es, durch Qualitätssicherung und -entwicklung Verlässlichkeit zu erreichen und die Orientierung der Qualifizierungsprozesse an Lernergebnissen („Outcome-Orientierung“) zu fördern. Damit leistet der DQR einen Beitrag zur Förderung der Mobilität von Lernenden und Beschäftigten zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern im Sinne bestmöglicher Chancen. Zugang und Teilnahme am lebenslangen Lernen und die Nutzung von Qualifikationen sollen für alle – auch für von Arbeitslosigkeit und unsicheren Arbeitsverhältnissen betroffene Menschen – gefördert und verbessert werden.

(vgl.: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>)

Für die Beschreibung der **acht Niveaus des DQR** ist eine einheitliche Struktur vorgegeben:

| Niveauindikator Anforderungsstruktur | | | |
|---|---|---|--|
| Fachkompetenz | | Personale Kompetenz | |
| Wissen | Fertigkeiten | Sozialkompetenz | Selbständigkeit |
| Tiefe und Breite | Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit | Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation | Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz |

Ziel unserer Weiterbildungen ist es, Menschen unabhängig von ihrem fachspezifischen Startlevel mindestens auf dem **Niveau 4 und teilweise auf Niveau 5** zu entlassen. Diese werden hier nochmals definiert:

| Niveau 4 | | | |
|--|--|--|---|
| Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. | | | |
| Fachkompetenz | | Personale Kompetenz | |
| Wissen | Fertigkeiten | Sozialkompetenz | Selbständigkeit |
| Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. | Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen. | Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren. | Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren, realisieren und verantworten. |

| Niveau 5 | | | |
|---|--|---|--|
| Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. | | | |
| Fachkompetenz | | Personale Kompetenz | |
| Wissen | Fertigkeiten | Sozialkompetenz | Selbständigkeit |
| Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen. | Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen. | Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen. | Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen. |

Anforderungen an Erlebnispädagogen*inne

Für eine Weiterentwicklung der Erlebnispädagogik ist es erforderlich, über die nötigen Kompetenzen und Qualifikationen einer Leitungsperson von erlebnispädagogischen Unternehmungen Anforderungsprofile zu formulieren. Natursportlich-orientierte Aktivitäten mit pädagogischer Zielrichtung erfordern in mehreren Bereichen spezielle Kompetenzen, die notwendig sind, um verantwortungsvoll eine Gruppe leiten zu können. Im Folgenden werden stichwortartig einige Punkte aufgelistet, die das Anforderungsprofil für eine*n Leiter*in eines erlebnispädagogischen Kurses umreißen und die wir versuchen, in unseren Aus- und Weiterbildungen zu vermitteln:

Persönlichkeit (Basis):

- Fähigkeit, sich zurückhalten und akzeptieren, dass man nicht gebraucht wird
- Empathisch sein und sich für die Bedürfnisse anderer interessieren
- Ökologisches Bewusstsein
- Bewusstsein für die Vorbildfunktion in Sicherheits- und Umweltfragen
- Authentisches Arbeiten

Fachliche und sportliche Kompetenz (Hard Skills):

- gute technische Fähigkeiten im jeweiligen Medium
- Beherrschen der angebotenen Natursportart
- Umfangreiche Ausbildung (möglichst mit formalem Abschluss) bei den Risikosportarten
- Wissen um (BVKE) Sicherheitsstandards (u.a. Erste Hilfe), siehe Sicherheitsmanagement
- Fähigkeit Gefahrensituation zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren
- Fähigkeit die Natur und Kultur zu schützen

Pädagogische und psychologische Kompetenz (Soft Skills):

- Erkennen von Gruppenprozessen
- Fähigkeit, den Erfahrungsprozess der Teilnehmer zu begleiten
- Kenntnisse über interaktive Prozesse
- Motivationstechniken
- Kommunikationsfähigkeit
- Beherrschen von Problem- und Konfliktbewältigungsstrategien

- Beherrschen von Reflexionstechniken
- Fähigkeit, Atmosphäre für Kooperation, Vertrauen und Zusammenarbeit zu schaffen
- Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Verhaltens und das der Gruppe

Persönliche „Grundausrüstung“ oder „Die Berge mögen ihre eigene Sprache sprechen, wir sind jedoch immer Übersetzer dieser Sprache“ (Meta Skills)

- Kennen eigener Führungsstile und bewusster Umgang damit
- Persönliches Durchhaltevermögen
- Flexibilität
- Kommunikative Kompetenz
- Ethische Grundlagen
- selbstreflektiert

Diese Kompetenzen werden in dem nachfolgenden Schaubild dargestellt:



Betrachtet man dieses Anforderungsprofil für den Erlebnispädagogen, so fällt auf, dass die Anforderungen vielfältig und sehr hoch sind. Ein Erlebnispädagoge zeichnet sich durch die gelungene Verknüpfung der Hard- und Softskills aus, die sich auf einer Basis mit Inhalten aus Geschichte, Philosophie, Soziologie, Psychologie, Biologie sowie Geologie begründet. Allzu oft neigt man bei der Ausbildung von Erlebnispädagogen dazu, nur die Hardskills zu prüfen: jene technische Qualifikation, die leicht auszubilden und zu überprüfen ist, wie z.B. die sichtbaren Aktivitäten, Sicherheit und Umweltschutz. Die Soft- und Metaskills (soziale und übergreifende Fähigkeiten) kommen oft zu kurz oder werden gar nicht trainiert, da diese Qualifikationen, wie beispielsweise Prozessbegleitung und Kommunikationsfähigkeit, viel schwieriger auszubilden und zu überprüfen sind.

Allerdings ist es nicht unbedingt erforderlich, Experte für das angebotene Medium und für Pädagogik zu sein: Es können auch Pädagogen und beispielsweise Bergführer in einem Team zusammenarbeiten und sich die Aufgaben teilen. Eine nicht zu unterschätzende Wirkung auf Jugendliche kann es haben, wenn der Pädagoge beispielsweise beim Klettern einen Rollenwechsel vornimmt und nun selbst Lernender mit seinen Ängsten und Befürchtungen ist. Jugendliche beobachten ihre Leiter genau, wie sie mit bestimmten Situationen umgehen können: Wie geht er Konflikte an und wie konsequent ist er in seinem Tun? Wie geht er mit eigenen Ängsten um? Wie beteiligt er sich an anfallenden Arbeiten?

Wir setzen all dies in den verschiedensten Bereichen auf den Ebenen von **Hardskills**, **Softskills** und **Metaskills** um:



Hardskills: Die Fähigkeiten der Hand entdecken. Grundlegende Techniken bei der Begegnung mit und der Bewegung in der Natur - "Begreifen" im buchstäblichsten Sinn.



Softskills: Die Fertigkeiten des Hirns entwickeln. Aus dem Erlebten Erlernbares machen, pädagogisch-didaktische Fertigkeiten, wie Zielgruppenorientierung, Prozessbegleitungstechniken, Reflexionsmethoden, Hintergrundmodelle u.v.m.



Metaskills: Das eigene Herz zur Sache kommen lassen. Techniken, Methoden und Inspiration zur Persönlichkeitsbildung – Authentizität, Integrität, Ethik, Stressbewältigung, persönliche Kommunikation- und Problemlösekompetenz, flexibler Führungsstil. Sind wichtige Voraussetzungen, die uns als Pädagogen Persönlichkeiten ausmachen und die letztendlich wesentlich über unseren Lehr-Erfolg entscheiden.

Wir möchten unsere Teilnehmer durch unsere Aus- und Weiterbildungen **dazu befähigen, selbstständig und mit oder ohne Unterstützung von Kollegen erlebnis- und umweltpädagogische Veranstaltungen durchzuführen.**

Dazu gehören für uns unterschiedlichste Ebenen, bezogen auf die Vorarbeit mit dem Ansprechpartner der Gruppe bzw. dem Auftraggeber, den internen Vorbereitungen (Planung der Gesamtveranstaltung) bis hin zur flexiblen Umsetzung, zusammen mit den Klienten vor Ort und der Nachbereitung.

Konkret sind dies:

- Kontaktaufnahme mit den Teilnehmenden und der Gruppe
- Auftragsklärung und Wahl der Methode
- Informationen, die an die Teilnehmer weitergeleitet werden müssen (Ausrüstung etc.)
- Suchen der geeigneten Lokalität
- Klären aller rechtlicher Angelegenheiten (Geländenutzung, Versicherungen etc.)
- Konkretes Planen der Aktivitäten
- Klärung, ob Personal, Zeit und Material in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen
- Geeignete Auswahl der (natur)sportlichen und handlungsorientierten Methoden
- Durchführung der erlebnispädagogischen oder erlebnisorientierten Veranstaltung mit einem angemessenen Verhältnis von Aktion und Reflexion
- Nachbereitung der Veranstaltung durch Abschlussgespräche, Evaluation etc.

Unser Anspruch: **Niveau 4 bis teilweise Niveau 5**

Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Hard Skills (Fachkompetenz)

Die von uns gelehrt Hard Skills umfassen verschiedenste Bereiche, die für uns in Bezug auf die von uns angewandten Tätigkeitsfelder wichtig erscheinen. Sie erscheinen uns auf dieser Ebene wie „die Fähigkeit, lesen und schreiben zu können“ als Grundlage von erlebnisorientiertem Handeln.

Dabei denken wir nicht nur an die Fähigkeit, die Fertigkeiten (wie Kanu fahren, Klettern etc.) korrekt anzuwenden, sondern auch an **das ökologische, rettungstechnische, rechtliche und kulturelle** Umfeld der Aktivitäten.

In unseren Weiterbildungen werden auf dieser Ebene folgende „Hard Skills“ gelehrt und erlernt:

- Techniken zur Anleitung und Gestaltung von kooperativen Abenteuerspielen
- Reflexionstechniken anhand konkreter Lernprojekte
- Orientierung mit Karte und Kompass und GPS (Geocaching)
- Fachspezifische Materialkunde
- Bau von Notunterkünften
- Seil- und Knotenkunde
- Mobile Seilaufbauten mit Anwendung hoher und niedriger Elemente
- Sportklettern der Halle und am Naturfels
- Mehrseillängen Klettern
- Kanufahren: Paddeltechniken, Flusskunde → in der Weiterbildung werden die Grundlagen nach den Richtlinien der American Canoe Association (ACA) Level I und II vermittelt und geprüft.
- Spiele auf dem Wasser
- bewegtes Wasser bis zum Schwierigkeitsgrad II+
- Höhlenbefahrungen in nicht wasserführenden Höhlen
- Gehen im Klettersteig
- Gehen in leichtem alpinem Gelände
- Canyoning und Bachbettbegehungen
- Mountainbike- und Fahrradtouren
- Berge und Rettungstechniken

Dabei stehen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Welches sind die aktuellen (fach)sportlichen Standards gemäß den entsprechenden Fachverbänden (DAV, DKV, ERCA etc.).
- Sicherheit: Bin ich in der Lage, noch handlungsfähig zu sein, wenn einmal etwas „schiefläuft“ (von der Bergung über die Erstversorgung bis hin zum Start der Rettungskette)
- Bin ich mir darüber bewusst, welche kulturellen Besonderheiten und Grenzen manche Aktivitäten haben. Bin ich vertraut mit lokalen Gepflogenheiten und religiösen/kulturellen Einschränkungen?
- Kenne ich den ökologischen Fußabdruck meiner geplanten Aktivitäten? Welchen Einfluss hat dies auf das Ökosystem? Beziehe ich diese Aspekte bereits bei der Planung ein?
- Bin ich mir über den rechtlichen Rahmen, in dem ich mich bewege, bewusst? Welche Gesetze regeln mein Handeln?

| Fachkompetenz | | Personale Kompetenz | |
|---|--|---|--|
| Wissen | Fertigkeiten | Sozialkompetenz | Selbständigkeit |
| Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen. | Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen. | Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen. | Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen. |

| Konkrete (Lern-)Ziele als Teilnehmer: | | | |
|--|---|---|---|
| <p>Ich habe das aktuelle (fach)sportliche Wissen gemäß der Fachverbände (wo existent) erfasst und mehrfach in Übungseinheiten praktiziert.</p> | <p>Ich habe im Zuge der Weiterbildung und des Eigenprojektes die erworbenen praktischen Fertigkeiten in Settings mit unterschiedlichen Zielgruppen erprobt.</p> | <p>Ich kenne Methoden und Wege, wie sich Inhalte für unterschiedliche Zielgruppen angemessen adaptieren lassen.</p> | <p>Ich habe alles was ich an Hart Skills lehre selbst mehrfach erlebt / praktiziert und weiß um die Notwendigkeit von regelmäßiger Weiterbildung.</p> |
| <p>Ferner ist dieses durch eine Lehrprobe geprüft worden.</p> | <p>Ich kann geplante Aktionen auf Risiken hin analysieren.</p> | <p>Ich weiß um kulturelle Besonderheiten bzw. wo ich mich darüber informiere kann.</p> | <p>Ich habe alles was ich an Hart Skills lehre selbst mehrfach erlebt / praktiziert und weiß um die Notwendigkeit von regelmäßiger Weiterbildung.</p> |
| <p>Ich kenne übergreifende Sicherheitsprinzipien.</p> | <p>Ich kann übergreifende Sicherheitsprinzipien anwenden.</p> | <p>Ich bin mir über das unterschiedliche Sicherheitsbedürfnis meiner Teilnehmer bewusst.</p> | <p>Ich habe alles was ich an Hart Skills lehre selbst mehrfach erlebt / praktiziert und weiß um die Notwendigkeit von regelmäßiger Weiterbildung.</p> |
| <p>Ich habe ein Grundverständnis über ökologische Zusammenhänge und kann diese erfassen und bewerten.</p> | <p>Ich kann mein Handeln nach ökologischen Gesichtspunkten ausrichten.</p> | <p>Ich bin mir über das unterschiedliche Sicherheitsbedürfnis meiner Teilnehmer bewusst.</p> | <p>Ich habe alles was ich an Hart Skills lehre selbst mehrfach erlebt / praktiziert und weiß um die Notwendigkeit von regelmäßiger Weiterbildung.</p> |
| <p>Ich kenne für mein Arbeitsfeld relevante rechtliche Grundlagen.</p> | <p>Ich kann mein Handeln nach ökologischen Gesichtspunkten ausrichten.</p> | <p>Ich bin mir über das unterschiedliche Sicherheitsbedürfnis meiner Teilnehmer bewusst.</p> | <p>Ich habe alles was ich an Hart Skills lehre selbst mehrfach erlebt / praktiziert und weiß um die Notwendigkeit von regelmäßiger Weiterbildung.</p> |

Soft Skills (Personale Kompetenz I)

Um Menschen Dinge nahe zu bringen, bedarf es außer der (fach)sportlichen Fähigkeiten und Kenntnisse eine große Zahl weiterer Kompetenzen, die wir hier unter dem Begriff „Soft Skill“ zusammengefasst haben:

- Wie lehre ich komplexe Sachverhalte? Welche didaktischen Prinzipien kann ich bewusst anwenden? Welche setze ich bei wem und wann ein?
- Wie organisiere ich eine Veranstaltung (von der ersten Kontaktaufnahme mit den Teilnehmern bis zur Infrastruktur (Verpflegung, Transport, Übernachtung etc.)
- Wie kalkuliere ich all das?

| Fachkompetenz | | Personale Kompetenz | |
|---|--|---|---|
| Wissen | Fertigkeiten | Sozialkompetenz | Selbständigkeit |
| Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen. | Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen. | Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen. | Eigene und fremdgesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen. |

| Konkrete (Lern-)Ziele als Teilnehmer: | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Ich habe unterschiedliche didaktische Prinzipien und Methoden erfasst und analysiert.</p> <p>Ich kenne Reflexionsmethoden, Moderationstechniken</p> <p>Ich weiß um notwendige Schritte und Abläufe bei der Organisation von Arbeitsprozessen im relevanten Handlungsfeld.</p> <p>Ich kenne Kalkulationsmodelle bezogen auf das relevante Handlungsfeld.</p> | <p>Ich kann unterschiedliche didaktische Methoden anwenden.</p> <p>Ich kann Reflexions- und Moderationstechniken sowie Stressbewältigungstechniken anwenden.</p> <p>Ich kann auftragsbezogenen Aktivitäten sowie Arbeitsprozesse planen und organisieren.</p> <p>Ich kann den ökonomischen Wert verschiedener Aktivitäten einordnen und eine Kalkulation erstellen.</p> | <p>Ich kann ein exemplarisches Setting (Zielgruppe, Gruppenphase & Auftrag) bewerten, die Auswahl eines passenden Lernmodells begründen und eine geeignete Aktivität auswählen und durchführen.</p> <p>Ich habe wichtige Unterschiede im Umgang mit verschiedenen Lerntypen erarbeitet sowie praktisch erfahren und kann sie kritisch beurteilen.</p> <p>Ich kann im Team strukturiert arbeiten und wertschätzend Teamprozesse reflektieren.</p> | <p>Ich kann eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele im relevanten Handlungsfeld reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen.</p> |

Meta Skills (Personale Kompetenz II)

Welche individuellen, persönlichen Merkmale und Fähigkeiten bringe ich mit? Und wie und wann setze ich diese ein? Nicht alles, was man in diesem Bereich benötigt, kann man während einer Weiterbildung lernen. Und wenn man es kann, bedarf man Zeit dazu. Dies ist ein wesentlicher Grund dafür, dass sie sich über 20 Monate erstreckt, und dies einen Hauptschwerpunkt in der Hausarbeit darstellt.

Wenn man sich darüber im Klaren ist, wann und warum manche Prozesse in Gruppen passieren, kann man seinen eigenen Leitungsstil anpassen. Einige dieser Techniken und Kompetenzen sind daher trainierbar!

| Fachkompetenz | | Personale Kompetenz | |
|---|--|---|---|
| Wissen | Fertigkeiten | Sozialkompetenz | Selbständigkeit |
| Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen. | Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen. | Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen. | Eigene und fremdgesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen. |

| Konkrete (Lern-)Ziele als Teilnehmer: | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Ich kenne Kommunikationsmodelle Lernmodelle, und Theorien bezüglich der dynamischen Prozesse in Gruppen.</p> <p>Ich kenne unterschiedliche Führungsstile und habe diese als Teilnehmer erlebt.</p> | <p>Ich kann verschiedene Handlungsalternativen im Umgang mit schwierigen/komplexen zwischenmenschlichen Situationen anwenden.</p> <p>Ich habe praktische Erfahrungen</p> <p>Umgang mit spezifischen Zielgruppen.</p> <p>Ich kann unterschiedliche didaktische Methoden, Reflexionsmethoden, Moderations- und Stressbewältigungstechniken situations- und zielgruppenbezogen auswählen und anwenden.</p> <p>Ich habe unterschiedlicher Führungsstile als Führungskraft erprobt und kann sie situations- und zielgruppenbezogen einsetzen.</p> | <p>Ich bin bereit die eigene Ethik und das eigene Lehr-/Lernverständnis kritisch zu reflektieren.</p> | <p>Ich bin in der Lage sowohl meinen eigenen Lehrstil, meine Wirkung auf die Teilnehmer wie auch konkrete Handlungen zu analysieren, einzuordnen und ggf. zu hinterfragen.</p> <p>Ich kann bewusst einen Perspektivenwechsel vollziehen (Lehrender & Lernender).</p> |

Wir vermitteln unseren Teilnehmer/innen die Inhalte so, dass sie die Aktivitäten nicht nur selbst bis zu einem angemessenen Maße durchführen können, sie sollen diese auch vermitteln, also lehren können. Des Weiteren sollen sich die Teilnehmer/innen stets mit der pädagogischen Umsetzung und Reflexion der Aktivitäten eingehend beschäftigt haben. Dies wird daher nicht mehr gesondert erwähnt.

Lernziele allgemein

Die Lernziele, die die Teilnehmer erreichen sollten, werden in drei Stufen eingeteilt:

| | |
|--|---|
| <p>Stufe 1: Grundwissen und -können für alle, Mindestziele</p> | <p>Ziel ist das Kennen und Können der Technik. Die/Der Teilnehmer/in kennt die Technik, er kann diese einordnen und anwenden. Die Inhalte sind prüfungsrelevant und werden konkret abgefragt bzw. unter realitätsnahen Bedingungen demonstriert. Der Teilnehmer zeigt, dass er auch unter „Stress“ in der Lage ist, die Technik korrekt einzusetzen und sicherheitsrelevante Aspekte zu berücksichtigen.</p> |
| <p>Stufe 2: Erweitertes Basiswissen und -können, als „Kür“</p> | <p>Ziele sind das Kennen und Einordnen der Technik. Der Teilnehmer kennt die Technik und kann diese <i>einordnen</i> und <i>beurteilen</i>. Er kann Unterschiede bzw. Vor- und Nachteile in Abgrenzung zu anderen Techniken/ Methoden identifizieren und benennen.</p> |
| <p>Stufe 3: Spezialwissen und -können als maximales Ziel</p> | <p>Kennen und/oder Können dieser Technik ist Optional. Der Teilnehmer erhält zusätzliche Informationen. Anwendung und Wissensaneignung bezüglich der Inhalte sind optional. Die Inhalte sind nicht offizieller Bestandteil des Lehrplans.</p> |