

Anforderungen an TrainerInnen

Studie zu Anforderungskriterien an TrainerInnen im Bereich
arbeitsmarktpolitischer Schulungen

Endbericht an den niederösterreichischen Beschäftigungspakt

Friederike Weber
Dagmar Hlebic
Michaela Friedl-Schafferhans

Prospect Unternehmensberatung GesmbH
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4
Tel: +43/1/523 72 39
E-Mail: office@pro-spect.at
www.pro-spect.at

Wien, Dezember 2012

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ



INHALT

1.	EINLEITUNG	3
2.	ABLAUF DER STUDIE	4
3.	DIE GEGENWÄRTIGE PRAXIS	5
3.1.	ANFORDERUNGSKRITERIEN IN AUSSCHREIBUNGEN DES ARBEITSMARKTSERVICE	5
3.2.	EXKURS: EIN BLICK ZU UNSEREN NACHBARN DEUTSCHLAND UND SCHWEIZ.....	8
4.	TRAINER/IN: EIN BERUF OHNE BERUFSBILD?!	11
5.	DIE SICHTWEISE DER AKTEURINNEN DES HANDLUNGSFELDES	19
6.	SCHLUSSFOLGERUNGEN	28
7.	LITERATUR	34
8.	VERWENDETE UNTERLAGEN DES ARBEITSMARKTSERVICE	36

1. Einleitung

Im Feld der Erwachsenenbildung herrscht Einigkeit darüber, dass das Trainingspersonal zu einem sehr hohen Anteil die Wirksamkeit und die Zielerreichung von Bildungsmaßnahmen beeinflussen kann. Aus diesem Grund werden bei Ausschreibungen arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice neben inhaltlichen Zielsetzungen genaue Anforderungen an TrainerInnen definiert. Diese müssen im Rahmen von Vergabeprozessen öffentlicher Auftraggeber klar und nachvollziehbar sowie überprüfbar sein.

Sehr häufig handelt es sich bei diesen Kriterien um den Nachweis formaler Ausbildungen und von einschlägiger Berufserfahrung. Dies im Gegensatz zum freien Trainingsmarkt, wo Empfehlungen, Referenzen und Vorabgespräche eine große Rolle spielen.

Formale Kriterien als Hilfsmittel

Die in Vergabeprozessen formulierten Kriterien sind Hilfsmittel, die Vergleichbarkeit der Angebote zu gewährleisten, können aber nicht sicherstellen, dass es sich tatsächlich um gute TrainerInnen handelt. Die Erfüllung formaler Qualifikationen erhöht aber die Wahrscheinlichkeit des Vorliegens von Professionalität.

Allerdings drängt dieser Zugang die Bedeutung anderer Formen der Erlangung von Kompetenzen (non-formales Lernen und informelles Lernen in der Praxis) und anderer Kompetenzebenen, wie soziale und personale Kompetenzen, die im Training sehr wichtig sind, in den Hintergrund.

Letztendlich scheint es aber der Zugang zu sein, der in der Praxis am einfachsten handhabbar ist, weil alle anderen Annäherungen langwierige und komplexe Überprüfungs- und Assessmentprozesse nach sich ziehen würden. Aber auch die aktuelle Praxis verursacht hohen administrativen Aufwand sowohl auf Seiten der Bildungsträger, die Angebote legen, als auch auf Seiten des AMS.

Studie: Ansatzpunkte für Verbesserungen ausloten

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die aktuell gültigen Anforderungskriterien des AMS noch einmal vor dem Hintergrund der Diskussion in der Fachwelt und den Sichtweisen der AkteurInnen im Feld analysiert und ausgelotet, ob es Ansatzpunkte für Verbesserungen gibt.

Es wurden Anforderungen an TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsangeboten herausgearbeitet, die für eine qualitäts-, ziel- und zukunftsorientierte Leistungserbringung notwendig sind, konkret für:

- TrainerInnen in Berufsorientierungs- und Aktivierungskursen
- FachtrainerInnen (wobei im Rahmen der Studie nur auf FachtrainerInnen generell eingegangen werden kann und dies mit Beispielen illustriert wird und nicht die Anforderungen für alle Fachbereiche definiert werden können)
- Sozialpädagogische Begleitung
- TrainerInnen im Bereich Bewerbungstraining

Darauf aufbauend wurden Vorschläge für Kriterien erarbeitet, die in die Vergabe von entsprechenden Schulungsaufträgen einfließen könnten bzw. Veränderungen zur gegenwärtigen Praxis vorgeschlagen.

2. Ablauf der Studie

In einem ersten Schritt, aber auch während der gesamten Laufzeit der Studie, wurden einschlägige Forschungsarbeiten und die relevante Fachliteratur analysiert. Bereits entwickelte Kompetenzprofile für TrainerInnen und bestehende Ansätze der Zertifizierung und Anerkennung wurden recherchiert und Ausschreibungsunterlagen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz gesichtet.

Interviews mit AkteurInnen des Handlungsfeldes

Aufbauend auf dieser Analyse wurden 15 qualitative, leitfadengestützte Interviews mit VertreterInnen von im Auftrag des AMS NÖ tätigen (Weiter)Bildungseinrichtungen, mit TrainerInnen sowie mit FachexpertInnen geführt. In den Interviews wurden folgende Themen besprochen:

- Spezifische Kompetenzen und spezifisches Wissen, das TrainerInnen für die professionelle Durchführung von Schulungen für arbeitslose bzw. arbeitssuchende Personen brauchen.
- Möglichkeiten und Wege des Erwerbs dieser Kompetenzen
- Bewertung der aktuell seitens des AMS festgelegten Vorgaben für TrainerInnen und der gegenwärtigen Praxis (z.B. bei TrainerInnenwechsel)
- Verbesserungsvorschläge und alternative Zugänge

Diskussion vorläufiger Anforderungskriterien in Entwicklungswerkstätten

Aus den Ergebnissen beider Arbeitsschritte erfolgte eine vorläufige Definition von Anforderungskriterien, die in Folge im Rahmen von zwei Entwicklungswerkstätten mit zehn FachexpertInnen aus dem Feld noch einmal kritisch durchleuchtet und erweitert wurden.

In einem nächsten Schritt wurden die bisherigen Ergebnisse und sich daraus ergebende Ansatzpunkte mit VertreterInnen des AMS NÖ diskutiert und mögliche Veränderungsoptionen herausgearbeitet.

Partizipation der betroffenen Berufsgruppen und Einrichtungen in Form von Arbeitsgruppen

Diese Veränderungsoptionen sowie ein Erstentwurf eines Kompetenzprofils für TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen wurden in einem abschließenden Schritt in vier Workshops diskutiert.

Diese Workshops stellten eine neuerliche Partizipation von im Auftrag des AMS Niederösterreich tätigen Schulungsträgern sowie TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und somit einen Praxischeck dar.

Für die Praxis nutzbare Anforderungskriterien

Die Ergebnisse aller Schritte flossen in das am Ende des Berichts dargestellte Kompetenzprofil sowie in den beschriebenen Kriterienvorschlag und die vorgeschlagenen Veränderungsoptionen ein.

3. Die gegenwärtige Praxis

3.1. Anforderungskriterien in Ausschreibungen des Arbeitsmarktservice

Die Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen bildet den Rahmen für die Vergabep Praxis der einzelnen Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice.

Laut dieser Richtlinie sind folgende Zuschlagskriterien innerhalb der Nutzwertanalyse zu verwenden.¹

1. Qualität des eingesetzten Lehr- und Betreuungspersonals

Formale Qualifikation, die durch entsprechende Kopien von Zeugnissen, Zertifikaten und Urkunden nachzuweisen sind und/oder Erfahrung, die durch qualifizierte Referenzen nachzuweisen ist.

2. Konzeptive Qualität

Methodik, Didaktik und Organisationsform.

3. Gleichstellungsorientierung und Frauenförderung

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Frauenanteil bei TrainerInnen, Praxisnachweise geschlechtssensible Didaktik (z.B. mindestens 6-stündiges Gendertraining zwei Jahre vor Ablauf der Angebotsfrist oder für 10 Jahre anerkannte Genderausbildungen)

4. Ausstattung und Verkehrsanbindung

5. Kosten der Maßnahme

Es wird vorgegeben, dass die Kosten in einer Bandbreite von 30% bis 50% und die Qualität des eingesetzten Personals höher als die konzeptive Qualität gewichtet sein muss. Als Regel für die Preisgewichtung gilt allerdings, dass je höher der Standardisierungsgrad der Maßnahmeninhalte ist, desto mehr muss der Preis in Richtung 50% gewichtet werden, je geringer der Standardisierungsgrad, desto mehr sollte die Preisgewichtung in Richtung 30% gehen.²

Unterschiede zwischen Fachtrainings und anderen feststellbar

Bei den Beispielsausschreibungen, die wir aus mehreren AMS-Landesorganisationen erhalten haben, wird die Qualität des eingesetzten Lehr- und Betreuungspersonals zwischen 23% und 33% gewichtet.

Aus den uns vorliegenden Vergabeunterlagen des AMS Niederösterreich geht hervor, dass vor allem fünf Elemente zur Bewertung der „TrainerInnenqualität“ herangezogen werden:

- Das Vorhandensein einer bestimmten Formalqualifikation
- Der Nachweis von Erfahrung im Trainingsbereich allgemein bzw. im arbeitsmarktpolitischen Kontext
- Bei Fachtrainings der Nachweis von Berufs- bzw. Branchenerfahrung
- Das Vorhandensein einer pädagogischen Grundkompetenz in Form einer TrainerInnen-/Coachingausbildung (mindestens 110 MS)
- Der Nachweis von Gender und Diversity Kompetenz

¹ Vgl. Bundesgeschäftsstelle, Abteilung Arbeitsmarktförderung, Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen, 1.10.2012, Seite 28ff.

² ebenda, Seite 30f.

AMS NÖ: sehr spezifisch an Maßnahme angepasste Kriterien

Auffallend an der niederösterreichischen Praxis ist: für eine Höherbewertung, insbesondere bei Fachtrainings, werden häufig spezifische Ausbildungen angeführt, die eng auf den Inhalt der jeweiligen Maßnahme abgestimmt sind. Dies könnte zwar unter Umständen die inhaltliche Professionalität der TrainerInnen sichern, stellt aber eine hohe Anforderung an die Vorabdefinition und im Anschluss an die Überprüfung und lässt wenig Spielraum für die Schulungsträger.

Bei einer Maßnahme im Tourismusbereich ist beispielsweise ein Lehrabschluss als Koch/Köchin, Restaurantfachfrau/-mann, Hotel- und GastgewerbeassistentIn oder ein Abschluss einer Tourismusfachschule oder HBLA bzw. einer gleichwertigen Ausbildung ein Mindestanforderung. Eine Konzessionsprüfung, eine einschlägige höhere Schulausbildung oder Hochschulausbildung bringt eine höhere Bewertung der formalen Ausbildung, nämlich 2 Punkte. Für eine fundierte pädagogische Ausbildung³ wird ein Zusatzpunkt vergeben. Die erforderliche Mindesterfahrung beträgt ein Jahr Trainings- oder Lehrerfahrung. Eine höhere Punktebewertung ergibt sich aus längerer Erfahrung im Training. Wenn diese einschlägig, d.h. im Training mit arbeitssuchenden/arbeitslosen Personen ist, zählt sie höher. Zusatzpunkte ergeben sich durch Branchenerfahrung.

Auch im Bereich Berufsorientierung, Aktivierung, Bewerbung sowie bei der sozialpädagogischen Begleitung wird eine Kombination aus fach einschlägiger formaler Qualifikation (Ausbildung zum/zur Lebens- und SozialberaterIn bis hin zum Psychologiestudium) und Erfahrungen in der Erwachsenenbildung bzw. in einschlägigen Trainingsmaßnahmen gefordert.

Ähnliche Systeme mit spezifischen Besonderheiten

Wenn man die Praxis anderer AMS Landesorganisationen heranzieht, so sind die Systeme durchaus ähnlich, haben aber jeweils ihre Besonderheiten.

In Wien gibt es eine Leistungsbeschreibung für Aktivierungs- und BO-TrainerInnen sowie sozialpädagogisches Betreuungspersonal, bei dem maximal 10 Punkte pro Trainer/In erreicht werden können. Dieses folgt der Logik je höher die formale Qualifikation desto mehr Punkte, wobei eine Reihe konkreter Ausbildungen aufgelistet ist. Vor kurzem wurde diese Logik allerdings durch die Regelung „Expert“ und „Senior Expert“ durchbrochen, wodurch eine höhere Punkteanzahl auch durch ein gewisses Ausmaß an Erfahrung in der Erwachsenenbildung und/oder Jugendlichenbildung erreicht werden kann. In dieser Leistungsbeschreibung ist auch verankert, dass die am niedrigsten bewerteten 10% aller Maßnahmenstunden nicht in die Berechnung des Bewertungsdurchschnitts fließen, um einen Einstieg in dieses Berufsfeld zu ermöglichen.⁴

Das AMS Oberösterreich setzt weniger auf Formalqualifikationen, sondern stärker auf Trainingserfahrung und fordert auch mehr Maßnahmenstunden für die pädagogische Ausbildung (z.B. TrainerInnen Ausbildung). Während in Wien und NÖ durch höhere formale Qualifikationen mehr Punkte erzielt werden können, führt in Oberösterreich vor allem die langjährige Erfahrung zu einer Höherbewertung.

³ Eine TrainerInnen-/Coachingausbildung im Umfang von 110 MS ist ein Mindestanforderung. Diese können allerdings durch 2 Jahre Erfahrung in der Jugend- oder Erwachsenenbildung oder Lehrtätigkeit im Unterrichtswesen ersetzt werden.

⁴ LGSW/Abt.6/Leistungsbeschreibung 2012. Vorgaben für Aktivierungs- und BO-TrainerInnen sowie sozialpädagogisches Betreuungspersonal/AMS Wien

Wenn es erforderlich ist, wie beispielsweise bei ganz speziellen Fachtrainings, für die kein großer Pool an potenziell in Frage kommenden TrainerInnen existiert, werden in vielen Bundesländern die Vorgaben hinsichtlich pädagogischer Ausbildung und erforderlicher Erfahrung gelockert. Dies ist auch in NÖ üblich.

Aus der Steiermark liegt uns eine Ausschreibung für eine Ausbildung im Bereich Metall/Elektro vor, bei der FachtrainerInnen (maximal 10% der Maßnahmenstunden für TrainerInnen) eingesetzt werden können, die nicht die Mindestkriterien im Bereich pädagogischer Basisausbildung und/oder Erfahrung erfüllen.⁵ Auch in Oberösterreich erleichtert man die TrainerInnenerschließung, indem beispielsweise bei manchen Fachausbildungen für die FachtrainerInnen die Vorgaben hinsichtlich pädagogischer Ausbildung und erforderlicher Erfahrung reduziert werden.

Harmonisierungsbestrebungen in Bezug auf die Mindestanforderungen

Es gibt derzeit Bestrebungen im AMS, die Vorgaben an TrainerInnen -zumindest was die Mindestanforderungen betrifft - zu harmonisieren. Dafür wurde ein AMS-internes Projekt gestartet, das sich beispielsweise auch mit der Möglichkeit einer österreichweiten TrainerInnendatenbank auseinandersetzt.

⁵ Vgl. Arbeitsmarktservice Steiermark: Allgemeine Bestimmungen zur Gewährung von finanziellen Leistungen an Bildungsträger für die entstehenden Personal- und Sachkosten bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen, die vom AMS Steiermark übertragen werden, Version 13 vom 01.01.2012

3.2. Exkurs: Ein Blick zu unseren Nachbarn Deutschland und Schweiz

Aus einer Übersicht über Arbeitsmarktdienstleistungen hinsichtlich Anforderungen an Personal⁶, die uns von der deutschen Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wurden, geht hervor, dass dieser Bereich in der deutschen Arbeitsmarktverwaltung ähnlich gehandhabt wird wie in Österreich.

Interessante Elemente finden sich bei einer Maßnahme für Berufseinstiegsbegleitung. BerufseinstiegsbegleiterInnen können neben Personen mit Fachausbildung und praktischer Erfahrung in der Arbeit mit jungen Menschen und der dualen Ausbildung sowie pädagogisch ausgebildeten Personen auch Fach- und Führungskräfte sein (im Einvernehmen mit dem Auftraggeber), die aufgrund ihrer Berufserfahrung, ihres guten Kontaktes zur regionalen Wirtschaft und ihrer langjährigen Erfahrung in der Arbeit mit jungen Menschen (auch ehrenamtlich) besonders geeignet erscheinen. Auch wird in dieser Maßnahme besonderes Augenmerk auf die Zusammensetzung des Teams gelegt. Es ist verankert, dass der Auftragnehmer darauf zu achten hat, dass die unterschiedlichen Professionen angemessen vertreten sind.

Neue Akkreditierungs- und Zulassungsregelungen in Deutschland

Von Interesse kann auch sein, dass seit April 2012 die deutsche Akkreditierungsstelle (DAKKS)⁷ die Akkreditierung und Überwachung fachkundiger Stellen übernimmt⁸. Alle Träger bedürfen einer Zulassung, um von den Agenturen für Arbeit geförderte Maßnahmen anbieten und durchführen zu können (außer solche, die ausschließlich betriebliche Maßnahmen oder betriebliche Teile von Maßnahmen anbieten). Das Erfordernis einer Zulassung von Maßnahmen gilt nur für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie seit dieser Gesetzesänderung auch für Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, die im Rahmen des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins gefördert werden.⁹

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Übersicht der Arbeitsmarktdienstleistungen hinsichtlich Anforderungen an Personal, BA-SH Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen, Stand 19.7.2012

⁷ Die DAKKS begutachtet, bestätigt und überwacht als unabhängige Stelle die Fachkompetenz von Laboratorien, Zertifizierungs- und Inspektionsstellen.

⁸ Dies geht auf eine Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 201.2.2011 (???) zurück.

⁹ Vgl. http://www.arbeitsagentur.de/nn_164936/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Akkreditierung-und-Zulassung-ab-2012-04-01.html

In der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)¹⁰ findet sich in Bezug auf die Anforderungen an Personal folgende Passage:

„Damit die fachkundige Stelle beurteilen kann, ob die Aus- und Fortbildung sowie Berufserfahrung der Leitung sowie der Lehr- und Fachkräfte nach § 178 Nummer 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine erfolgreiche Durchführung einer Maßnahme erwarten lassen, erhält sie von dem Träger grundsätzlich folgende Angaben und Nachweise:

- 1. zur Person sowie zur Aus- und Weiterbildung der Leitung sowie der Lehr- und Fachkräfte, einschließlich ihres beruflichen Werdegangs und ihrer praktischen Berufserfahrung im Fachbereich,*
- 2. zur pädagogischen Eignung der Lehr- und Fachkräfte, einschließlich ihrer methodisch-didaktischen Kompetenz, und*
- 3. Bewertungen der Lehr- und Fachkräfte durch Teilnehmende.“¹¹*

In Bezug auf die in der Verordnung festgelegten Anforderungen an die Träger scheint uns von Interesse, dass die Träger Lage und Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu berücksichtigen haben. Zur Beurteilung sind folgende Angaben und Nachweise notwendig:

- *„eine Darstellung von Art und Umfang der Zusammenarbeit mit Akteuren des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes vor Ort,*
- *eine Darstellung der Methoden, mit denen der Träger aktuelle arbeitsmarktrelevante Entwicklungen berücksichtigt“*

Darüber hinaus werden Referenzprojekte und deren „arbeitsmarktliche“ Ergebnisse gefordert sowie eine Bewertung des Trägers durch Teilnehmende und Betriebe“.¹²

Näherer Einblick in Ausschreibungsprozesse im Kanton Bern

In der Schweiz sind die Ausschreibungsprozesse kantonal unterschiedlich geregelt. Ein näherer Blick wurde auf den Kanton Bern geworfen, wo seitens der Beco - Berner Wirtschaft, Bereich Arbeitsvermittlung, drei Ausschreibungsunterlagen übermittelt wurden.

Die Anforderungen an die Fachkräfte sind ähnlich wie in Österreich, formale Abschlüsse (manchmal nur allgemein Sekundar- oder Tertiärstufe, manchmal spezifisch wie beispielsweise Arbeits- und Organisationspsychologie) und Praxiserfahrung werden gefordert. In Bezug auf die methodisch-didaktische Aus- und Weiterbildung wird auf das SVEB-Zertifikat (zumindest Stufe 1; näheres siehe nächstes Kapitel) oder auf äquivalente Ausbildungen verwiesen.

¹⁰ Vgl. Bundesanzeiger Verlag (Hrsg.)(2012): Verordnung über die Voraussetzung und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV) vom 2. April 2012; Bundesgesetzblatt Jahrgang 2012 Teil I Nr. 15, ausgegeben zu Bonn am 5. April 2012

¹¹ Vgl. Ebenda

¹² Vgl. Ebenda

Im Kanton Bern: Überprüfung der Qualität der Fachkräfte kurz vor Maßnahmenbeginn

Laut Aussage des Leiters der Beschaffung arbeitsmarktlicher Maßnahmen wurde vor kurzem eine wesentliche Änderung bei der Bewertung des eingesetzten Personals vorgenommen. Früher musste beim Angebot pro Fachkraft ein Formular „Personelle Ressourcen“ ausgefüllt werden. Wenn die Personen zu diesem Zeitpunkt noch nicht feststanden, konnte in das Formular „Vakanz“ eingetragen werden, was allerdings zu einem Punkteabzug führte. Nun wird dieses Formular erst kurz vor dem Start der Maßnahme gefordert und die Qualität der Fachkräfte auch erst dann überprüft.

Interessant an den gesichteten Ausschreibungsunterlagen ist, dass die Ziele der Maßnahmen lernergebnisorientiert beschrieben sind wie zum Beispiel:

Die TeilnehmerInnen:

- verfügen über eine abgeschlossene berufliche und persönliche Standortbestimmung und richten ihre Stellensuche danach aus.
- erstellen einen persönlichen Aktionsplan, worin die konkrete Gestaltung der eigenen Rolle festgehalten ist.
- sind im Besitz eines vollständigen Bewerbungsdossiers.
- sind in der Lage, wirkungsvolle Bewerbungsschreiben zu verfassen.

4. Trainer/in: Ein Beruf ohne Berufsbild?!

Die Tätigkeit als TrainerIn stellt hohe Anforderungen, da zur Bewältigung von Trainingsprozessen ein ganzes Bündel an fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen notwendig ist. TrainerInnen müssen beispielsweise sach- und beziehungsorientiert agieren und dabei wertschätzend und respektvoll im Umgang mit den TeilnehmerInnen sein. Sie sollen selbstreflektiert und selbstorganisiert handeln und das Trainingsziel im Sinne aller Beteiligten erreichen.

Im Training geht es vor allem um die Bewältigung unterschiedlicher Anforderungssituationen. Ein Training kann noch so gut geplant und vorbereitet sein, das Arbeiten mit einer Gruppe stellt einen immer wieder vor unerwartete Situationen, bei denen aus dem Augenblick heraus gehandelt werden muss.

Schlüsselfaktoren in der Erwachsenenbildung auf europäischer Ebene analysiert

Die Europäische Kommission hat 2008 eine Studie in Auftrag gegeben, die die wesentlichen Schlüsselkompetenzen, die in der Erwachsenenbildung relevant sind, erfassen und beschreiben sollte.

Es wurde ein Set an europaweit gültigen Schlüsselkompetenzen entwickelt. Grundlage dafür bildeten wissenschaftliche und bildungspolitische Dokumente, Stellenaus- und -beschreibungen, Kompetenzprofile, Lernergebnisse von Ausbildungsprogrammen sowie ExpertInnenworkshops.

Das erste Set an Kompetenzen sind sogenannte allgemeine Kompetenzen. Darunter fallen:

- Bereitschaft lebenslang über die systematische Reflexion der eigenen beruflichen Praxis zu lernen.
- Gut kommunizieren und im Team und im Netzwerk mit anderen zusammenarbeiten zu können.
- Sich verantwortlich zu fühlen für die Weiterentwicklung im Bereich der Erwachsenenbildung.
- Das eigene theoretische und praktische Fachwissen einsetzen zu können.
- Ein Repertoire an verschiedenen Lernmethoden, -stilen und -techniken einsetzen zu können.
- Empowernd im dem Sinne wirken zu können, , dass eine Gruppe von Menschen zum Lernen motiviert wird.
- Mit Heterogenität in Gruppen, also mit unterschiedlichen Personen und Lernbedürfnissen umgehen zu können.

Als zweites Set an Kompetenzen wurden spezifische Kompetenzen definiert, die direkt mit dem Lernprozess verbunden sind: Lernbedürfnisse erkennen, einen Lernprozess gestalten, moderieren und evaluieren sowie beraten und Lernprogramme entwickeln zu können.

Das dritte Set an Kompetenzen sind spezifische Kompetenzen, die mit den Rahmenbedingungen bzw. der Unterstützung für den Lernprozess in Verbindung stehen. Dabei geht es beispielsweise um finanzielles Management, Marketing, Qualitätssicherung und den Aufbau von IKT-Lernstrukturen.¹³

Umfassende amerikanische Befragung über Anforderungen

Im Rahmen einer Studie der amerikanischen Beratungsfirma ITD International aus dem Jahre 2002 wurden ca. 500 freiberufliche TrainerInnen sowie 500 PersonalleiterInnen, TrainingsmanagerInnen sowie TrainingseinkäuferInnen darüber befragt, was TrainerInnen können sollten.

TrainerInnen sollten in der Lage sein, sich mit einer bestimmten Ausgangssituation auseinanderzusetzen und Unternehmensziele mit den individuellen Lernbedürfnissen der TeilnehmerInnen zu verknüpfen. Sie erkennen, wo die TeilnehmerInnen stehen und wo sie sich hin entwickeln möchten und welcher Weiterbildungsbedarf daraus entsteht. Sie können sich ein Bild über die TeilnehmerInnen verschaffen (Motivation, Interesse, Lernstile, Erwartungshaltungen etc.) und darauf aufbauend einen passenden Lernprozess mit den dafür notwendigen Methoden gestalten und die Gruppe entsprechend steuern.¹⁴

Kein klares Berufsbild und unterschiedliche Zugänge

Für den Beruf des Trainers/der Trainerin gibt es in Österreich kein klares und verbindliches Berufsbild bzw. keine Regelungen, wer sich „TrainerIn“ nennen darf und welche Ausbildungen für die Ausübung dieses Berufes vorausgesetzt werden.¹⁵

Zur Trainingstätigkeit gibt es sehr unterschiedliche Zugänge: ein Universitätsabgänger, der in den Beruf hineingewachsen ist, ist genauso am Markt zu finden, wie die Managerin, die sich in ihrem späteren Berufsleben der Weitergabe ihres Wissens verschrieben hat.

Dementsprechend gibt es auch kein klares Berufsbild für TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen, für die, so lassen zumindest die Ergebnisse der Interviews im Feld schließen (siehe Kapitel 5), ganz spezifische Anforderungen gelten.

An dieser Stelle lohnt sich wieder der Blick in die Schweiz, wo es beispielsweise das Berufsprofil Arbeitsagoge/Arbeitsagogin und entsprechende Lehrgänge mit Branchenzertifikat gibt. ArbeitsagogInnen begleiten Menschen mit erschwertem Zugang zur Arbeitswelt bei der beruflichen Integration. Mit geeigneten Arbeitsarrangements unterstützen sie Betroffene in ihrer Kompetenzerweiterung und Eigenständigkeit.

¹³ <http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>: Buiskool, B.J.; Broek, S.D.; van Lakerfeld, J.A.; Zarifis, G.K.: Key competences for adult learning professionals, Final Report, Zoetermeer, January 15, 2012, Seite 91ff.

¹⁴ Kellner, Herbert J. (2005): Was Trainer können sollten. Das neue Kompetenzprofil des modernen Trainers. Gabal Verlag GmbH, Offenbach

¹⁵ Vgl. Fellingner Alfred: Berufsbild TrainerIn; In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 4/2008, Seite 13-2

Es handelt sich bei ArbeitsagogInnen zwar nicht um TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsangeboten im eigentlichen Sinn, aber eine Reihe von Kompetenzen sind durchaus übertragbar wie beispielsweise: Sie sind vertraut mit den einschlägigen sozialen und wirtschaftlichen Netzen, können Beziehungen herstellen und nutzbar machen und so die Chance ihrer KlientInnen zur Integration und Teilhabe gezielt verbessern.¹⁶

Vielfalt an Train-the-TrainerInnen-Ausbildungen

Es gibt für den Beruf TrainerIn zwar keinen formalen Ausbildungsweg, aber ein zahlreiches Angebot im sogenannten non-formalen Bereich¹⁷ in Form von Train-the-TrainerInnen-Ausbildungen unterschiedlichster Intensität.

Einige Weiterbildungsangebote fokussieren Inhalte, die für die Trainingstätigkeit in bestimmten arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen, , wesentlich sind, wie beispielweise Ausbildungen für TrainerInnen für Berufs- und Bildungsberatung oder Lehrgänge für Berufsorientierung u.ä.

Zertifizierungen als Antwort?!

Eine mögliche Antwort auf das fehlende Berufsbild ist die Zertifizierung. Der Sinn einer Zertifizierung ist es, von einer „neutralen“ Stelle, also scheinbar objektiv, das Verfügen über eine bestimmte Kompetenz bestätigt zu bekommen.¹⁸

Aber Zertifizierungen im Trainingsbereich sind nicht unumstritten und es wird immer wieder kritisiert, dass sie das, auf das es im Training ankommt, nicht wirklich bestätigen können, wie folgendes Zitat veranschaulicht:

„Menschliche Größe und Empathie kann ein Zertifikat niemals bescheinigen“¹⁹

Nachfolgend sollen vor allem drei Zertifizierungen im Bereich der Erwachsenenbildung näher beschrieben werden.

Personalzertifizierung FachtrainerIn nach ISO 17024

Bei der Personalzertifizierung nach ISO 17024 handelt es sich um ein anerkanntes Verfahren zur Bestätigung von Kompetenzen, die als anwendbare und beherrschte Kompetenzen definiert werden.

Das staatlich und international anerkannte Personenzertifikat für FachtrainerInnen wird von der vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft akkreditierten Zertifizierungsstelle SystemCert Zertifizierungs-GmbH auf Basis einer Prüfung ausgestellt. Die Voraussetzungen für die Zulassung zu dieser Prüfung sind:

1. Ausbildung und berufliche Praxis

Abgeschlossene Berufsausbildung oder gleichwertig anerkannte Ausbildungen oder Matura oder höherwertige Ausbildungen oder eine einer Lehrabschlussprüfung gleichwertigen Berufserfahrung im Umfang von vier Jahren und berufliche Praxis im Ausmaß von mindestens zwei Jahren.

¹⁶ Vgl. <http://www.arbeitsagogik.ch>

¹⁷ Aus- und Weiterbildungen im non-formalen Bereich haben keinen gesetzlich festgelegten Rahmen, wie das im formalen Bereich, z.B. Schule, Lehrausbildung, Hochschule der Fall ist.

¹⁸ Vgl. Sommer, Peter (2012): Trainerzertifizierung: Echter Nachweis der Kompetenz? in: Magazin Training Nr. 3/12, Verlag Wirl, Wien, S. 40 ff.

¹⁹ Vgl. Sommer, Peter (2012): Braucht nun der Trainer ein Zertifikat oder nicht? In: Magazin Training Nr. 6/12, Verlag Wirl, Wien, S 16 f.

2. Absolvierung eines Lehrganges für FachtrainerInnen oder Nachweis einer gleichwertigen Qualifizierung

Der Präsenzunterricht umfasst ein Ausmaß von mind. 80 Unterrichtseinheiten (1 UE entspricht 45 Minuten). Davon müssen mind. 75% der Zeit anwesend absolviert werden.

Der Nachweis einer gleichwertigen Qualifizierung kann nur im Zuge der Gleichwertigkeitsprüfung durch eine zugelassene PrüferIn einer Ausbildungsstelle erfolgen. Für die außerordentliche Zulassung ist ein Vorbereitungsgespräch zwischen der KandidatIn und der PrüferIn zwingend durchzuführen. Die schlussendliche Zulassung erfolgt durch die Zertifizierungsstelle. Die Anrechnung kann erfolgen über:

- ▶ Gleichwertig anrechenbare Ausbildung (mit Bestätigung) – die Ausbildung darf nicht länger als 7 Jahre zurückliegen ODER
- ▶ Nachweis einer Berufserfahrung als Trainerin von mind. 5 Jahren. Eine Bestätigung des Arbeit- oder Auftraggebers ist erforderlich. Als Richtwerte zur a.o. Zulassung von PrüfungskandidatInnen (5 Jahre als Trainerin) wird ein jährliches Ausmaß von mind. 96 UE oder 12 Trainingstage festgelegt. Insbesondere bei hauptberuflichen TrainerInnen kann die Dauer der Berufserfahrung auf maximal 2 Jahre reduziert werden, sofern ein Nachweis über mind. 480 erbrachte Unterrichtseinheiten vorgelegt werden kann.

3. Erstellung einer Praxisarbeit

Inhalt der Praxisarbeit ist die Erstellung eines Kurskonzeptes und die Detailplanung einer Unterrichtssequenz mit Theoriebezug

Die Prüfung selbst beinhaltet Präsentation der Praxisarbeit, Verständnisfragen und eine schriftliche Prüfung (Multiple-Choice-Test).²⁰

Akkreditierung Wirtschaftstrainer/in

Der Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie (ubit) vergibt das Zertifikat „Akkreditierte/r WirtschaftsTrainer/in“. Mit der Durchführung der Akkreditierung wurde incite, die Qualitätsakademie des Fachverbandes ubit, beauftragt.

Zur Erlangung der Akkreditierung zum/zur Wirtschaftstrainer/in sind folgende Nachweise Voraussetzung:

Punkt 1:

- ▶ Aufrechte Gewerbeberechtigung der Fachgruppe Unternehmensberatung & Informationstechnologie oder Buchhaltung. Nachweis: Gewerbeschein(e)
- ▶ Anerkennung der Standesregeln. Nachweis: Unterzeichnung der Standesregeln für die jeweilige Berufsgruppe
- ▶ Vorlage der Ehrenerklärung. Nachweis: Unterzeichnung der Ehrenerklärung
- ▶ Anforderungs- und Qualitätsprofil. Nachweis: Unterzeichnung des Anforderungs- und Qualitätsprofils

²⁰ Vgl. Systemcert (2010): Zertifizierung beruflicher Kompetenz. Zertifizierungsprogramm „FachtrainerIn“ Rev. 06 / Stand: August 2010, Seite 5 f.

Punkt 2:

- ▶ Facheinschlägige Fort-/Weiterbildung im Ausmaß von 30 Stunden innerhalb der letzten 3 Jahre. Nachweis: Vorlage detaillierter Angaben hinsichtlich der Absolvierung von Seminaren, Fachvorträgen, Schulungen, Kongressen, Konferenzen, etc. in Form von Besuchsbestätigungen, Zeugnissen etc.

Punkt 3:

- ▶ Praxisnachweis als Trainer/in im Ausmaß von mindestens 3 Jahren. Nachweis: Aufzählung/Selbstdarstellung.

Punkt 4

Nachweis der Durchführung von 3 Trainingsprojekten innerhalb der letzten 3 Jahre.

- a) Darstellung der 3 Trainingsprojekte
- b) Bewertung von mindestens 2 unterschiedlichen KundInnen mit einer durchschnittlichen Bewertung von jeweils unter 1,8 (Skala 1-4). Nachweis: Bestätigung der Trainingsprojekte und Trainingsbeurteilung durch KundInnen

Punkt 5

Absolvierung eines Fachgespräches. Darstellung eines Trainingsprojekts, ca. 15-20 Minuten, vor einer Kommission, welche mit mindestens 2 akkreditierten Mitgliedern besetzt ist. Alternativ: Das Projektgespräch kann durch Nachweis von 3 weiteren Trainingsprojekten (davon zwei Trainingsprojekte von 2 unterschiedlichen KundInnen bewertet) gemäß Punkt 4 ersetzt werden.

Punkt 6

Vollendetes 27. Lebensjahr wird empfohlen.²¹

Weiterbildungsakademie: Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren für ErwachsenenbildnerInnen

Die wba ist ein modulares Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren für ErwachsenenbildnerInnen. Sie ist Teil des Kooperativen Systems der österreichischen Erwachsenenbildung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung.

Die wba wurde in einem esf-Projekt inhaltlich und strukturell entwickelt und bietet die Möglichkeit sich auf zwei Niveaus zertifizieren zu lassen: wba-Zertifikat und wba-Diplom.²²

Im Vergleich zu den beiden anderen Zertifizierungsverfahren handelt es sich bei der wba um den umfassendsten Prozess mit den höchsten Anforderungen.

Die wba ist sehr um eine Anbindung an den europäischen Qualifikationsrahmen und um europäische Vergleichbarkeit bemüht. Das wba-Zertifikat bzw. -Diplom soll die Möglichkeit bieten, Kompetenzen auf allen Ebenen sichtbar zu machen. Nicht nur offizielle Abschlüsse, sondern auch Kompetenzen, die in diversen Aus- und Weiterbildungen bzw. in der beruflichen Praxis erworben wurden, werden anerkannt und mit den Formalqualifikationen auf die gleiche Ebene gestellt.²³

²¹ Vgl. http://www.incite.at/ausbildung/upload/pdf/incite_akkr_wirtschaftstrainer_incl_reakkr_2011_4.pdf

²² Eine ausführliche Darstellung der wba findet sich auf der Homepage der wba unter <http://www.wba.or.at> bzw. in: Anneliese Heilinger (2008): Vom Zertifikat zur Zertifizierung. Überinstitutionelle Qualifizierungskonzepte für ErwachsenenbildnerInnen. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 4/2008, Wien

²³ Reisinger, Karin/Wagner, Giselheid (2011): Die lernergebnisorientierte Beschreibung der wba-Curricula. Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungsakademie. In: Magazin erwachsenenbildung.at 14/ 2011, Wien, S 12-5

Sieben Kompetenzbereiche definiert

Das Curriculum, das als Grundlage der Überprüfung der vorhandenen Kompetenzen gilt, besteht aus sieben verschiedenen Bereichen:

- Bildungstheoretische Kompetenz
- Didaktische Kompetenz
- Managementkompetenz
- Beratungskompetenz
- Kompetenz in Bibliothekswesen und Informationsmanagement
- Soziale Kompetenz
- Personale Kompetenz

In jedem dieser Bereiche wird genau beschrieben, über welche Kompetenzen die TeilnehmerInnen für eine Anerkennung verfügen müssen. Ebenso wird angegeben, wie viele ECTS-Punkte dieser Teil Wert ist und in welcher Form Nachweise zu erbringen sind.

Seit 2013 ist das Curriculum auch durchgängig lernergebnis- und outputorientiert beschrieben wie beispielsweise im Bereich Didaktische Kompetenz:

- Sind mit Grundbegriffen der Didaktik vertraut und können sie erklären (z.B. Zielgruppe, Teilnehmer/innen bzw. Adressat/innenorientierung, Lernziele, Lernergebnis, Unterrichtskonzept usw.).
- Kennen pädagogische Fragestellungen in Bezug auf Planung und Durchführung von Bildungsveranstaltungen für Erwachsene.
- Können didaktische Planungsschritte nachvollziehen und z.B. ein Kurskonzept – nach erwachsenendidaktischen Gesichtspunkten und unter Durchführungsaspekten aus Sicht der Institution – grob einschätzen und bewerten.
- Können gängige Methoden für Unterricht, Gruppenleitung und Training unter erwachsenengerechten Gesichtspunkten bewerten.
- Können die Relevanz von Kursevaluation erklären und kennen Methoden von Feedback und Evaluation.
- Können institutionelle Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für professionelle Planung, Durchführung und Evaluation von Bildungsveranstaltungen angeben.

Die Überprüfung der jeweiligen Kompetenzen erfolgt auf sehr unterschiedliche Weise, wie etwa Lebensläufe oder Bestätigungen/Zeugnisse (z.B. Lehrveranstaltungszeugnisse, Weiterbildungsbestätigungen). Aber auch folgende Äquivalente sind möglich: eigene Veröffentlichungen, Auslandsaufenthalte, Kompetenzbestätigungen durch DienstgeberInnen, angeleitete Aufarbeitung und Verschriftlichung informell erworbener Kompetenzen, Supervision und Coaching oder Berichte über durchgeführte Projekte.²⁴

²⁴ Vgl. www.wba.or.at/meta/curriculumsumstellung.php

Da sich das wba-Zertifikat als Akkreditierung für PraktikerInnen versteht, müssen mindestens 300 Stunden Praxis nachgewiesen werden. Darüber hinaus muss jede/r eine Zertifizierungswerkstatt absolvieren. Diese dreitägige Präsenzveranstaltung besteht aus einem Multiple-Choice-Test (Abfrage der Kenntnisse im bildungstheoretischen Bereich) und einem standardisierten Assessment, in welchem alle TeilnehmerInnen eine Sequenz aus ihrer alltäglichen beruflichen Praxis vorführen, bei dem das Erfüllen und Können von spezifischen Aufgaben der Erwachsenenbildung sowie soziale und personale Kompetenzen überprüft werden.²⁵

Die Überprüfung und Einordnung der geforderten Nachweise erfolgt durch die pädagogischen MitarbeiterInnen der wba. Die Einreichenden erhalten eine Standortbestimmung, aus der hervorgeht, was in welchem Ausmaß anerkannt wurde und was nachzureichen ist. Das Verfahren versteht sich als gegenseitiger Prozess, bei dem die Einreichenden die Möglichkeiten haben, ihre Ansichten und Vorschläge zur Bewertung einzubringen.²⁶

Die Letztentscheidung obliegt einem Akkreditierungsrat, einem fünfköpfigen Team aus ExpertInnen der Wissenschaft, der österreichischen Weiterbildungslandschaft und aus der Wirtschaft.

Bewährtes Schweizer Verfahren

In Folge wird noch ein Verfahren aus der Schweiz vorgestellt, das seit 1995 existiert und vorbildhaft für die wba war. Es handelt sich um - bei den Weiterbildungsinstitutionen sowie bei staatlichen Stellen - anerkannte Standards in drei Stufen:

Stufe 1: Das SVEB²⁷-Zertifikat

Das Zertifikat richtet sich vor allem an in der Erwachsenenbildung teilzeittätige Personen, die mindestens eine zweijährige Praxiserfahrung in der Erwachsenenbildung im Umfang von mindestens 150 Stunden aufweisen.

Stufe 2: Eidgenössischer Fachausweis Ausbilder/in

Diese Stufe ist geeignet für Fachleute, die sich im Bildungsbereich innerhalb einer Bildungsinstitution oder in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung spezialisieren wollen und über eine mindestens vierjährige Praxiserfahrung in Teilzeit im Erwachsenenbildungsbereich von mindestens 300 Stunden verfügen.

Stufe 3: Ausbildungsleiter/in mit eidgenössischem Diplom

Diese Stufe richtet sich an Führungspersonen in der inner- und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung, Abteilungsleitende von Bildungsanbietern, Fachstellen- oder Geschäftsleitende in Institutionen der Weiterbildung. Als Nachweis wird eine vierjährige Praxiserfahrung (1500 Stunden im Aus- und Weiterbildungsbereich sowie 500 Stunden Praxis in einer leitenden Funktion) gefordert. Darüber hinaus muss eine Diplomarbeit verfasst werden.

Das schweizerische System verfolgt wie die österreichische wba das Ziel, informell erworbene Kompetenzen zu bestätigen und für den Zugang zu höheren Berufs- oder Fachprüfungen anzuerkennen.²⁸

²⁵ Vgl. Reisinger, Karin/Wagner, Giselheid (2011): Die lernergebnisorientierte Beschreibung der wba-Curricula. Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungsakademie. In: Magazin erwachsenenbildung.at 14/2011, Wien, S 12-3

²⁶ Vgl. Steiner, Petra (2012): Die Weiterbildungsakademie Österreich (wba). In: Magazin erwachsenenbildung.at 9/2012, Wien, S 14-4

²⁷ Schweizer Verband für Weiterbildung

²⁸ Vgl. Stier, Markus (2012): Kompetenzvalidierungsverfahren in der Erwachsenenbildung, Diplomarbeit in Erziehungswissenschaft, Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, S 52ff.

Die Schweizer Kommission zur Ausbildung der Auszubildenden (Ada) gibt inhaltliche Module vor, die von rund 120 anerkannten Institutionen in der Schweiz in die verschiedensten Weiterbildungsangebote integriert sind. Die Absolvierung dieser Module führt zur Zulassung zu den Prüfungen.²⁹

Wenn ein/e Trainer/in in langjähriger Berufspraxis, on-the-job oder im Selbststudium methodisch-didaktische Kompetenzen erworben hat, die dem Kompetenzprofil einer oder mehrerer Module des AdA-Baukastensystems entsprechen, dann können diese formell über das sogenannte Gleichwertigkeitsbeurteilungsverfahren anerkannt werden. Die Schritte zur Gleichwertigkeitsbeurteilung sind:

Phase 1: Information und Beratung

Zur Unterstützung existieren Dokumente und Infomaterialien, darüber hinaus gibt es die Möglichkeit sich beraten zu lassen bzw. sich bei der Erstellung des sogenannten Dossiers unterstützen zu lassen.

Phase 2: Bilanzierung und Selbstbeurteilung

Neben dem Nachweis der Praxiserfahrung muss der/die Antragsteller/in seine/ihre bereits erworbenen Kompetenzen bilanzieren. Persönliche Ressourcen wie Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse müssen aufbereitet und nachvollziehbar dargestellt werden.

Nachweisdokumente sind zu erbringen wie: Diplome und Zertifikate von Aus- und Weiterbildungen, qualifizierende Arbeitszeugnisse, Kursbestätigungen, Beispiele von Kursunterlagen, Beispiele von Teilnehmerbefragungen, Beispiele von externen Kursauswertungen, Kopien von Lerntagebucheinträgen usw.

Phase 3: (Fremd-)Beurteilung

Aufgrund der vorgelegten Unterlagen beurteilen zwei GutachterInnen inwieweit die Voraussetzungen für eine Anerkennung gegeben sind. Können die Nachweise nicht entsprechend erbracht werden, so ersetzt zum Beispiel eine Fallanalyse, eine kürzere theoretische Arbeit oder eine Lehrprobe inkl. dokumentierter Praxisreflexion den Nachweis. So können auch eher praxiserfahrene TrainerInnen eine Anerkennung ihrer Kompetenzen erhalten.

Phase 4: Anrechnung, Gleichwertigkeitsbescheinigung und Zertifizierung

Entscheidung über den Antrag auf Gleichwertigkeit und Einreichung eines Antrages bei der Qualitätssicherungskommission. Der offizielle Ausweis mit dem entsprechenden Berufstitel wird vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT ausgestellt.³⁰

²⁹ Zum Beispiel Modul 1 „Lernveranstaltungen mit Erwachsenen durchführen“, das die Handlungskompetenz, in einem Fachbereich Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten, bestätigt.

³⁰ Vgl. http://www.alice.ch/fileadmin/user_upload/alicech/dokumente/AdA_de/Dokus_VAE_GWB/Wegleitung_Gleichwertigkeitsbeurteilung_GWB_0312.pdf,

5. Die Sichtweise der AkteurInnen des Handlungsfeldes

Wie bereits beim Ablauf der Studie beschrieben, wurden qualitative Einzelinterviews mit 15 Personen geführt, darunter waren 9 VertreterInnen von Schulungsträgern, 3 TrainerInnen sowie 3 ExpertInnen

Darüber hinaus wurden im Rahmen von zwei Entwicklungswerkstätten mit 10 ExpertInnen und zwei Workshops mit 9 VertreterInnen von Schulungsträgern ³¹sowie zwei Workshops mit 10 TrainerInnen nicht nur vorläufige Ergebnisse und Ansatzpunkte diskutiert, sondern auch Sichtweisen auf die gegenwärtige Praxis erhoben.

Soziale und personale Kompetenzen sind für das Training wesentlich

Zunächst wurde die Frage nach den wesentlichsten Kompetenzen für eine professionelle Durchführung von Schulungen im arbeitsmarktpolitischen Kontext gestellt. Bei den Antworten standen soziale und personale Kompetenzen im Zentrum.

Gute TrainerInnen benötigen „ein Grundset an klassischen sozial-kommunikativen Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Kooperationsbereitschaft“, lautete eine Beschreibung.

Darüber hinaus wurde Beratungskompetenz angeführt, um „mit gezielten Fragen die Lösung in meinem Gegenüber zu unterstützen“, wie es eine Expertin formulierte.

Personale Kompetenzen, die in den Interviews zur Sprache kamen, sind Hausverstand, Realitätsbezogenheit, persönliche Belastbarkeit, Analysefähigkeit, Selbstwertgefühl sowie Selbstreflexivität und Kompetenz im vernetzten Denken.

Als wesentliche Haltung von TrainerInnen ergänzten einige, dass TrainerInnen eine gewisse „Liebe zur Arbeit mit Menschen“ mitbringen und „Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit mögen“ sollten.

Empathie bei gleichzeitiger Abgrenzungsfähigkeit sei wesentlich („sich auf andere einzulassen und dabei in einer professionellen Beziehung zu bleiben“) sowie die Fähigkeit, „die Autonomie der TeilnehmerInnen zu unterstützen und diese zum Lernen zu ermutigen“, wurden ebenfalls angeführt.

Offenheit gegenüber neuen Medien, ein gutes Zeit- und Selbstmanagement, sowie Gender- und Diversitykompetenz vervollständigen das Bild eines/r guten TrainerIn.

TrainerIn in AMS-Maßnahmen: Auftrag im „Dreieck“

Das Spezifische arbeitsmarktpolitischer Trainings liegt laut den Befragten im Dreiecksauftrag zwischen TeilnehmerInnen als KundInnen und dem AMS als Auftraggeberin. „Es kann schwierig werden, wem ich mich verpflichtet fühle, meinem Auftraggeber oder meinen KundInnen“, beschrieb ein/e GesprächspartnerIn.

Der arbeitsmarktpolitische Auftrag muss in die Trainingskonzeption und –umsetzung einfließen, wird einmal betont, und dazu sei es beispielsweise erforderlich, Lernziele, die mit einzelnen TeilnehmerInnen vereinbart werden, mit dem jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben in Einklang zu bringen.

Da die Interessen und Motive der TeilnehmerInnen durchaus auch im Widerspruch zum Vermittlungsauftrag des AMS stehen können, sei die Reflexion der eigenen Rolle in dieser Dreiecksituation wesentlich, insbesondere bei den sogenannten Aktivierungsmaßnahmen.

³¹ Mit 4 dieser 9 VertreterInnen wurde bereits Einzelinterviews geführt.

Umgang mit Widerständen und hohes Ausmaß an Flexibilität

Arbeitsmarktpolitische Schulungsmaßnahmen, so die Befragten, fordern im Unterschied zu allgemeinen Trainings in der Erwachsenenbildung die Fähigkeit, mit dem Widerstand der TeilnehmerInnen umgehen zu können, der aus der teilweise nicht ganz freiwilligen Teilnahme heraus entsteht. Bei Fachtrainings ist das allerdings kaum der Fall.

Darüber hinaus ist, so wird immer wieder betont, ein besonders hohes Ausmaß an Flexibilität gefragt, weil sich beispielsweise die Rahmenbedingungen während der Trainingsdurchführung ändern können, nicht alle TeilnehmerInnen erscheinen, häufig Wiederholungen des fachlichen Stoffes in unterschiedlichsten Zusammenhängen notwendig sind oder aufgrund eingeschränkter finanzieller Mittel die Ausstattung nicht in ausreichendem Umfang vorhanden ist.

TrainerInnen sollten die Situation der Arbeitslosigkeit verstehen können und ihren eigenen Umgang mit dieser TeilnehmerInnengruppe reflektieren. Eine respektvolle Haltung und Wertschätzung der Zielgruppe gegenüber ist wesentlich.

Darüber hinaus braucht es, so einige GesprächspartnerInnen, ein Grundwissen über Themen wie z.B. psychische Erkrankungen, Alkoholmissbrauch, Drogen, Ängste.

Sich auf unterschiedliche Gruppen einstellen

Von der Mehrheit der Befragten wird betont, dass TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen sich auf unterschiedliche Unterzielgruppen einstellen können müssen. Wenn es bereits Erfahrung mit einer Gruppe gibt, kann allerdings im Vorfeld schon auf wichtige Aspekte sensibler eingegangen werden.

So meinten einige, dass insbesondere bei Trainings mit Jugendlichen bereits einschlägige Erfahrungen mit dieser Gruppe vorhanden sein sollten, idealerweise aus der Ausbildung von Lehrlingen. Dieser Aussage widerspricht aber eine andere Befragte: eine arbeitsmarktpolitische Schulung für Jugendliche sei etwas völlig anderes als die Lehrlingsausbildung in einem Betrieb.

TrainerInnen, die mit Jugendlichen arbeiten, sollten ein besonderes Einfühlungsvermögen, Herzenswärme, Toleranz und Verständnis aufweisen, wie es ein Trainer formulierte. Wesentlich sei die Vorbildwirkung und sich seiner sozialen Verantwortung („*einen jungen Menschen zu formen*“) bewusst zu sein. Idealerweise braucht das Training für Jugendliche ein TrainerInnen-Tandem aus FachtrainerIn und SozialpädagogIn.

Zur Zielgruppe Frauen wurde einmal hervorgehoben, dass TrainerInnen die Fähigkeit besitzen sollten, das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen stärken und sehr motivierend wirken zu können. Zwei Mal wurde bei diesem Thema in Frage gestellt, ob es sinnvoll ist, dass weibliche Teilnehmerinnen nur von weiblichen Lehrkräften trainiert werden sollten.

Bei Personen mit Migrationshintergrund ist Diversitykompetenz gefordert. Dafür braucht es nicht nur Grundwissen über kulturelle Hintergründe, sondern die Fähigkeit mit unterschiedlichen Kulturen umgehen zu können und dies im Trainingssetting zu berücksichtigen.

Aktuelles Fachwissen und ausreichend Berufserfahrung bei Fachtrainings

In einem weiteren Schritt wurden die Anforderungen für die unterschiedlichen Typen von TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen ausgelotet.

FachtrainerInnen sollten eine formale Ausbildung in ihrem Fachbereich aufweisen, darin sind sich die befragten VertreterInnen der Schulungseinrichtungen und die TrainerInnen einig. Idealerweise sollte dies eine Lehrausbildung oder der Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule sein. Personen mit höheren akademischen Abschlüssen wären oft bei der Zielgruppe nicht anschlussfähig oder hätten zu wenig Praxiserfahrung.

Zu berücksichtigen sei allerdings, dass es für manche Fachbereiche wie beispielsweise EDV viele FachexpertInnen gibt, die keine einschlägige formale Ausbildung absolviert haben.

Wesentlich erscheint den meisten Befragten eine ausreichende Berufspraxis im Fachbereich. So beschäftigen einige Schulungsträger FachtrainerInnen, die diese Tätigkeit nebenberuflich ausüben, gemäß dem Motto *„aus der Praxis für die Praxis“*, andere arbeiten mit älteren BerufsaussteigerInnen. Betont wird in diesem Zusammenhang von einigen, dass es weiterhin möglich sein sollte, solche TrainerInnen mittels Werkvertrag zu beschäftigen, weil diese kein Interesse haben, im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses tätig zu sein.

Relativ aktuelle Berufserfahrung ist im Fachtraining deswegen von großer Bedeutung, weil sie ein authentisches Vermitteln der jeweiligen beruflichen Realität ermöglicht. *„Nur wenn jemand bereits in seinem Fachbereich gearbeitet hat, kann er gefühlsmäßig die Praxis mittransportieren“*, wie es ein/e InterviewpartnerIn ausdrückt. Ein weiterer Vorteil sind die vorhandenen beruflichen Netzwerke und die spezifischen Marktkenntnisse, insbesondere wenn die FachtrainerInnen auch für das Bewerbungstraining ihrer TeilnehmerInnen, wie bei manchen Schulungseinrichtungen üblich, zuständig sind.

FachtrainerInnen brauchen pädagogisches Handwerkszeug

Basis für ein erfolgreiches Fachtraining bildet für die meisten InterviewpartnerInnen ein pädagogisches *„Handwerkszeug“*.

Die Notwendigkeit einer umfassenden TrainerInnenausbildung für FachtrainerInnen wird unterschiedlich gesehen. Eine gewisse Basisausbildung im Bereich Didaktik und Methoden sowie Gruppenprozesse ist ein Muss, darüber herrscht Einigkeit, eine längere Trainings- oder Coachingausbildung wird jedoch nur von einzelnen explizit vorausgesetzt, wichtiger sei Trainingserfahrung

Weiters sollten FachtrainerInnen, anders als im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung, eine hohe soziale Kompetenz aufweisen sowie klar in ihrer Kommunikation und dem Stecken verbindlicher Rahmenbedingungen sein. Sie müssen mit Störungen in der Gruppe adäquat umgehen können und die Fähigkeit aufweisen, sich auf unterschiedliche Lerntypen einzustellen und zum Lernen anzuleiten.

Hervorgestrichen wird von einigen InterviewpartnerInnen einschlägige Erfahrung mit der Zielgruppe *„arbeitslose Personen“*. Es sei wichtig, dass FachtrainerInnen über die spezifischen Problematiken dieser Zielgruppe Bescheid wissen und einen sozialpädagogischen Betreuungsbedarf erkennen können.

Andere Befragte vertreten allerdings die gegenteilige Meinung: Fachtrainings im arbeitsmarktpolitischen Umfeld unterscheiden sich nicht von Trainings in der freien Wirtschaft und daher sind keine spezifischen Kompetenzen im Umgang mit der Zielgruppe notwendig, vorausgesetzt die TeilnehmerInnen sind „stabil“, wie in einem Interview angemerkt wird und „Lernhindernisse wurden im Vorfeld des Fachtrainings abgeklärt.“ Dann ist es sogar ein Vorteil, so ein/e GesprächspartnerIn, wenn „unbedarfte FachtrainerInnen“ mit der Zielgruppe arbeiten, weil sie besser „ein Klima der Realität schaffen könnten.“

Arbeitsrealität muss einfließen

Vorhandene Arbeitserfahrung nicht nur im Trainingsbereich ist, so die einheitliche Meinung der InterviewpartnerInnen, die Grundvoraussetzung für das Abhalten von professionellen Berufsorientierungs-, Aktivierungs- und Bewerbungstrainings, damit „Arbeitsrealität einfließen“ kann.

Die TrainerInnen sollten ausreichend Bescheid wissen über die aktuelle Arbeitsmarktsituation im Allgemeinen sowie den regionalen Arbeitsmarkt im Speziellen und unterschiedliche Berufsbilder und deren Anforderungen, das österreichische Ausbildungssystem, mögliche Ausbildungswege sowie Zugänge zu Berufen kennen.

Darüber, ob es mehr als ein pädagogisches „Grundgerüst“ braucht, gehen die Meinungen auseinander. Einzelne plädieren für einschlägige formale Ausbildungen, andere sind bewusst dagegen, weil es viel wichtiger ist „Wissen darüber, wie es in der Arbeitswelt zugeht“ aufzuweisen. Beispiele von besonders geeigneten QuereinsteigerInnen als TrainerInnen werden an dieser Stelle angeführt.

Motivationales Talent ist gefragt

Berufsorientierungs- und AktivierungstrainerInnen brauchen auf jeden Fall ein gewisses „*motivationales Talent*“, wie es in einem Interview bezeichnet wird. Sie sollten die Fähigkeit aufweisen, „*tief in die Begeisterungs- und Motivationskiste zu greifen*“ und „*ein hohes Maß an Optimismus*“ ausstrahlen können.

Zum Thema Bewerbungstraining berichten einige VertreterInnen von Schulungsträgern, dass sie in ihren Organisationen keine eigenen BewerbungstrainerInnen beschäftigen, sondern diese Funktion in Fachtrainings integriert haben bzw. die Unterstützung der Bewerbung Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung darstellt.

Kein Schema F bei Bewerbungstrainings

Wesentlich erscheint einzelnen Befragten die Fähigkeit, individuell auf TeilnehmerInnen eingehen zu können, um „*nicht ins Schema F zu verfallen, sondern authentische Bewerbungsunterlagen zu erarbeiten*.“ In diesem Zusammenhang wird auch betont, dass es gerade bei Bewerbungstrainings darauf ankommt, TeilnehmerInnen zu befähigen, ihre Unterlagen selbst zu erstellen.

Training im Tandem bewährt sich.

Immer wieder wird in den Interviews und Workshops auch bei diesen „*soft skills Schulungen*“ für ein Training im Tandem plädiert. So bringen beispielsweise junge engagierte UniversitätsabsolventInnen frischen Wind mit und sind für bereits resignierte TeilnehmerInnen eine gute Ressource, insbesondere wenn sie im Team mit erfahrenen PraktikerInnen tätig sind.

Aber auch Tandemteaching von TrainerInnen aus unterschiedlichen Professionen bewährt sich nach Aussage der Befragten in der Praxis sehr.

Bestimmte formale Ausbildungen für sozialpädagogische Begleitung notwendig

Sozialpädagogische BegleiterInnen benötigen, so die Meinung der meisten Befragten, Grundkompetenzen im Umgang mit sozialen Themen und Fragen. Basis dafür sind aus Sicht der Befragten beispielsweise folgende Aus- und Weiterbildungen:

- Fachhochschule für Soziale Arbeit oder Sozialakademie
- Ausbildung als Lebens- und SozialberaterIn
- Ausbildung als systemische/r TherapeutIn
- Coachingausbildungen wurden sehr unterschiedlich bewertet: hielten die einen sie für eine passende Ausgangsbasis, hoben die anderen warnend die großen Unterschiede zwischen den Coachingausbildungen hervor

Darüber hinaus ist Selbsterfahrung notwendig.

Für die sozialpädagogische Begleitung werden von einzelne InterviewpartnerInnen „AussteigerInnen aus der Wirtschaft“, die dann die entsprechenden Ausbildungen nachholen und „*authentisch und glaubwürdig*“ gegenüber den TeilnehmerInnen auftreten können und ein gewisses Maß an „*Alltagstauglichkeit*“ mitbringen, als besonders geeignet angesehen.

Gefragt ist in diesem Bereich insbesondere die Fähigkeit, Gruppenprozesse steuern, Gespräche im Einzel- und Gruppensetting zielorientiert führen und Konflikte bestmöglich lösen zu können

Ausreichende Bildungsangebote am Markt

Die meisten GesprächspartnerInnen sind der Ansicht, dass es am Bildungsmarkt ausreichend Aus- und Weiterbildungsangebote für TrainerInnen gibt, beispielsweise die Ausbildung zum/r Lebens- und SozialberaterIn, Coachingausbildungen, Weiterbildungen im Bereich Case Management, Selbsterfahrungs- oder Psychotherapie-seminare sowie ganz neue Angebote wie die Lernprozessmoderation.

Darüber hinaus berichten nahezu alle befragten Schulungsträger, dass sie für neue TrainerInnen interne Weiterbildungen anbieten, die auf die jeweils spezifischen Anforderungen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen vorbereiten.

Ob fachliche Ausbildungen allein ausreichen, wird grundsätzlich hinterfragt. „*Das, was einen guten Trainer ausmacht, kann man nicht in einer Ausbildung erwerben*“, so ein Kommentar und ein anderer „*Die besten Trainer sind nicht unbedingt die, die die beste Ausbildung haben*“.

Erfahrungslernen ist wesentlich

Erfahrungslernen ist für die Befragten die wichtigste Lernform. So werden beispielsweise in einer Schulungsorganisation neuen TrainerInnen für die Dauer von drei Monaten erfahrene KollegInnen zur Seite gestellt. Es wird generell für Ausbildungsmodelle plädiert, die eine Kombination aus Theorie und begleiteter Praxis darstellen und bei denen schrittweise die Verantwortung für einzelne Trainingssequenzen übernommen wird.

Um laufendes Lernen zu ermöglichen werden Supervision und Intervention, Probetrainings oder die Reflexion von KundInnenfeedback als notwendige Lernbausteine angesehen.

Eine eigene TrainerInnenausbildung für arbeitsmarktpolitische Schulungen hält eine Expertin für begrüßenswert, weil in diesem Kontext ganz spezifische Kompetenzen notwendig sind. Andere lehnen eine solche Spezialisierung eher ab und begründen das damit, dass ein erfolgreiches Training viel mehr von der Persönlichkeit des/der TrainerIn abhängt als von einem ganz spezifischen Wissen.

Interessant wäre allerdings, so ein/e Befragte/r, „ein Weiterbildungsverbund mehrerer Schulungsträger, der Seminare zu Kompetenzen im Umgang mit spezifischen Zielgruppen oder zu neueren Ansätzen in Trainings für Arbeitslose anbieten könnte.“

Kriterien des AMS werden als zu eng gefasst bewertet

Neben den Anforderungen an TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen und den Ausbildungen in diesem Bereich wurden in den Interviews, Entwicklungswerkstätten und Workshops die aktuell gültigen Kriterien des AMS, insbesondere des AMS NÖ, thematisiert.

Dazu wurden vor allem die Rückmeldungen der VertreterInnen der Schulungsträger eingeholt, die die Kriterien generell als zu eng gefasst bewerteten. Auch viele TrainerInnen sprachen von einem zu eng gesteckten Rahmen.

Interessant war der Außenblick der ExpertInnen im Rahmen der Entwicklungswerkstätten, die von einer „ganz eigenen, geschlossenen AMS-Schulungswelt“ sprachen, die wenig Austausch mit anderen Bereichen der Erwachsenenbildung hat. Dies bestätigten einige VertreterInnen von Schulungsträgern in den Workshops.

Senior Expert System gewünscht

Es gibt weitgehende Übereinstimmung bei den InterviewpartnerInnen, dass die aktuelle Praxis im AMS NÖ, die beispielsweise ein Psychologie- oder Pädagogikstudium sehr hoch bewertet, nicht optimal ist. Wünschenswert wäre eine vergleichbare Bewertung beruflicher Erfahrung, wie es im AMS Wien mit dem System der Senior Experts bereits üblich ist.

Unbestritten ist ebenfalls bei nahezu allen die Notwendigkeit eines Gender- und Diversity-Zertifikats für TrainerInnen, wobei eine Auffrischung alle zwei Jahre als nicht sinnvoll erachtet wird und auch auf wenig Verständnis bei den TrainerInnen stößt. Diese Vorgabe versuchen manche Schulungsträger mit internen Workshops abzudecken, bei denen sie ganz gezielt bestimmte Praxisfragen im Zusammenhang mit Gender und Diversity aufgreifen und dadurch das Interesse der TrainerInnen wecken können.

Besonders problematisch scheint diese Vorgabe für FachtrainerInnen in ländlichen Regionen zu sein, wo es an entsprechenden Angeboten mangelt. Denkbar wären hier beispielsweise e-learning Angebote.

Begrüßt werden von einigen Schulungsträgern die aktuellen Mindestanforderungen in Bezug auf eine TrainerInnen-Ausbildung und die Vorgangsweise des AMS, hier auch die Befähigung zur Lehrlingsausbildung als gleichwertig anzuerkennen.

Erfahrung wird als wichtiges Kriterium gesehen

Die Notwendigkeit von Trainingserfahrungen wird ebenfalls als sinnvolle Vorgabe bewertet, wobei Erfahrungen generell berücksichtigt werden sollten und nicht nur solche im arbeitsmarktpolitischen Kontext. Einschlägige Erfahrung bringt zwar vermutlich Vorteile im Umgang mit der Zielgruppe, es kann aber auch von Nachteil sein, wenn TrainerInnen immer nur in der „AMS-Trainingswelt“ bleiben und dann der „Realitätsbezug“ fehlt.

Branchenerfahrung sollte aus Sicht vieler GesprächspartnerInnen unbedingt höher bewertet werden.

Die befragten VertreterInnen der Schulungsträger würden eine stärkere Bewertung von Erfahrungswissen durchaus begrüßen, sehen jedoch, dass formale Ausbildungen leichter zu überprüfen sind als informelle Kompetenzen.

Eine Expertin schlägt vor, für die Überprüfung von Erfahrungswissen Nachweise über Fallsupervisionen, kollegiale Beobachtungen, Intervisionen, begleitete Trainingsreflexionen und ähnliches heranzuziehen.

Neu- und Quereinstiege ermöglichen

Das aktuelle System in Niederösterreich mache es aus Sicht der Befragten schwer, in das Training neu oder quer einzusteigen. In diesem Sinne positiv gesehen wird die Möglichkeit in Wien, 10% der TrainerInnen unbewertet zu lassen. Besser wäre nach Ansicht eines/r Befragten ein Prozentsatz von 20% bis 25%, weil dann auch engagierte Uni-AbsolventInnen oder QuereinsteigerInnen aus der Wirtschaft die Chance hätten, als AMS-TrainerInnen zu arbeiten.

Ex-Post statt Ex-Ante Orientierung

Ein System, bei dem für die Schulungsergebnisse Bonus- oder Maluspunkte vergeben werden, wird ebenfalls von einigen begrüßt. Diese Orientierung an den Resultaten sollte allerdings zu einer Lockerung der Vorgaben bei der Ausschreibung führen und nicht zusätzlich eingeführt werden.

Für die Zukunft wäre es nach Ansicht einiger VertreterInnen von Schulungsträgern überlegenswert, die „Ex-Post“ anstelle der Vorab-Kontrolle zu forcieren und beispielsweise die Vermittlungsquoten oder die TeilnehmerInnenzufriedenheit stärker zu berücksichtigen.

Bei dieser Vorgangsweise würden sich aber drei Probleme stellen, wird vor allem von den TrainerInnen, aber auch von Schulungsträgern betont:

- Die erzielten Ergebnisse lassen sich nicht unbedingt einzelnen TrainerInnen oder der TrainerInnenleistung zuordnen.
- Beschwerden von TeilnehmerInnen hätten oft nichts mit der Qualität des Trainings zu tun.
- Die Orientierung an den Vermittlungsquoten und der TeilnehmerInnenzufriedenheit greift zu kurz. Es braucht darüber hinaus qualitative Kriterien, die anderen Qualitätsebenen des Trainings transparent machen, wie beispielsweise wichtige Veränderungsprozesse bei den TeilnehmerInnen.

Ein weiterer Vorschlag ist die Erstellung einer Liste mit vergleichbaren und anerkannten Ausbildungen, die als Basis für das Anlegen einer zentralen TrainerInnendatenbank im AMS dienen könnte. Das könnte in letzter Konsequenz zu einem automatischen Abgleich zwischen Ausschreibungsanforderungen und TrainerInnenkompetenzen führen, so die Vision eines/r Befragten.

Team- statt Einzelbewertung

Eine Bewertung des TrainerInnenteams statt der Einzelperson wird insbesondere von den befragten TrainerInnen als sinnvoll angesehen. Die Qualität könne nur in der Gesamtheit tatsächlich beurteilt werden, denn aufgrund unterschiedlicher Kompetenzen im TrainerInnenteam steigt die Effizienz einer Schulungsmaßnahme.

Das Potenzial von Teams wird auch von den Schulungsträgern betont, die eine Teambewertung in der Praxis jedoch problematisch sehen, weil diese missbräuchlich verwendet werden könnte. „Manche Anbieter könnten hochwertige TrainerInnen ins Anbot schreiben und mit schlechter qualifizierten TrainerInnen die Trainings umsetzen“, so ein Kommentar.

Ein/e Experte/in gibt zu bedenken, dass bei einer Teambewertung dann tatsächlich das Training im Team durchgeführt werden müsste, sich also die Frage der personellen Ressourcen stellen könnte.

Lange Entscheidungszeiträume sind oft Grund für TrainerInnenwechsel

Die Problematik des TrainerInnenwechsels wird von den Befragten mit den oft langen Zeiträumen zwischen Angebotslegung und Zuschlag bzw. tatsächlicher Realisierung in Verbindung gebracht. TrainerInnen sind dann für die Schulungsorganisationen nicht mehr verfügbar, insbesondere wenn sie die Trainingstätigkeit nebenberuflich ausüben. Nebenberufliche Trainingstätigkeit sollte aber weiterhin unbedingt möglich sein.

Einige der befragten Schulungsträger würden einen größeren zeitlichen Spielraum wünschen, um adäquate ErsatztrainerInnen finden zu können.

Eine Möglichkeit, TrainerInnenwechsel zu verhindern, wären aus Sicht einzelner mehrstufige Ausschreibungsverfahren: So könnten beispielsweise jene Organisationen, die in die Letzttauswahl kommen, vorher noch Änderungen beim Trainingspersonal vornehmen. Eine andere Option: nur der Bestbieter muss alle erforderlichen Nachweise für TrainerInnen vorlegen.

Einheitliches System für alle Bundesländer gewünscht

Generell wird das AMS NÖ als sehr um Qualität bemüht beschrieben. Es wird allerdings problematisiert, dass teilweise sehr spezifische Bewertungskriterien wie beispielsweise ganz bestimmte Ausbildungen bei TrainerInnen formuliert werden. Hier könnte laut Rückmeldung eines/r Befragten ein Baukastensystem mit verpflichtenden und variablen Kriterien mehr Flexibilität schaffen.

Kritik wird aufgrund der teilweise unterschiedlichen Bewertungskriterien des AMS NÖ, Wien und Burgenland laut. Wünschenswert wäre ein einfacheres und einheitlicheres Modell für alle Bundesländer.

Mehr Qualifizierungselemente und bessere Rahmenbedingungen

Am Ende der Gespräche wird vielfach der Wunsch geäußert, dass in arbeitsmarktpolitischen Schulungsmaßnahmen generell mehr Qualifizierungselemente einfließen und das AMS einen verstärkten Fokus auf Fachtrainings legen sollten.

Darüber hinaus werden insbesondere von den TrainerInnen bessere Rahmenbedingungen gewünscht, was die Bezahlung, aber auch die Weiterbildung, die Supervision, Intervision, Teamentwicklung, die Möglichkeit im Tandem zu trainieren und vor allem auch die Wertschätzung ihrer Arbeit betrifft.

Gewünscht wird auch mehr Vertrauen in die Kompetenz der Schulungsträger.

6. Schlussfolgerungen

Auf Basis der Rechercheergebnisse sowie der im Rahmen der Interviews, Entwicklungswerkstätten und Workshops erhaltenen Informationen ist ein erstes idealtypisches Kompetenzprofil für TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Schulungsangeboten zusammengestellt worden. Die Kompetenzen sind in Folge aufgelistet und unterteilen sich in solche, die unserer Ansicht nach TrainerInnen generell aufweisen sollten, sowie in solche, die in allen arbeitsmarktpolitischen Schulungsangeboten, egal welchen, notwendig sind. Darüber hinaus wurden für die unterschiedlichen „Arten“ von Schulungen ganz spezifische Kompetenzen definiert.

Dieses Kompetenzprofil verdeutlicht noch einmal, dass es viele Ebenen gibt, die durch formale Kriterien nicht abbildbar und auch schwer überprüfbar sind, außer in persönlichen Gesprächen und in der Beobachtung von TrainerInnen bei der Durchführung von Schulungssequenzen.

Idealtypisches Profil TrainerIn in arbeitsmarktpolitischen Schulungsangeboten

Generelle Kompetenzen³²

Ein/e Trainer/in:

- kann im Rahmen vorgegebener Konzepte eigenständig Trainingseinheiten vorbereiten, durchführen und auswerten
- kann professionellen Kontakt zu Lernenden aufbauen und halten und eine wertschätzende Haltung einnehmen
- kann mit der eigenen Rolle und dem Auftrag klar umgehen
- kann Lernziele kommunizieren und überprüfen
- kann eine lernfördernde Atmosphäre schaffen
- kann Lernprozesse initiieren und begleiten
- kann flexibel auf Bedürfnisse und Wünsche der Lernenden eingehen
- kann die Autonomie der Lernenden fördern
- kann Methoden situationsadäquat einsetzen
- kann Methoden und Inhalte auf die TeilnehmerInnen abstimmen
- kann die aktive Teilnahme fördern und soziale Interaktionen ermöglichen
- kann TeilnehmerInnen motivieren und unterstützen
- kann Gruppenprozesse wahrnehmen, Gruppen leiten und situationsadäquate Interventionen setzen
- kann mit schwierigen TeilnehmerInnen und Konflikten konstruktiv und lösungsorientiert umgehen
- kann Gender und Diversity berücksichtigen, Stereotype dekonstruieren und Unterschiede wertschätzen
- kann das eigenen Verhalten und Handeln analysieren, reflektieren und daraus Schlussfolgerungen ziehen

³² Manche Kriterien sind dem Curriculum WBA Zertifikat und dem Validierungsdossier SVEB Zertifikat entnommen.

Arbeitsmarktpolitische Schulungsangebote generell

Ein/e Trainer/in in arbeitsmarktpolitischen Schulungsangeboten:

- kann den arbeitsmarktpolitischen Auftrag mit den individuellen Bildungszielen der TeilnehmerInnen verknüpfen
- kann mit nicht freiwilliger Teilnahme umgehen
- kann Berufsrealität herstellen
- kann einen sozialpädagogischen Bedarf erkennen
- kennt die Problematiken, die mit Arbeitslosigkeit verknüpft sein können wie psychische Belastungen, Schulden usw. und hat eine Vorstellung von der Lebenswelt der Zielgruppe

Berufsorientierung

Ein/e Trainer/in im Bereich Berufsorientierung:

- kennt den Arbeitsmarkt und wichtige Arbeitsmarktentwicklungen und deren Auswirkungen auf die Berufsbilder und Arbeitsmarktanforderungen
- kennt das österreichische Bildungssystem, (Aus)Bildungswege und -zugänge
- kennt Berufsbilder und die wesentlichen Anforderungen in unterschiedlichen Berufsbereichen und Arbeitsfeldern
- kann die Lernenden bei der Reflexion ihrer Kompetenzen und der Erarbeitung eines Kompetenzprofils unterstützen
- kann die TeilnehmerInnen dabei unterstützen ihre Kompetenzen mit den Anforderungen von Berufen abzugleichen
- kann Zielfindungsprozesse der TeilnehmerInnen und die Umsetzungsplanung unterstützen
- kann individuelle Barrieren erkennen und motivierend auf die Lernenden wirken

Aktivierung/Bewerbung

Ein/e Trainer/in im Bereich Aktivierung/Bewerbung:

- kennt den Arbeitsmarkt und wichtige Arbeitsmarktentwicklungen
- kennt die wesentlichen Anforderungen in unterschiedlichen Berufsbereichen und Arbeitsfeldern und die Rekrutierungsgepflogenheiten unterschiedlicher Branchen
- kennt unterschiedliche Möglichkeiten, offene Stellen zu eruieren und kann die TeilnehmerInnen bei der selbständigen Stellensuche unterstützen
- kann Zielfindungsprozesse der Lernenden und die Umsetzungsplanung unterstützen
- kann die TeilnehmerInnen bei der Zusammenstellung guter individueller Bewerbungsunterlagen und der Formulierung wirkungsvoller Bewerbungsschreiben unterstützen
- kann die TeilnehmerInnen bei der Erarbeitung und Umsetzung einer individuellen und auf die Branche angepassten Bewerbungsstrategie unterstützen
- kann die TeilnehmerInnen bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche unterstützen und ihre Selbstreflexivität in Bezug auf ihr Auftreten und ihr Kommunikationsverhalten fördern
- kann individuelle Barrieren erkennen und motivierend auf die Lernenden wirken

Fachtrainings

Ein/e Fachtrainer/in:

- kann aktuelles Fachwissen praxisorientiert und anwendbar vermitteln
- kann die Lernenden bei der Entwicklung beruflicher Kompetenzen unterstützen

Sozialpädagogische Begleitung

Ein/e sozialpädagogische Begleiter/in:

- kann eine vertrauensvolle Beziehung zu dem/der Beratenden aufbauen
- kann sich einfühlen und gleichzeitig abgrenzen
- kennt Interventionen und grundlegende Methoden der Gesprächsführung und Beratung und kann diese situationsadäquat einsetzen
- kann spezifische persönliche oder soziale Problemlagen erkennen und mit dem/der Beratenden bearbeiten oder den/die Beratenden gezielt weiterleiten
- kann Ziele mit dem/der Beratenden vereinbaren und Schritte zur Zielerreichung definieren
- kann mit schwierigen Beratungssituationen umgehen

Mehrere Veränderungsoptionen ergeben sich

Aufgrund des Analyse- und Diskussionsprozesses im Rahmen der Studie haben sich einige Ansatzpunkte zur Veränderung der Vorgaben und Überprüfung der Qualität des eingesetzten Lehr- und Betreuungspersonals herauskristallisiert. Diese Ansatzpunkte leiten sich vor allem aus folgenden Intentionen her:

- Das mehr oder weniger geschlossen erscheinende System der AMS-Trainingswelt zu öffnen.
- Die Verantwortung für die Auswahl passender TrainerInnen wieder stärker in die Hände der Schulungsträger zu legen und die Auswahl weniger durch vorgegebene Kriterien zu steuern.
- Mehr Möglichkeiten, für eine Maßnahme passende Teams zusammenzustellen und den Fokus weniger auf die Einzelpersonen als auf das Team zu legen.
- Administrativen Aufwand zu reduzieren.
- Organisationsentwicklungs- und Lernprozesse zu fördern und Rahmenbedingungen für TrainerInnen zu verbessern.

Öffnung für 20% der TrainerInnenstunden

Für rund 20% der TrainerInnenstunden könnte es seitens des AMS keine Vorgaben formulieren, außer dass die TrainerInnen über eine abgeschlossene (Berufs)Ausbildung, egal auf welchem Niveau, verfügen müssen. Die Verantwortung für die Qualität dieser TrainerInnen liegt dann in den Händen der Schulungsträger, die beispielsweise im Angebot schlüssig begründen, warum sie gerade dieses Personal bei dieser Maßnahme einsetzen möchten.

Durch diese Öffnung könnten den unterschiedlichen Zugängen zum Beruf Trainer/in besser gerecht werden und Neu- sowie Quereinstiege, die insgesamt für die Vielfalt und die Interdisziplinarität im Team wesentlich sind, werden ermöglicht, vorausgesetzt der Schulungsträger fördert die Teamarbeit.

Ein Beispiel ist die im Kapitel 3.2. beschriebene Maßnahme aus Deutschland, bei der auch Fach- und Führungskräfte mit gutem Kontakt zur regionalen Wirtschaft Bestandteil des Teams sein sollen.

Positiv für eine solche Zusammensetzung in einem Team wäre darüber hinaus, wenn manche Mitglieder nicht Vollzeit im Training mit arbeitslosen/arbeitsuchenden Personen, sondern auch in anderen Wirtschaftsbereichen tätig sind, weil dadurch wichtige andere Perspektiven eingebracht werden könnten.

Bewertung von Teams

Hier schließt sich die Frage nach der Möglichkeit an, Teams und nicht Einzelpersonen zu bewerten. In diesem Fall wäre vom AMS vorzugeben, welche Kompetenzen mindestens im Team vorhanden sein sollten. Die Bildungsträger sollten im Konzept nachvollziehbar beschreiben, wie das Team interdisziplinär zusammenarbeitet.

Es sollte allerdings, so die Rückmeldung von Schulungsträgern, keinesfalls wieder der Ansatz „Pool“ gewählt werden, weil sich dieser nicht bewährt habe.

Einschlägige Erfahrung muss nicht überall verankert sein

Im Zusammenhang mit dem Thema Team ergäbe sich noch eine andere Änderungsoption. Aktuell bringt in vielen Maßnahmen eine langjährige einschlägige Erfahrung mit der Zielgruppe Pluspunkte, teilweise geht es sogar um Erfahrungen mit ganz spezifischen Unterzielgruppen wie beispielsweise mit älteren arbeitslosen Personen. Unserer Ansicht nach braucht diese Erfahrung nicht bei allen Mitgliedern des TrainerInnenteams vorzuliegen, wenn ein entsprechender Austausch gewährleistet ist bzw. könnte auch hier wieder von den verschiedenen Perspektiven profitiert werden, da ein Blick von „außen“ sich positiv auf die Qualität auswirkt

Darüber hinaus sind diese einschlägigen Erfahrungen oft auch auf der Ebene Organisation (Referenzprojekte) und Projektleitung bzw. Schlüsselperson verankert und können bei entsprechendem Transfer ins TrainerInnenteam fließen.

Namentliche Nennung erst vor Beginn der Maßnahme

Eine andere Lösung für die leichtere Handhabbarkeit von TrainerInnenwechsel könnte eine Orientierung an der Vorgangsweise im Kanton Bern sein, bei der die Namen der TrainerInnen erst vor Beginn der Maßnahmen genannt werden und deren Kompetenz dann erst überprüft wird. Die Frage dabei ist, wie das AMS in diesem Falle zu einem Vergleich der Angebote im Bereich Qualität des eingesetzten Lehr- und Betreuungspersonals kommt und die Gefahr liegt darin, dass dann nur mehr Preis und Konzept zählen. Darüber hinaus schreibt die Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen vor, dass die Personen namentlich genannt werden müssen.

Personenstammbblätter könnten Aufwand reduzieren

Den administrativen Aufwand auf beiden Seiten reduzieren würde vermutlich folgender Vorschlag eines Schulungsträgers: Anstatt alle Zeugnisse und Bestätigungen für alle TrainerInnen in Kopie dem Angebot beizulegen, könnte pro Trainer/in ein Personenstammbblatt ausgefüllt werden, in dem die Ausbildungen und Erfahrungen übersichtlich aufgelistet sind.³³ Bei dem Bildungsträger, der den Zuschlag erhält, könnten dann die Unterlagen vor Ort vom AMS überprüft werden, denn diese Unterlagen werden sowieso in den Personalakten aufbewahrt.

³³ Dies würde den Schulungsträgern den Aufwand für die Kopien ersparen und dem AMS die Durchsicht aller dieser Kopien.

Pluspunkte für allgemeine Berufserfahrung nicht nur in Fachtrainings

Nicht nur in Fachtrainings, sondern auch bei den anderen Maßnahmen, insbesondere im Bereich Berufsorientierung und Aktivierung, sollte die allgemeine Berufserfahrung und nicht nur die Trainingserfahrung Pluspunkte bringen. Dadurch könnte gewährleistet werden, dass die TrainerInnen stärker die Arbeitsrealität der „freien“ Wirtschaft miteinbringen.

Mehr Kompensationsmöglichkeiten

Der Automatismus „je höher eine Ausbildung desto mehr Punkte“ sollte gelockert werden und auch ohne akademischen Abschluss die höchste Punktzahl erreichbar sein.

Insgesamt sollten mehr Kompensationen möglich sein und beispielsweise eine langjährige Arbeitserfahrung die Anforderungen im Bereich der formalen Ausbildungen reduzieren.

Generell wäre zu erproben, ob eine Lockerung der Kriterien möglich ist, wie z.B. nicht vorzuschreiben, dass der/die Trainer/in unbedingt mindestens über eine kaufmännische Lehre verfügen muss, sondern auch eine Person, die jahrelang selbst ein Geschäft geführt hat, einsetzbar ist. Diese Flexibilität könnte ermöglichen, dass bei der TrainerInnenauswahl wieder stärker andere Kriterien zum Tragen kommen wie die sozialen und personalen Kompetenzen und nicht die Vorgaben diesen Prozess dominieren.

Eine Öffnung wäre ebenso denkbar, was die vorgeschriebenen Train-the-TrainerInnen-Ausbildungen angeht, nicht in Bezug auf den Stundenumfang, sondern in Bezug auf die Inhalte. Damit könnten auch vor einigen Jahren absolvierte Trainings noch leichter anerkannt werden oder der Besuch von mehreren Einzelseminaren zählen.

Ebenso könnte eine Zertifizierung als Trainer/in oder Erwachsenenbilder/in die vorgeschriebene Train-the-TrainerInnen-Ausbildung und Praxis ersetzen.

Ein weiterer Vorschlag lautet, TrainerInnenausbildungen, die einen starken arbeitsmarktpolitischen Konnex aufweisen, wie beispielsweise für Berufsorientierungstrainings, und zumeist ein höheres Stundenausmaß umfassen, höher zu bewerten.

Liste mit konkreten Ausbildungen als Orientierung

In Bezug auf die formalen Ausbildungen, die anerkannt werden, könnte eine Liste mit konkreten Ausbildungen ähnlich jener, die das AMS Wien zur Verfügung stellt, eine gute Orientierung für alle Seiten darstellen. Allerdings sollte kein Ausschließlichkeitsprinzip herrschen und die Liste sollte in einem gemeinsamen Austauschprozess mit den Schulungsträgern und unter Hinzuziehung von FachexpertInnen erstellt werden und längerfristig gültig sein.

Lernende Organisationen unterstützen

Um Aktivitäten im Bereich der Personalentwicklung für TrainerInnen und Organisationsentwicklungsprozesse – beides für ein qualitativvolles Training wichtig - zu verstärken, könnte beispielsweise im Konzept seitens der Schulungsträger beschrieben und müsste in Folge natürlich auch umgesetzt werden, wie im Laufe der Maßnahme im Sinne einer lernenden Organisation voneinander und auch im Austausch mit außen gelernt wird und wie die unterschiedlichen Potenziale der Teammitglieder aktiv genutzt werden.

Bei Ex-post Bewertung braucht es Bündel an Faktoren

Der Weg, stärker in Richtung ex-post als ex-ante zu gehen, und am Ende die Ergebnisse zu überprüfen, scheint insbesondere dann ein gangbarer zu sein, wenn in diese Bewertung sehr viele Faktoren und nicht nur die Vermittlungszahlen und die TeilnehmerInnenzufriedenheit einfließen. Ein solches System sollte abseits der „hard facts“ auch andere Kriterien wie beispielsweise Veränderungsprozesse bei den TeilnehmerInnen umfassen.

Weiterer Austauschprozess mit AMS NÖ

Die beschriebenen Ansatzpunkte werden in den nächsten Monaten noch weiter mit dem AMS Niederösterreich diskutiert und ausgelotet, welche und in welcher Form diese erprobt werden könnten.

7. Literatur

Arbeitsagentur (2012): Akkreditierung und Zulassung ab 1.4.2012: Änderungen bei der Akkreditierung von fachkundigen Stellen sowie bei der Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung, download unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_164936/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Akkreditierung-und-Zulassung-ab-2012-04-01.html

Arbeitsmarktservice Steiermark (2012): Allgemeine Bestimmungen zur Gewährung von finanziellen Leistungen an Bildungsträger für die entstehenden Personal- und Sachkosten bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen, die vom AMS Steiermark übertragen werden, Version 13 vom 01.01.2012

Buiskool, B.J.; Broek, S.D.; van Lakerfeld, J.A.; Zarifis, G.K. (2012): Key competences for adult learning professionals, Final Report, Zoetermeer

Bundesagentur für Arbeit (2012): Übersicht der Arbeitsmarktdienstleistungen hinsichtlich Anforderungen an Personal, BA-SH Einkauf Arbeitsmarktdienstleistungen, Stand 19.7.2012

Bundesanzeiger Verlag (Hrsg.) (2012): Verordnung über die Voraussetzung und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV) vom 2. April 2012; Bundesgesetzblatt Jahrgang 2012 Teil I Nr. 15, ausgegeben zu Bonn am 5. April 2012

Clement, U.; Le Mouillour, I.; Walter, M. (Hrsg.) (2006): Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa, Schriftenreihe des Bundesinstitutes für Berufsbildung, W. Bertelsmann Verlag GmbH&Co KG, Bielefeld

Egetenmeyer, Regina (2011): Zwischen Europäischem Qualifikationsrahmen und erwachsenenpädagogischer Professionalität. Drei Fallbeispiele zu einem Spannungsverhältnis. In: Magazin erwachsenenbildung.at., Ausgabe 14/2011, Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-14/meb11-14.pdf>. Druck-Version: Books on Demand GmbH, Norderstedt

Fellinger Alfred (2008): Berufsbild TrainerIn; In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 4/2008

Gnahn, Dieter (2003): „Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen“ in Report 4/2003, 26. Jahrgang Thema: Zertifikate, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE); W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co, Bielefeld

Gnahn, Dieter (2007): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente, Studientexte für Erwachsenenbildung, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE); W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co, Bielefeld

Heilinger, Anneliese (2008): Vom Zertifikat zur Zertifizierung. Überinstitutionelle Qualifizierungskonzepte für ErwachsenenbildnerInnen. In: Magazin erwachsenenbildung.at., Ausgabe 4/2008, Wien

Kellner, Herbert J. (2005): Was Trainer können sollten. Das neue Kompetenzprofil des modernen Trainers, GABAL Verlag, Offenbach

Kraft, Susanne; Seittler, Wolfgang; Kollwe, Lea (2009): Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE); W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co, Bielefeld

Reisinger, Karin; Wagner, Giselheid (2011): Die lernergebnisorientierte Beschreibung der wba-Curricula. Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungsakademie. In: Magazin erwachsenenbildung.at., Ausgabe 14/2011, Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-14/meb11-14.pdf>, Druck-Version: Books on Demand GmbH, Norderstedt.

Schneeberger, Arthur (2008): Editorial. Qualifiziert für die Erwachsenenbildung? Professionalität in der Diskussion In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 4/2008, Wien

Sommer, Peter (2012): „Braucht nun der Trainer ein Zertifikat oder nicht“, In: Magazin Training, Ausgabe 06/2012, Wien

Sommer, Peter (2012): „Trainerausbildungen und -zertifizierungen“, In: Magazin Training, Ausgabe 03/2012, Wien

Sommer, Peter (2012): Braucht nun der Trainer ein Zertifikat oder nicht? In: Magazin Training Nr. 6/12, Verlag Wirl, Wien

Steiner, Petra (2012): Die Weiterbildungsakademie Österreich (wba), In: Magazin erwachsenenbildung.at; Ausgabe 9/2012, Wien

Stier, Markus (2012): Kompetenzvalidierungsverfahren in der Erwachsenenbildung, Diplomarbeit in Erziehungswissenschaft, Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Systemcert (2010): Zertifizierung beruflicher Kompetenz. Zertifizierungsprogramm „FachtrainerIn“ Rev. 06 / Stand: August 2010
Weiterbildungsakademie Österreich www.wba.or.at

Wirl, Christine (2012): „Im Verhältnis Fußballfeld zu Briefmarke“, In: Magazin Training, Ausgabe 02/2012, Wien

8. Verwendete Unterlagen des Arbeitsmarktservice

Bundesgeschäftsstelle

Bundesgeschäftsstelle, Abteilung Arbeitsmarktförderung: Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen, 1.10.2012

Arbeitsmarktservice Niederösterreich

Ausschreibungsunterlage des Arbeitsmarktservice Niederösterreich zur Erstellung eines Angebotes betreffend Bildungsmaßnahmen A/12

Ausschreibungsunterlage des Arbeitsmarktservice Niederösterreich zur Erstellung eines Angebotes betreffend die Bildungsmaßnahme A 33/12 Orientier Dich

Ausschreibungsunterlage des Arbeitsmarktservice Niederösterreich zur Erstellung eines Angebotes betreffend die Bildungsmaßnahme A 27/12 Regionales FIT-Zentrum NÖ Mostviertel/Mitte

Ausschreibungsunterlage des Arbeitsmarktservice Niederösterreich zur Erstellung eines Angebotes betreffend die Bildungsmaßnahme A 31/12 FIT FOR JOB – Aktivierung und Motivation

Ausschreibungsunterlage des Arbeitsmarktservice Niederösterreich zur Erstellung eines Angebotes betreffend die Bildungsmaßnahme A 08/12 Lagerlogistik und Speditionskauffrau

Ausschreibungsunterlage des Arbeitsmarktservice Niederösterreich zur Erstellung eines Angebotes betreffend die Bildungsmaßnahme A 20/12 Tourismuscenter Personal-Übersicht (Zusammenfassung der Ausbildungs-/Tätigkeitsprofile des eingesetzten Personals) für die Maßnahme: A 36/12 Restart, St. Pölten

Gender Mainstreaming-Nachweise für Maßnahme: A 36/12 Restart, St. Pölten

Übersichtsblatt „TrainerInnenaustausch“ für das AMS Niederösterreich, Maßnahmenbezeichnung: A 36/12 Restart Modular, Waidhofen

Unterlagen des Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Allgemeine Bestimmungen zur Gewährung von finanziellen Leistungen an Bildungsträger für die entstehenden Personal- und Sachkosten bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen, die vom AMS übertragen werden AMS Oberösterreich, 1.6.2011 Version 10

Übersicht TrainerInnenvorgaben

Ausschreibungsunterlage „FacharbeiterInnenkurzausbildung zur Lagerlogistikerin, technische Vorqualifizierung und Ausbildung“ für die Bezirke Wels und Traun

Ausschreibungsunterlage des Arbeitsmarktservice Österreich – Landesgeschäftsstelle Oberösterreich zur Erstellung eines Angebotes für das Projekt „FacharbeiterInnenkurzausbildung zum/zur KunststoffformgeberIn“ im Bezirk LINZ Stadt

Unterlagen des Arbeitsmarktservice Wien

Vorgaben für Aktivierungs- und BO-TrainerInnen sowie sozialpädagogisches Betreuungspersonal/AMS Wien LGSW/Abt 6/Leistungsbeschreibung 2012

Gender- und Diversitätstrainingszertifikate für einen erweiterten Personenkreis LGSW/Abt.8/Vergabe 12/2011

Leistungsbeschreibung „Lehrausbildung in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gemäss § 30b Berufsausbildungsgesetz (§ 30 BAG/4a) für die Berufsgruppen: Büro-Verwaltung-Organisation-Handel-Transport und Lager LGS/Abt. 6/Leistungsbeschreibung 2011

AMS Wien – TrainerInnenkriterien Deutsch LGSW/Abt.8/TrainerInnenkriterien Deutsch/Vers 0510

AMS Wien – TrainerInnenkriterien Englisch Stand: 22.12.2012

Nachweis von Erfahrung als TrainerIn, Coach, Sozialpädagogische Betreuung für die Bewertungskriterien „Erfahrung“ und „Anrechnung der Erfahrung für formale Qualifikation (Expert, Senior Expert und Senior Expert Deutsch)“ LGSW /Abt.8/Erfahrung/Vers0112

Unterlagen des Arbeitsmarktservice Steiermark

Allgemeine Bestimmungen zur Gewährung von finanziellen Leistungen an Bildungsträger für die entstehenden Personal- und Sachkosten bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen, die vom AMS Steiermark übertragen werden (MB-AGB Steiermark) 1.1.2012, Version 13

Leistungs-/Maßnahmenbeschreibung „Schulungszentrum Graz für Jugendliche“ P 115.970, Version 10.5.2012

Leistungs-/Maßnahmenbeschreibung „Modulare Metall-/Elektroausbildung Mürzzuschlag“ P 114.583

Leistungs-/Maßnahmenbeschreibung „Individuelle Qualifizierung-IQ“ in Deutschlandsberg

Leistungs-/Maßnahmenbeschreibung „Bewerbungscoaching in Hartberg, Leoben, Mürzzuschlag, Mureck und Voitsberg/Köflach“

Maßnahmenbeschreibung „NEU DURCHSTARTEN“ in Knittelfeld

Maßnahmenbeschreibung „Jobfit Steiermark 2011/2012“

Maßnahmen/Leistungsbeschreibung der Qualifizierungsmaßnahme „Lagerlogistikerin mit LAP“ im Rahmen des Sonderprogrammes FIT – Frauen in Technik und Handwerk

Personalübersicht Gleichstellungsorientierung Bewertung verschiedener Maßnahmen