

# Infoblatt Zertifizierung zur/zum Zertifizierten Trainer/in in der Erwachsenenbildung Plus „ZTEB+“



## 1. Zugangsvoraussetzungen

Die Zertifizierung zur/zum **Zertifizierten Trainer/in in der Erwachsenenbildung Plus (ZTEB+)** ist für alle interessierten Personen möglich, die alle für das Zertifizierungsprogramm erforderlichen Zugangsvoraussetzungen erfüllen. Diese wurden wie folgt definiert:

Anforderung ZTEB+	
<b>VARIANTE A</b>	
Selbstevaluierung	Nachweis der Teilnahme
Ausbildung	abgeschlossene Berufsausbildung
Trainings erfahrung	mindestens 240 LE davon mindestens 80 LE im Bereich Live- Online-Training
entsprechende einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen für Trainer in der Erwachsenenbildung	mindestens 160 LE, davon mindestens 40 LE im Bereich Live- Online-Training laut Geltungsbereich des Qualifikationsstandards ZTEB+
oder	
<b>VARIANTE B</b>	
Selbstevaluierung	Nachweis der Teilnahme
Ausbildung	abgeschlossene Berufsausbildung
Trainings erfahrung	mind. 400 LE davon mindestens 160 LE im Bereich Live-Online- Training

## 2. Folgende Unterlagen werden für Ihre Zulassung benötigt

- **Antrag** zur Zulassung zur Zertifizierung
- Nachweis der Durchführung der **Selbstevaluierung**
- Nachweis über abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlusszeugnis, Maturazeugnis, ...)
- Nachweis über einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen in der Erwachsenenbildung samt Referenzen von Trainingsaufträgen
- Nachweis über Ihre **Trainings erfahrung** (aufgegliedert in Präsenz und Online)

### 3. Prüfungsumfang

Die Prüfung für die/den „ZTEB+“ setzt sich wie folgt zusammen:

- **Projektarbeit:** (detaillierte Informationen finden Sie unter Punkt 3.1.). Die Projektarbeit ist in eigenständiger Arbeit zu erstellen und **4 Wochen vor dem mündlichen Feststellungsverfahren** (Prüfung) abzugeben. Bei der Prüfung erhalten Sie eine Fachfrage zu Ihrem Konzept (ca. 8 Minuten für die Beantwortung).
- **Trainingsdokumentation:** (detaillierte Informationen finden Sie unter Punkt 3.2.). Diese ist in eigenständiger Arbeit zu erstellen und **4 Wochen vor dem mündlichen Feststellungsverfahren** abzugeben. Bei der Prüfung erhalten Sie eine Fachfrage zu Ihrer Trainingsdokumentation (ca. 8 Minuten für die Beantwortung).
- **Trainingssequenz:** Erstellen Sie eine Trainingssequenz aus Ihrem Fachbereich (jeweils Präsenz UND Online), die Sie im Zuge Ihrer Zertifizierungsprüfung vorstellen (Demonstration max. 15 Minuten) (detaillierte Informationen finden Sie unter Punkt 3.3.). Diese ist in eigenständiger Arbeit zu erstellen und **vor der Prüfung** abzugeben. Bei der Prüfung erhalten Sie eine Fachfrage zu Ihrer Trainingssequenz (ca. 8 Minuten für die Beantwortung).
- **Vor-Ort Aufgaben: Im Rahmen der Prüfung** müssen Sie drei unterschiedliche Vor-Ort Aufgaben zu Themen / Fragestellungen der Erwachsenenbildung lösen. (Sie haben je Aufgabe 15 Min für die Vorbereitung, jeweils 8 Minuten für die Präsentation und jeweils 7 Minuten für Beantwortung von Fragen zu Ihrem Lösungsansatz).
- **Fachgespräch: Im Rahmen der Prüfung** bekommen Sie 2 Fachfragen zu weiteren Themen der Erwachsenenbildung (jeweils ca. 8 Minuten für die Beantwortung).

Für einen positiven Abschluss sind in jedem Prüfungsteil mindestens 70 % der erreichbaren Punkte erforderlich.

Ihre Prüfung dauert gesamt ca. 2,5 Std.

### 3.1. Projektarbeit (ist 4 Wochen vor der Prüfung einzureichen)

Erstellen Sie ein Konzept für ein Training aus dem eigenen Fachbereich. Das Training soll dabei einen Umfang von ca. 20 Trainingseinheiten haben und Ihre Kalkulation zur Preisgestaltung enthalten. Das Konzept muss sowohl das Präsenz- als auch Online Elemente enthalten

Gesamtumfang: 12-14 Seiten

**Die vorgegebene Gliederung ist:**

#### **Abschnitt 1: Einleitung (2-3 Seiten)**

Im ersten Abschnitt erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Beschreiben Sie die Zielgruppe Ihres Trainings
- Beschreiben Sie, ob Ihr Training für sich alleine steht oder in einen größeren Rahmen eingebunden ist
- Geben Sie die konkreten Lernergebnisse, die die Lernenden mittels Ihres Trainingsdesigns erreichen sollen an und begründen Sie diese
- Beschreiben Sie den von Ihnen gewählten theoretischen Zugang zur Konzeption Ihres Trainings und nehmen Sie dabei auf folgende Theorien Bezug:
  - neuere Kognitions- und Lerntheorien zum Lernen Erwachsener
  - Konzepte zur Persönlichkeitsentwicklung
  - Theorien zu Gender Mainstreaming und Diversity Management

#### **Abschnitt 2: Fachinhalte (4-5 Seiten exkl. Lernunterlage)**

Im zweiten Abschnitt erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Angaben zu den ausgewählten Fachinhalten und der von Ihnen in Hinblick auf Ihre Lernenden gewählten Abfolge dieser Inhalte
- Angaben zu den von Ihnen gewählten didaktischen Methoden und Begründung Ihre Auswahl
- Angaben über die von Ihnen ausgewählten digitalen und klassischen Werkzeuge zur Gestaltung Ihrer Trainingseinheiten mit Begründung
- Darstellung des von Ihnen gewählten Mix aus Präsenz- und Live-online-Sequenzen im Rahmen Ihrer 20 Trainingseinheiten mit Begründung (ggf. zusätzlich erforderlicher Blended-Learning Ansatz)
- Angaben zur Art und der Form von Lernbegleitung, die Sie als Zusatzoption Ihre Trainingssequenzen (jeweils für die Präsenz-Form als auch Live-Online) vorsehen
- Ergänzen Sie Ihr Konzept mit der Angabe mindestens einer konkreten Lernunterlage (z.B. Skriptum, Video, Quiz, Handout, Übungsanleitung, Aufgabenstellung für Teilnehmer/innen), die zeigt, wie Sie Ihr Konzept in der Praxis umsetzen.

### **Abschnitt 3: Feststellung von Lernergebnissen (4-5 Seiten)**

Im dritten Abschnitt erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Beschreiben Sie in Ihrem Konzept Maßnahmen, die Sie vorsehen, um die Selbstevaluierung und Reflexion Ihrer Teilnehmer/innen gezielt zu fördern. (z.B. Arbeitsaufträge mit Selbstkorrekturen, Lerntagebücher, Gruppenarbeiten, Peer Feedback, Selbstchecks, ...) und begründen Sie Ihre Auswahl
- Beschreiben Sie konkrete Formen der Überprüfung der Kompetenzentwicklung Ihrer Teilnehmer/innen und begründen Sie Ihre Auswahl.
- Geben Sie zur Feststellung von Lernergebnissen bezogen auf Ihr Konzept je ein Beispiel für eine summative und eine formative Aufgabe.
- Vorsehen Sie diese Aufgaben mit passenden Bewertungskriterien zur Feststellung der definierten Lernergebnisse und begründen Sie Ihre Auswahl.

### **Abschnitt 4: Preisgestaltung (1-2 Seiten)**

Im vierten Abschnitt erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Kalkulieren Sie einen Preis für das von Ihnen dargestellte Konzept und begründen Sie Ihre Preisgestaltung.
- Kalkulieren Sie zwei unterschiedliche Preismodelle für die Werknutzungsrechte Ihrer angegebenen Lernunterlage und begründen Sie Ihre Modelle.
- Kalkulieren Sie einen Preis für Ihre angegebenen Formen der Lernbegleitung.
- Wo besteht für Sie Spielraum, Ihren Preis in der Verhandlung mit Ihrem/Ihrer Auftraggeber/in anzupassen?

## 3.2. Trainingsdokumentation

Erstellen Sie eine Dokumentation zu einem Ihrer Trainings, das Sie bereits ein- oder mehrmals abgehalten haben. Das Training, auf dem Ihre Trainingsdokumentation basiert, soll mindestens 10 Trainingseinheiten Umfang haben.

Ziel dieser Trainingsdokumentation ist die Darstellung Ihrer Vorgangsweise als Trainer/in und Ihren Erfahrungen und Überlegungen.

Gesamtumfang: ca. 10 Seiten

### **Abschnitt 1: Vorgaben & Rahmenbedingungen (1-2 Seiten)**

Im ersten Abschnitt erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- die Zielgruppe: u.a. biographische Hintergründe, soweit für das Training relevant, soziale Ebene, beruflicher Kontext
- die Lernergebnisse, die Ihre Lernenden mittels Ihres Trainings erreichen sollten

### **Abschnitt 2: Vorgehen (2 Seiten)**

Im zweiten Abschnitt erwarten wir von Ihnen eine Beschreibung, wie Sie die Lernumgebung und die Atmosphäre Ihres Trainings für Erwachsene gestaltet haben, um die Lernprozesse Ihrer Teilnehmer/innen zu fördern und Ihre Teilnehmer/innen zu unterstützen.

Folgende Leitfragen können Ihnen dabei helfen:

- Wie haben Sie eine vertrauensvolle, wertschätzende, konstruktive und partnerschaftliche Arbeitsbeziehung zu Ihren Lernenden aufgebaut?
- Welche didaktischen Methoden haben Sie gesetzt, um die Eigenverantwortung Ihrer Lernenden für den Lernerfolg zu fördern?
- Welche (digitalen) Medien und Werkzeuge haben Sie in Ihrem Training eingesetzt?
- Welche didaktischen Überlegungen haben dazu geführt?
- Wie beurteilen Sie den Erfolg dieser Maßnahmen?

### **Abschnitt 3 Umsetzung (Umgang mit erwachsenen Lernenden) (min. 3 Seiten)**

Im dritten Abschnitt erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Wie haben Sie mit Ihren Lernenden interagiert und kommuniziert, um sicherzustellen, dass diese die Lernergebnisse erreichen können?  
Führen Sie bitte Beispiele an, die folgende Handlungen von Ihnen beschreiben:
  - Welche Maßnahmen haben Sie gesetzt, um Gruppen zusammenzuführen?
  - Wie haben Sie Feedback gegeben?
  - Welche Maßnahmen haben Sie gesetzt, um die Gruppendynamik unter Ihren Teilnehmer/innen positiv zu beeinflussen?
  - Wie sind Sie vorgegangen, als Sie in einer Gruppe mit einer Gruppendynamik konfrontiert waren, die nicht für den Lernfortschritt der Teilnehmer/innen förderlich war?
  - Wie hat Ihr Umgang damit die Gruppendynamik beeinflusst? Welche Erklärung haben Sie dafür?
- Selbstgesteuertes Lernen
  - Stellen Sie dar, wie Sie in Ihrem Training selbstgesteuertes Lernen gefördert haben. (Dabei können u.a. folgende Ansatzpunkte hilfreich sein: Lernsettings, Bildungstechnologien, Erfahrungen Ihrer Lernenden, die Sie genutzt haben)
- Umgang mit Widerständen und Konflikten und Selbstmanagement
  - Beschreiben Sie, wie Sie mit Widerständen von Lernenden oder herausfordernden Teilnehmer/innen/n umgegangen sind. Welche Interventionen haben Sie ad hoc gesetzt? Welche Lösungen konnten Sie mit Ihren Teilnehmer/inne/n (nicht) erreichen? Welche Erklärung haben Sie für diesen Verlauf?
  - Wie haben Sie sichergestellt, dass Sie in der Trainingssituation Ihre eigenen Bedürfnisse und Empfindlichkeiten im Blick behalten konnten? Welche Methoden bewähren sich dafür aus Ihrer Sicht? Wie setzen Sie diese ein?

### **Abschnitt 4: Lernen & Verbessern (Eigene Weiterentwicklung / Weiterentwicklung Ihres Trainings) (2-3 Seiten)**

Im vierten Abschnitt erwarten wir Folgendes von Ihnen:

- Bitte, stellen Sie dar, wie Sie dieses Training heute entwickeln/umsetzen würden (folgende Aspekte können dafür den Anstoß geben: Teilnehmerfeedback, Erfahrungen mit dem gewählten didaktischen Ansatz, ...)
- Auf Basis der Ihnen bekannten aktuellen Trends in der Erwachsenenbildung wie z.B. Digitalisierung, wie würden Sie diese in das von Ihnen beschriebene Training heute einsetzen (Führen Sie diese Trends an und gehen Sie darauf ein, z.B. neue technologische Möglichkeiten, neue didaktische Möglichkeiten, Veränderung der allgemeinen Rahmenbedingungen, ...)
- Reflektieren Sie bitte, wie Sie aufgrund von Selbstbewertungen oder Feedback anderer Ihre Rollen im Trainingsprozess verändern würden. Wie sehen Sie Ihre persönliche Weiterentwicklung als Trainer/in? (Denken Sie beispielsweise an Ihr Kommunikationsverhalten, Konfliktverhalten, Ihren Umgang mit digitalen Werkzeugen, Ihre Fachexpertise, Ihr didaktisches Repertoire, ...)

### 3.3. Trainingssequenz

Erstellen Sie bitte nach den folgenden Angaben eine Trainingssequenz aus Ihrem Fachbereich, die Sie im Zuge Ihrer Zertifizierungsprüfung vorstellen:

- Bereiten Sie eine Trainingssequenz Ihrer Wahl sowohl als Präsenztraining als auch als Live Onlinetraining vor!
- Die Dauer der Durchführung im Rahmen Ihrer Zertifizierungsprüfung soll nicht länger als 15 Minuten dauern
- Charakteristika der Teilnehmenden: Diese dürfen Sie frei wählen, um Ihre häufigste Zielgruppe berücksichtigen zu können
- Thema und Zielsetzung und Setting der Trainingssequenz
- Format: Sie werden Ihre Trainingssequenz vor der Prüfungskommission durchführen. Das Los entscheidet, ob Sie Ihre Sequenz als Präsenztraining oder in einem Online Setting vortragen.
- Je nach ausgewähltem Setting werden im anschließenden Fachgespräch die Unterschiede der beiden Varianten besprochen
- Anforderungen an Inhalt und Didaktik Ihrer Trainingssequenz:
  - erwachsenengerechte und zielgruppengerechte Auswahl und Aufbereitung der von Ihnen gewählten Fachinhalte
  - Kombination unterschiedlicher erwachsenengerechter Methoden, um Ihre Fachinhalte abwechslungsreich und lernendengerecht zu vermitteln
  - Fokus auf aktivierende Methoden
- Anforderungen an die Durchführung Ihrer Trainingssequenz:  
Bitte achten Sie darauf, bei der Durchführung Ihrer Trainingssequenz folgende Punkte zu berücksichtigen:
  - Transparente Kommunikation der Lernziele und Herstellung von Konsens mit Ihren Teilnehmenden
  - Praxisnahe Erläuterung theoretischen Wissens
  - Einsatz von Methoden, Techniken und Übungen, damit Ihre Teilnehmer/innen theoretisches Wissen anwenden können
  - Situatives Eingehen auf Themen und Fragen - gegebenenfalls sollten Sie Ihren Trainingsablauf entsprechend adaptieren können

## 4. Ihr Ziel

### Zertifikatsausstellung



- nach positivem Prüfungsergebnis und **Zertifizierungsentscheid** durch den Zeichnungsberechtigten der WIFI Zertifizierungsstelle
- Ausgestellt **spätestens 1 Jahr** nach bestandener Prüfung, falls fehlende Berufserfahrung des Kandidaten/ der Kandidatin vorliegt
- **5 Jahre gültig** ab dem Zeitpunkt des Zertifizierungsprüfung
- Verwendung des Zertifikats nur in **Übereinstimmung mit dem Geltungsbereich** zum beruflichen und geschäftlichen Gebrauch,
- Verpflichtung zu **regelmäßiger Fortbildung**

## 5. Internationale Anerkennung

Die erfolgreiche Qualifizierung und Zertifizierung wird mit einem international fundierten Personenzertifikat gemäß dem Standard der ÖNORM EN ISO/IEC 17024 bestätigt. Diese Norm stellt strenge Anforderungen an die Arbeit von Zertifizierungsstellen. Die Entwicklung des Zertifizierungsprogramms und die Durchführung der Zertifizierungen auf Grundlage dieser Norm stellen sicher, dass der Zertifizierungsprozess diesem international gültigen Standard entspricht.

## 6. Rezertifizierung

- Verlängerung der Gültigkeit des Zertifikats möglich
- bei **fristgerechter** Antragstellung
- **2 Monate vor Ablauf bis maximal 6 Monate** nach Ablauf
- Vorlage eines **Trainernachweises** (mindestens 200 LE, davon mindestens 80 LE online-Training)
- Vorlage eines **Nachweises der einschlägigen Weiterbildung** (4 Tage Refreshing)
- bei **Fristversäumnis** nur durch **neuerliche** Prüfung im Umfang einer Erstprüfung
- Dauer der Gültigkeit wiederum **5 Jahre**

**Allgemeine Infos und Dokumente zur Zertifizierung finden Sie auch auf [zertifizierung.wifi.at](http://zertifizierung.wifi.at).**



## 7. Literaturliste

### 7.1. Systemischer Konstruktivismus

- **Basisliteratur:**
  - Arnold, R.: Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. Heidelberg. Carl-Auer. 2007
  - Hüther, G.: Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher. Fischer. 2011
  - Reich, K.: Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Einführung in Grundlagen einer interaktionistisch-konstruktivistischen Pädagogik. Neuwied. Luchterhand. 1996
  - Siebert, H.: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel. 2006
  - Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI Österreich) Selbst gelernt hält besser - Serie 1. Konstruktivistische Didaktik und Methodik. 2. Aufl. 2013
- **Weiterführende Literatur:**
  - Arnold, R./Schüßler, I.: Ermöglichungsdidaktik, Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Schneider Verlag Hohengehren. Baltmannsweiler 2003
  - Arnold, R.: Ermöglichungsdidaktik- die notwendige Rahmung einer nachhaltigen Kompetenzreifung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB (2/2012), S. 45-47
  - Schüßler, I.: Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Eine explorative Studie zum nachhaltigen Lernen von Erwachsenen. Habilitationsschrift. Kaiserslautern 2006.
  - Siebert, H.: Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel. 2006.

## 7.2. Lernarrangements: Methodik & Didaktik

- **Basisliteratur:**
  - Arnold, R.: Wie man lehrt, ohne zu belehren. 29 Regeln für eine kluge Lehre. Das LENA-Modell. Carl-Auer. 2012
  - Arnold, R./Krämer-Stürzl, A./Siebert, H.: Trainerkompetenz: Dozentenleitfaden: Erwachsenenpädagogische Grundlagen für die berufliche Weiterbildung: Planung und Unterrichtsbereitung in Fortbildung und Erwachsenenbildung, 2. Aufl., 2011
  - Groß, H. /Boden, B./ Boden, N.: Munterrichtsmethoden. Aktivierende Lehrmethoden für die Seminarpraxis. Berlin 2006.
  - Groß,H.: Munterrichtsmethoden. Band 2. Schilling Verlag.2014
  - Lehner, M: Viel Stoff - wenig Zeit. Haupt Verlag. 3. Aufl. 2011
  - Lehner, M.: Didaktische Reduktion. Haupt Verlag. 2012
  - Reich, Kersten (Hrsg): Methodenpool. In: url: <http://methodenpool.uni-koeln.de>
  - Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI Österreich) Selbst gelernt hält besser - Serie 3. Teilnehmerorientierte Veranstaltungen planen und gestalten. 2013
  - Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich (WIFI Österreich) Selbst gelernt hält besser - Serie 2. Frontalunterricht und Vortrag lebendig und nachhaltig?. 2. Aufl.2013
  - Weidenmann, B.: Erfolgreiche Kurse und Seminare. Belz Verlag. 2007
- **Weiterführende Literatur:**
  - Arnold, R./Schübler, I.: Weitere Methoden des Lebendigen Lernens. Kaiserslautern 2005.
  - Arnold, K.-H./Blömeke, S./Messner, R./ Schlömerkemper, J.: Allgemeine Didaktik und Lehr-Lernforschung: Kontroversen und Entwicklungsperspektiven einer Wissenschaft vom Unterricht. Klinkhardt. 2009
  - Buchacher, W./ Wimmer, J.: Das Seminar. Wirksam vortragen und lebendige Seminare gestalten. Linde Verlag.2005
  - Geißler, Karlheinz (2005): Anfangssituationen. (10. Auflage).
  - Grell, J. und M.: Unterrichtsrezepte. Beltz, 3. Aufl. 2000.
  - Meyer, H.: Was ist guter Unterricht? Berlin Cornelsen 2004.
  - Rimser, M./ Barth, M.: Skills für Trainer. Das Train-the-Trainer-Handbuch mit Grundlagen, Übungs- und Reflexionseinheiten für Trainer, Berater, Pädagogen und Dozenten (Praxisbücher für den pädagogischen Alltag). 2011
  - Roth, G.: Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert. Frankfurt a.M. Suhrkamp 2001.
  - Turecek, K./Peterson B.: WIFI-Lernbuch. Lebendig und Nachhaltig lernen. Service GmbH der WKÖ. 2012
  - Kartenset: [www.trainergeheimnisse.com](http://www.trainergeheimnisse.com): 96 geniale Seminartipps

### 7.3. Kompetenzentwicklung und Bildungstheorien

- **Basisliteratur:**
  - Ahrens, Daniela /Molzberger, Gabriele (2017; Hrsg.): Kompetenzentwicklung in analogen und digitalisierten Arbeitswelten. Gestaltung sozialer, organisationaler und technologischer Innovationen. (Kompetenzmanagement in Organisationen). Wiesbaden: Springer.
  - Erpenbeck, J./ Heyse, V.: Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung. 2. Auflage. Waxmann. Münster. 2007
  - Herrmann, U. (Hg.): Neurodidaktik. Weinheim 2006.
  - Jank, W./Meyer,H.: Didaktische Modelle. Berlin.Cornelsen, 5., völlig überarb. Aufl. 2002.
  - Niedermair, G.: Aktuelle Trends in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Impulse, Perspektiven und Reflexionen. (Band 5 der Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik). Linz: Trauner. 2011
  - Pauser, N./ Wondrak, M.: Praxisbuch Diversity Management. 2011
  - Spitzer, Manfred: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Lebens. München: 2007.
- **Weiterführende Literatur:**
  - Arnold, R.: Von der Bildung zur Kompetenzentwicklung, in: Nuissl, Ekkehard/Schiersmann, Christiane/Siebert, Horst (Hg.): Kompetenzentwicklung statt Bildungsziele? Report 49/2002 (S. 26-38) [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/nuissl02\\_02.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/nuissl02_02.pdf)
  - Dehnbostel, Peter: Informelles Lernen: Arbeitserfahrungen und Kompetenzerwerb aus berufspädagogischer Sicht, 2003.
  - Erpenbeck, J./Sauter, W.: Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz: Bausteine einer neuen Lernwelt. Stuttgart: Schäffer Poeschel. 2017
  - Erpenbeck, J./ Heyse, V.: Kompetenztraining. 2. Auflage. Schäffer-Pöschel. Stuttgart. 2009
  - Erpenbeck, J./Rosenstiel, v. Lutz: Handbuch Kompetenzmessung. 2. Auflage. Schäffer-Pöschel. Stuttgart. 2007
  - Friedrich, G.: Allgemeine Didaktik und Neurodidaktik: Eine Untersuchung zur Bedeutung von Theorien und Konzepten des Lernens, besonders neurobiologischer, für die allgemein-didaktische Theoriebildung. Lang, Peter Frankfurt. 2005
  - Heyse, V.: Aufbruch in die Zukunft Erfolgreiche Entwicklungen von Schlüsselkompetenzen in Schulen und Hochschulen: Grundlagen für eine daten- und theoriegestützte Schulentwicklung. Waxmann. 2014
  - Klafki, W.: Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Beltz. 2007
  - Nittel, D.: Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann.2000

## 7.4. Leistungsmessung, kompetenzorientiertes Prüfen

- Lissmann, Urban: Leistungsmessung und Leistungsbeurteilung, Eine Einführung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik, 2010
- Baumann, Martin; Gerards Markus: Teaching is touching the future & ePS 2016: Kompetenzorientiertes Lehren, Lernen und Prüfen, Bielefeld: UVW UniversitätsVerlagWebler
- Walzik, Sebastian: Kompetenzorientiert prüfen, Utb GmbH, 2015

## 7.5. E-Didaktik

- **Basisliteratur:**
  - Anita Hermann-Ruess / Max Ott; Das gute Webinar (2.Aufl.) Springer Vieweg, 2014
  - Inga Geisler / Silvia Luber; Online Trainings und Webinare; Beltz-Verlag (2016)
  - Der eLearningCHECK2020; Das Kundenvotum; CHECK.point eLearning, INFObases GmbH, Januar 2020 ([www.checkpoint-elearning.de](http://www.checkpoint-elearning.de))
  - Alexandra Sindler, Claudia Bremer, Ullrich Dittler, Petra Hennecke, Christian Sengstag, Joachim Wedekind (Hrsg.); Qualitätssicherung im E-Learning; Medien in der Wissenschaft; Band 36; Gesellschaft für Medien in der Wissenschaft e.V.; Waxmann Verlag GmbH, Münster 2006
- **Weiterführende Literatur:**
  - Richard E. Mayer; Grundsätze zur Erstellung Multimediaerlebnissen
  - Patrick R. Lowenthal / Vanessa P. Dennen; Social Presence and identity in online Learning, Routledge, 2017
  - Michael Marmon, Enhancing Social Presence in Online Environments; IGI Global, (2018)
  - Michael Lewrick, Das Designthinking Playbook, 2.Aufl., VAHLEN, 2017
  - <https://digitalpromise.org/online-learning/digital-learning-playbook/>