

Informationen zu den Lehrgängen

## **Aus- und Weiterbildungspädagoge IHK**

## **Geprüfter Berufspädagoge IHK**

### **Inhalte:**

Hintergründe und Entwicklung des Berufspädagogen IHK

Lehrgangsmodule

Lehgangsinhalte

Lehrgangsziele

Zulassungsvoraussetzungen

Lehrgangsformen

### **Für weitere Informationen und Fragen**

HRM Akademie DEUTSCHLAND GmbH

Klosterstraße 21 – 41379 Brüggen

**Tel. 02163-57 57 434; [info@hrm-akademie.de](mailto:info@hrm-akademie.de)**

### Inhaltsübersicht

	Seite
<b>Hintergründe Berufspädagoge IHK</b>	<b>3</b>
<b>Module „Aus- und Weiterbildungspädagoge IHK“</b>	<b>3</b>
<b>Module „Geprüfter Berufspädagoge IHK“</b>	<b>4</b>
<b>Der Methodische Ansatz der Fortbildungen</b>	<b>6</b>
<b>Darstellung Prüfungsinhalte (AuWP, gBP)</b>	<b>7</b>
<b>Lehrgangsziele im Detail</b>	<b>9</b>
<b>Aufbaumodule zum Geprüften Berufspädagogen IHK Erstellung einer Hausarbeit im Rahmen des Lehrgang zum gBP</b>	<b>23</b>
<b>Überblick Lehrgangsangebot (Ablauf, Formen, Dauer, Zulassung, Prüfung) für den Aus- und Weiterbildungspädagogen IHK</b>	<b>25</b>
<b>Überblick Lehrgangsangebot (Ablauf, Formen, Dauer, Zulassung, Prüfung) für den Geprüften Berufspädagogen IHK</b>	<b>27</b>

### Hintergründe

Die im Sommer 2009 in Kraft getretene bundeseinheitliche Regelung zur Qualifizierung von betrieblichem Bildungspersonal fällt wie erwartet nicht vom Himmel. Vielmehr haben unterschiedliche Interessensgruppen lange darauf hin gearbeitet die berufliche Aus- und Weiterbildung zu professionalisieren und einhergehend damit die Qualifizierungsangebote für (betriebliches) Bildungspersonal zu verbessern.

### Berufspädagoge (IHK) als Vorläufer

Wesentliche Teile dieses Fortbildungsberufes Berufspädagoge (IHK) sind in die nun geltende, bundeseinheitliche Regelung (Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagogin/e und Geprüfte/r Berufspädagoge/in) eingegangen. Mit dem Berufspädagogen (IHK) wurde damals ein neuer, eigenständiger Fortbildungsberuf entwickelt, der allen Gruppen von Berufsausbildern die Möglichkeit eröffnet, sich pädagogisch zu professionalisieren und diese Professionalisierung mit einem IHK-Abschluss zu dokumentieren. Zielgruppe dieser berufspädagogischen Fortbildung waren in den Jahren 2004 - 2009 in erster Linie Personen, die als Ausbilder, Trainer, Dozenten, Ausbildungsmeister, Coach u. ä. in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig waren, eine gute fachliche Qualifikation genossen haben, sich jedoch im Bereich moderner, berufspädagogischer Methoden und Ausbildungsstrukturen weiterqualifizieren wollten.

Die Fortbildung zum **Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen** IHK ist Inhouse wie auch berufsbegleitend buchbar und modular wie folgt angelegt:

#### **Modul A:** Gestaltung von Lernprozessen in der Aus- und Weiterbildung

- ◆ Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen
- ◆ Methoden in der Aus- und Weiterbildung
- ◆ Medienauswahl und -einsatz
- ◆ Geschäftsprozessorientierte Ausbildung (Lernen in der Echtarbeit)
- ◆ Beratung und Begleitung von ausbildenden Fachkräften

#### **Modul B:** Psychologisch-pädagogische gestützte Lernbegleitung

- ◆ Lernprozessbegleitung
- ◆ Kommunikation und Gesprächsführung, Lernschwierigkeiten
- ◆ Umgang mit schwierigen Ausbildungssituationen
- ◆ Umgang mit Konflikten
- ◆ Motivation

### **Modul C** : Planungsprozesse in der beruflichen Bildung 1

- ◆ Feststellung von betrieblichem Qualifikationsbedarf
- ◆ Entwicklung von betrieblichen Ausbildungsplänen und Weiterbildungsmaßnahmen
- ◆ Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen
- ◆ Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Azubis

### **Modul D** : Planungsprozesse in der beruflichen Bildung 2

- ◆ Bewertung von Lernleistungen
- ◆ Gestaltung von betriebsinternen Prüfungen und Abschlussprüfungen
- ◆ Beurteilungsverfahren und Methoden zur Kompetenzfeststellung

Die Fortbildung zum **Gepriiften Berufspädagogen** IHK ist Inhouse wie auch berufsbegleitend buchbar und modular wie folgt angelegt:

### **Modul A** : Gestaltung von Lernprozessen in der Aus- und Weiterbildung

- ◆ Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen
- ◆ Methoden in der Aus- und Weiterbildung
- ◆ Medienauswahl und -einsatz
- ◆ Geschäftsprozessorientierte Ausbildung (Lernen in der Echtarbeit)
- ◆ Beratung und Begleitung von ausbildenden Fachkräften

### **Modul B** : Psychologisch-pädagogische gestützte Lernbegleitung

- ◆ Lernprozessbegleitung
- ◆ Kommunikation und Gesprächsführung
- ◆ Lernschwierigkeiten
- ◆ Umgang mit schwierigen Ausbildungssituationen
- ◆ Umgang mit Konflikten; Motivation

### **Modul C** : Planungsprozesse in der beruflichen Bildung 1

- ◆ Feststellung von betrieblichem Qualifikationsbedarf
- ◆ Entwicklung von betrieblichen Ausbildungsplänen und Weiterbildungsmaßnahmen
- ◆ Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen
- ◆ Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Azubis

### **Modul D : Planungsprozesse in der beruflichen Bildung 2**

- ◆ Bewertung von Lernleistungen
- ◆ Gestaltung von betriebsinternen Prüfungen und Abschlussprüfungen
- ◆ Beurteilungsverfahren und Methoden zur Kompetenzfeststellung

### **Modul E : Personalentwicklung und -beratung; Weiterbildung**

- ◆ Entwickeln und Einsetzen von Konzepten zur Kompetenzentwicklung und von Qualifizierungsprogrammen
- ◆ Zusammenhang von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung;
- ◆ Gestaltung lernförderlicher Arbeitsformen
- ◆ Beurteilung von Mitarbeitern; Erkennen und Fördern von Mitarbeiterpotenzialen
- ◆ Beratung von Führungskräften
- ◆ Entwicklung von Weiterbildungsangeboten
- ◆ Analyse von Weiterbildungsbedarf
- ◆ Lernbegleitung von Beschäftigten in Arbeitsprozessen
- ◆ Coaching und Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen
- ◆ Prüfen und Prüfungsgestaltung auf der Grundlage staatlicher Fortbildungsregelungen
- ◆ Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen in und außerhalb von Arbeitsprozessen
- ◆ Qualitätssicherung

### **Modul F : Managementprozesse**

- ◆ Strategisches Management von Bildungsbereichen
- ◆ Strategische Planung von Bildungsprodukten und Bildungsmarketing
- ◆ Management, einschließlich Controlling beruflicher bzw. betrieblicher Bildungsprozesse in Unternehmen
- ◆ Qualitätsmanagement
- ◆ Mitarbeiterführung, Personalmanagement und Entwicklung der Teamleistung;
- ◆ Finanzplanung

### **Der methodische Ansatz**

Der methodische Ansatz der Fortbildung zum Berufspädagogen (IHK) war damals neuartig und gleichzeitig vielversprechend. Rückblickend hat er sich in mehreren Kursen und bei unterschiedlichen Lerngruppen bewährt und ist zu einem Merkmal geworden, das viele TeilnehmerInnen an unseren Fortbildungen besonders schätzen. Daher werden die Fortbildungen zum/r Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin/en und zum/r Geprüften Berufspädagogen/in mit dem gleichen methodischen und didaktischen Ansatz durchgeführt. Aber was ist genau der methodische Ansatz und wo liegt der Unterschied zu einem traditionellen Seminar?

In der heutigen Berufsbildungspraxis gewinnt das Lernen in der Arbeit (geschäft-/ prozessorientiertes Lernen) zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz immer größere Bedeutung. Im Rahmen der Entwicklung des Berufspädagogen (IHK) wurde deutlich, dass solche modernen Lernformen auch gerade bei dieser Fortbildung im Mittelpunkt stehen, dass aber auch die Fortbildung selbst in diesem Sinne durchgeführt werden sollte. Moderne Lernformen sollten also nicht nur behandelt, sondern exemplarisch erlebbar gemacht werden. Deshalb wurden in allen Kursen zum Berufspädagogen (IHK) moderne handlungs- und prozessorientierte Weiterbildungsmethoden eingesetzt und die TeilnehmerInnen konnten sie „am eigenen Leib“ erfahren. Dazu gehörten vor allem Methoden des entdeckenden (selbstgesteuerten) Lernens, des Lernens an Realprojekten, Austausch über eigene Lernerfahrungen in Lerngruppen, etc. Entsprechend Ihrem persönlichen Lernbedarf bzw. den Alltagsanforderungen waren die Teilnehmer aufgefordert – unterstützt durch den Lernprozessbegleiter – konkrete Projekte selbständig in der eigenen Aus- und Weiterbildungspraxis durchzuführen und die Lernerfahrungen gemeinsam in einer Lerngruppe zu verarbeiten. Grundsätzlich wurden die Projekte individuell oder in kleinen Teams in Echtsituationen durchgeführt.

### **Teilnehmer müssen sich einbringen**

Diese, für viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer neue Art des Lernens, hat einige Bedingungen und Folgen: Nach unserem Verständnis, kann immer nur der Lernende / Arbeitende selbst Lernen. Man kann nicht gelernt werden! Eigenaktivität ist die Voraussetzung, damit sich Wissen und Können ändert, und sich Kompetenzen bilden können. Das heißt: TeilnehmerInnen müssen ihre Fragen und Erfahrungen einbringen, sich trauen, sich auf etwas Neues einzulassen, etwas auszuprobieren und neue Erfahrungen machen wollen.

Kurzum: Die Lernenden sind gefordert sich in der Fortbildung zu engagieren und reale Praxisprojekte durchzuführen. Belohnt werden sie dafür mit realen Erfolgen und können alternative Vorgehensweisen an den Projekten ihrer Lerngruppenmitglieder studieren. Wie gesagt, dieser Ansatz hat sich bewährt. Daher bleiben wir ihm treu und führen die Fortbildungen zum/r Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin/ en und zum/r Geprüften Berufspädagogen/in in ähnlicher Weise durch.

### **Lehrgangsinhalte – Aus- und Weiterbildungspädagoge IHK Geprüfter Berufspädagoge IHK**

#### **I. Kernprozesse der beruflichen Bildung**

##### Lernprozesse und Lernbegleitung

- lerntheoretische Grundlagen
- Lernverhalten von Jugendlichen und Erwachsenen
- zielgruppenorientierte, bildungsrelevante Inhalte unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsprozesse
- berufsrelevante Lernbegleitung und -beratung
- Lernprozesse, Lernende im Prozess und Evaluation
- Kommunikationstechniken
- Lernsequenzen zum Aufbau von beruflichen Handlungskompetenzen
- situationsgerechte und handlungsorientierte Medien
- Lernarrangements

##### Planungsprozesse

- Analyse der Markt- und Technikentwicklung und der Arbeitsmarktsituation
- Analyse bildungspolitischer und bildungsrechtlicher Rahmenbedingungen
- Ermittlung von betrieblichem kurz-, mittel- und langfristigen Bildungsbedarf
- Planung von Werbemaßnahmen, Bewerbergewinnung und der Teilnehmergeinnung
- Planung der Kooperation mit Bildungsnetzwerken, Entwicklungspartnern und Kunden
- Umsetzung von Ausbildungs- und Fortbildungsanforderungen
- Planung von Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen und -maßnahmen
- Planung und Organisation der Lernorte und Lernmedien
- Managementprozesse
- strategisches Management von Bildungsbereichen
- strategische Planung von Bildungsprodukten und Bildungsmarketing
- Management einschließlich Controlling beruflicher und betrieblicher Bildungsprozesse in Unternehmen
- Qualitätsmanagement
- Mitarbeiterführung, Personalmanagement und Entwicklung der Teamleistung
- Innovations- und Reorganisationsmanagement, Entwicklung neuer strategischer Ansätze
- Kooperationsmanagement
- Finanzplanung unter Nutzung von Förderprogrammen und Fördermitteln



## II. Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung

### Berufsausbildung

- Planen einer Berufsausbildung unter Berücksichtigung geschäftsprozessorientierter und arbeitsplatzintegrierter Ausbildung
- Entwicklung und Organisation von Ausbildungsverbänden und Serviceausbildung
- Lernbegleitung von Auszubildenden
- Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden sowie Beratung von Unternehmen
- Prüfung und Prüfungsgestaltung unter Berücksichtigung von Prüfungsrecht und neuer Prüfungsformen und -methoden
- Führen und Qualifizieren ausgebildeter Fachkräfte
- Gestalten eines wirtschaftlichen Geschäftsprozesses der Berufsausbildung, Qualitätssicherung

### Weiterbildung

- innovative Weiterbildungsangebote entwickeln, Analyse von Weiterbildungsbedarf, Produktmanagement
- Lernbegleitung von Beschäftigten in Arbeitsprozessen
- Organisation der Lernbegleitung, auch von Lernungewohnten
- Coaching und Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen
- Prüfung und Prüfungsgestaltung unter Berücksichtigung von Prüfungsrecht und neuer Prüfungsformen und -methoden
- Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen in und außerhalb von Arbeitsprozessen
- Führung und Qualifizierung haupt- und nebenberuflicher Weiterbildner
- Gestalten eines wirtschaftlichen Geschäftsprozesses der betrieblichen sowie außerbetrieblichen Weiterbildung, Qualitätssicherung

### Personalentwicklung und -beratung

- Entwickeln und Einsetzen von Konzepten zur Kompetenzentwicklung, der Qualifikationsanalyse und von Qualifizierungsprogrammen
- Berücksichtigung der Zusammenhänge von Personal- und Organisationsentwicklung
- Gestaltung lernförderlicher Arbeitsformen
- Entwickeln, Einführen und Umsetzen zielgruppenspezifischer Förderprogramme
- Beurteilung von Mitarbeitern, Erkennung und Förderung von Potentialen
- Beratung von Führungskräften



### **III. Spezielle berufspädagogische Funktionen**

#### Projektarbeit

In einer Projektarbeit soll eine komplexe berufspädagogische Problemstellung in einer speziellen pädagogischen Funktion dargestellt, beurteilt und gelöst werden. Die Projektarbeit ist als schriftliche Hausarbeit anzufertigen.

#### Präsentation und Fachgespräch

In der Präsentation sollen die Ergebnisse der Projektarbeit dargestellt und pädagogisch begründet werden. Im Fachgespräch werden anknüpfend an die Präsentation vertiefende oder erweiternde Fragestellungen geprüft.

#### **Lehrgangsziele im Detail**

### **Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse**

Diese Fortbildung befasst sich mit dem Planen, dem gedanklichen Strukturieren und Vorbereiten von Lernprozessen, Vorgehensweisen und Abläufen von Bildungsgängen. Sie bewegt sich dabei auf der Ebene der Lehr- bzw. Lernpläne, nach denen konkret vorgegangen wird, sowie auf der Ebene des Herstellens von Rahmenbedingungen und Voraussetzungen dafür, dass (berufliches) Lernen in einer bestimmten – nämlich der geplanten - Weise stattfinden kann. Hier sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, Situationen vorzudenken und zu schaffen, in denen Lernen sich entfalten kann.

Der Focus liegt auf der gedanklichen Konzeption von Lernprozessen und ihrer Konkretisierung bis zu dem Punkt, an dem alle Voraussetzungen geschaffen sind, damit die Interaktion zwischen Lernendem und Lernprozessbegleiter tatsächlich einsetzen kann. Typisches Planungsbeispiel: Einen Seminarplan ausarbeiten und das Seminar konkret und vollständig vorbereiten (ohne technische Organisation). Es geht um eine gedankliche Vorwegnahme der Lernprozesse, um die Übung, alle relevanten Faktoren zu berücksichtigen und im Plan etwas Neues zu erschaffen und alle Vorkehrungen zu treffen, damit das Geplante dann tatsächlich realisiert werden kann. Dazu gehört z.B. auch, die benötigten Lehrmittel, Teilnehmerunterlagen, Arbeitsmittel usw. bereitzustellen bzw. herzustellen. Im Mittelpunkt steht die Frage: Wie will z. B. der Ausbilder die beruflichen Bildungsprozesse – unter Berücksichtigung aller Aspekte – gestalten, um bestimmte Ziele zu erreichen? Außerdem geht es darum, Fachkräfte der Aus- und Weiterbildung zu befähigen, ihre Aus- oder Weiterbildung nach modernen handlungs- und geschäftsprozessorientierten Gesichtspunkten zu konzipieren und eine breite Vielfalt von Ausbildungsmethoden zum Tragen zu bringen. Schließlich sollen Sie in die Lage versetzt werden, selbständig und kreativ einen Bildungsbedarf zu erkennen und zu analysieren und dafür gezielt eine Bildungsmaßnahme zu entwickeln.

Es ist bei diesem Modul nicht nötig (aber natürlich wo möglich erwünscht), dass die so konzipierten Lernprozesse auch tatsächlich durchgeführt werden: Hier geht es zunächst nur um den Schritt der Erarbeitung eines guten Plans und der Bereitstellung der dafür nötigen Ressourcen und Bedingungen. Es sollte jedoch zumindest praktisch – also aus Erfahrung - klar werden, inwieweit der Plan überhaupt umsetzbar ist.

Als Teilnehmerin bzw. Teilnehmer lernen Sie,

- berufliche Lernprozesse zu konzipieren, die neue Kompetenzen veranlassen (Selbstlernkompetenz, in offenen Situationen handeln, Abwägen, berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit, Teamfähigkeit, vernetztes Denken und Handeln, Employability, ...).
- Lernprozesse nach kompetenzbildenden berufspädagogischen Methoden zu planen (entdeckendes Lernen, Lernen am eigenen Problem, Action Learning, handlungsorientierte Methoden... ).
- Lernpotential von konkreter Arbeit zu erkennen und zu nutzen,
- Lernchancen in realen Abläufen zu erkennen, reale Arbeitsabläufe für das Lernen zu erschließen.
- Handlungs-Lernsituationen zu schaffen oder Handlungssituationen als Lernsituationen zu nutzen.
- Einen spezifischen Qualifikationsbedarfs des Betriebs / Berufs zu erkennen und in einen Lernprozess umzusetzen.
- Für gegebene Lernziele zielführende Lernwege zu konzipieren.
- Lernort- und Methodenvielfalt zu nutzen.
- Kosten und Wirtschaftlichkeit bei der Planung beruflicher Lernprozesse zu berücksichtigen, ebenso Gesichtspunkte zum Lernen, fachliche, Prüfungsgesichtspunkte, firmenphilosophische, jugendpädagogische usw.
- Lernmedien und –mittel, Leittexte, Lernquellenpools sachgerecht einplanen und entwickeln zu können.
- ergänzende Methoden (Erlebnispädagogik, künstlerische Übungen, Soziales Training usw.) sachgerecht einzuplanen und zu organisieren.

Lernziele

- Die Teilnehmer können Aus- und Weiterbildungen handlungsorientiert und geschäftsprozessorientiert konzipieren und planen
- Sie können Ausbildungsgänge vollständig strukturieren und planen
- Sie können dabei mit den jeweiligen Rahmenbedingungen, den gesetzlichen Vorgaben, dem betrieblichen und gesellschaftlichen Bedarf und den individuellen Bedingungen der Lernenden sachgemäß umgehen
- Sie können selbständig lernzielorientierte Maßnahmen der beruflichen Bildung entwickeln.
- Die Teilnehmer sollen ihre Aus- und Weiterbildung individueller, mehr an ihren Kunden – den Aus- bzw. Weiterzubildenden – orientiert planen;

- Sie sollen sich bei ihrer Aus- und Weiterbildungsplanung an dem Prinzip „Erfahrung vor Belehrung“ orientieren und damit die Aus- und Weiterbildung so weit wie möglich handlungsorientiert anlegen;
- Sie sollen sich von den oft noch verbreiteten starren Traditionen lösen können – aber nicht ins Gegenteil eines „flippigen“ Aktionismus verfallen;
- Sie sollen begeisterte Vertreter des selbstgesteuerten, lernaktivierenden Lernens werden;
- Sie sollen auch für Spaß beim Lernen, für Abwechslung, Motivation und Begeisterung sorgen, z.B. durch lebendigen Methodenwechsel, das Vermitteln starker Erlebnisse, eigene Erfahrungen statt theoretisch Vorgekautes...
- Sie sollen in ihrer Aus- und Weiterbildungsplanung Freiraum schaffen für Experimente, Neugier
- Sie sollen ihre Aus- und Weiterbildung immer praxisnah und realitätsbezogen (-nah) planen
- Sie sollen die Waage halten zwischen den betrieblichen Zielen und den persönlichen Zielen der Lernenden
- Sie sollen bereit sein, wo es möglich ist, auftragsbezogen oder geschäftsprozessorientiert (arbeitsintegriert) auszubilden und so die fachlichen/technischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge gleichermaßen im Auge haben
- Sie sollen den Betrieb als „Ort des Lernens“ wahrnehmen, seine Chancen als Lernort erkennen und nutzen und damit auch das informelle Lernen bewusst in ihre Planungen einbeziehen.

### **Begleitung der Lernenden und ihres Lernprozesses**

Der Schwerpunkt dieser Seminarreihe liegt bei den Lehrenden, ihrem Selbstverständnis, ihren Beziehungen zu den Lernenden, ihren professionellen „Ausbildungshandlungen“, ihren neuen Aufgaben, und bei der Realisierung der beruflichen Bildungskonzepte. Die Gestaltung des Ausbildungsalltags, die tatsächliche Begegnung mit den Lernenden, das praktische berufspädagogische Handeln ist ebenfalls Teil der Fortbildung, in der es weniger um neues fachliches Wissen und Können, als um das eigene Ausbilderhandeln, und damit oft um Veränderungen der bisherigen Vorgehensweisen, beruflichen Handlungsgewohnheiten und der Haltungen gegenüber den Lernenden geht.

In dieser Seminarreihe stehen sie in gewisser Weise selbst auf dem Prüfstand: Sie selbst und ihre „Ausbilderpersönlichkeit“ werden hier zum Thema. Das geht nicht ohne ein Verstehen der neuen Rolle, also ohne neues Wissen und Erkennen, und der Erarbeitung von neuem Handwerkszeug. All das bleibt jedoch wirkungslos, wenn sich nicht das Handeln selbst verändert, d.h. wenn die neue Rolle nicht so weit verinnerlicht wird, dass sich an der Praxis etwas verändert. Deshalb muss der direkte Lernzusammenhang mit der alltäglichen Ausbildungspraxis sehr eng sein: Teilnehmer der Fortbildung müssen ständig und zeitnah das Neue, was sie über ihre Ausbilderrolle lernen, in ihren Ausbildungsalltag umsetzen.

Sie werden dort ausprobieren, in der Realität üben, und dabei vieles über sich selbst und die eigenen Gewohnheiten lernen. Allmählich wird es gelingen, sich selbst und das eigene Handeln „umzuschmelzen“. Konkret geht es um den Weg „vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter“, d.h. von einem Rollenverständnis des „Wissenden“, der den „Unwissenden“ sein Wissen weitergeben und ihr Handeln anleiten, anweisen und kontrollieren muss, zu einem neuen Verständnis vom Lehrenden als einem, der Situationen schafft und begleitet, in denen gut gelernt werden kann, in denen der Lernende also seinen Lernprozess selbständig planen, durchführen und überprüfen muss. Aufgabe des Lehrenden ist dabei nur in Ausnahmefällen das Unterrichten und Instruieren: Im Mittelpunkt seiner Tätigkeit steht vielmehr

- die Beobachtung dessen, was die Lernenden lernen sollten,
- die Überlegungen und Verabredungen darüber, wie sie das lernen könnten,
- die Ermutigung der Lernenden, sich an das Neue heranzuwagen,
- die zurückhaltende Beobachtung ihres lernenden Suchens und Entdeckens,
- der Einsatz des eigenen Verhaltens, der eigenen Interventionen dort, wo das Lernen stecken zu bleiben droht, der Lernende nicht weiterweiß oder resigniert, und schließlich
- die gemeinsame Auswertung, die rückblickende Verwandlung von Erlebnissen in Erfahrungen und von Erfahrungen in Kompetenzen, die fachtheoretische Vertiefung als Medium des Begreifens und Bewusstwerdens.

Praktisch besteht die neue Rolle des Lernprozessbegleiters aus sehr viel zurückhaltender Beobachtung der Lernenden und ihres Lernprozesses, aus sehr viel Kommunikation mit ihnen, aus Moderation ihrer Lern- und Kooperationsprozesse, und nicht zuletzt aus sehr viel Selbstbeobachtung, Selbstprüfung und gezielter Steuerung des eigenen Verhaltens. Der Lernprozessbegleiter interveniert selten direkt und weist noch seltener an, sondern er lenkt und unterstützt den Lernprozess indirekt, durch die Art, was und wie er selbst tut und sagt, wie er Aufgaben stellt, lobt, kritisiert, beurteilt, den Lernenden anspricht, auf ihn eingeht, selbst etwas vorlebt usw. Er wirkt durchaus auch über seine Person und sein eigenes Verhalten – und wird darin schließlich wirklich zum Pädagogen. Denn „pädagogisch“ ist es nicht, wenn man gut erklären oder etwas gut vormachen kann, „pädagogisch“ handelt jemand, der sich jederzeit der Bedeutungen seines eigenen Handelns, seiner Bemerkungen, Gesten, seiner Sprechweise, seiner inneren Haltung, seiner Gedanken, seiner Umgebung, seines Mitteleinsatzes für Lernen und Entwicklung der ihm Anvertrauten bewusst ist und alles dieses zielgerichtet einsetzen und handhaben kann. Sich der Realität der beruflichen Bildung zuzuwenden heißt aber auch, in einem Feld zu handeln, in dem nicht alles nach Plan abläuft, in dem Unvorhergesehenes bewältigt werden muss, und in dem oft genug schwerwiegende Probleme und Krisen auftreten können, denen der Lernprozessbegleiter sich stellen muss.

Solche Krisen können sich auf die Ausbildung/ Weiterbildung selbst beziehen, etwa, wenn ein Lernender seine Aus- oder Weiterbildung abbrechen möchte, wenn er das Gefühl hat, den falschen Beruf gewählt zu haben, oder wenn er in schwerwiegende Konflikte mit seinen Kollegen oder Vorgesetzten gerät oder Probleme in der Gruppe bzw. mit anderen Mitarbeitern hat. Solche Krisen können aber auch mit der Ausbildung selbst sehr wenig zu tun haben, sondern ihre Ursachen in familiären Problemen, in Krankheiten oder in tiefgehenden Entwicklungsstörungen und –schwierigkeiten des Lernenden haben: So ist das Jugendalter eine Zeit, in der die Heranwachsenden wesentlich mehr Aufgaben zu erledigen haben als die, sich auf den Beruf vorzubereiten. Die äußeren Erscheinungen solcher tieferliegenden Probleme – wie Alkohol, Drogen, Gewalt – sind Symptome persönlicher Krisen, die zwar ursächlich nichts mit der Ausbildung zu tun haben mögen, aber in die Ausbildung hereinwirken und hier nicht ignoriert werden können.

Auch der Umgang mit solchen Krisen seiner Klienten ist etwas, das zur Aufgabe eines Lernbegleiters dazugehört und das der Berufspädagoge deshalb beherrschen muss. Die meisten der hier auftretenden Krisen und Probleme kann der Ausbilder gar nicht „lösen“ (weshalb es ein wichtiges Lernziel in diesem Zusammenhang ist, die eigene Grenze zu erkennen und zu wissen, wann und wie man sich fachliche Unterstützung holen muss) – aber er muss damit umgehen können, denn er kann nicht „nicht reagieren“: die Probleme zu ignorieren, ist auch eine Form der Stellungnahme, und in aller Regel eine, die eher zur Verschärfung der Probleme beiträgt. Teilnehmer dieser Fortbildung sind also vor allem mit sich selbst konfrontiert und aufgefordert, an sich selbst zu arbeiten. Das ist keineswegs einfach und wird immer wieder zu Widerständen führen.

Inhaltlicher Überblick:

- Vom Unterweiser zum Lernbegleiter
- Lernende zum Lernen anregen, Lernsituationen gestalten
- lernbegleitende Gespräche führen
- Lerngruppen moderieren
- Lernende motivieren, über Lernklippen helfen
- Das eigene Lernbegleiterverhalten kritisch reflektieren
- Mit heterogenen Lerngruppen umgehen
- Mit Konflikten in der Aus- oder Weiterbildung umgehen
- Schwierige Situationen und Krisen von Lernenden in der Aus- oder Weiterbildung bewältigen
- Jugendpädagogische Grundlagen



Lernziele:

- Die Teilnehmer können die Haltung eines Lernprozessbegleiters einnehmen und als Lernprozessbegleiter handeln
- Die Teilnehmer können Lernaufgaben individuell angemessen auswählen, arrangieren und stellen
- Die Teilnehmer können Lernende und Lerngruppen zum selbständigen Lernen ermutigen und sie dabei unterstützen
- Die Teilnehmer können ihr eigenes Verhalten als Lernbegleiter reflektieren und an seiner Verbesserung arbeiten
- Die Teilnehmer können mit den Lernenden deren Lernprozesse strukturieren, vereinbaren, reflektieren, analysieren und optimieren
- Die Teilnehmer können auch mit kritischen Situationen in der Aus- bzw. Weiterbildung umgehen und einzelne Lernende in Krisensituationen begleiten

### **Lernende beurteilen und prüfen, Kompetenzen feststellen**

Berufliche Lernprozesse sind in ihren Lernzielen nicht beliebig, sondern folgen klar vorgegebenen Erwartungen an die Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen, die diejenigen erwerben müssen, die diese Lernprozesse durchlaufen. Berufliches Lernen ist immer an Ergebnissen orientiert, an denen sein Erfolg gemessen wird. Ob ein Absolvent beruflicher Bildungsprozesse diese Lernergebnisse erreicht hat oder nicht, ist von größter Bedeutung für die Frage, welche Arbeitsaufgaben ihm übertragen werden können, welchen Zugang zur Arbeitswelt er also finden kann.

Inwieweit die Lernziele erreicht wurden, wird im Rahmen der beruflichen Bildung deshalb nicht einfach angenommen, wenn jemand einen beruflichen Bildungsprozess durchlaufen hat, sondern in der Regel unter erheblichem Aufwand gesondert überprüft und festgestellt: in Form von Prüfungen. Prüfungen sind nicht nur wichtige Schwellen und Herausforderungen für die Lernenden, die unter Beweis stellen müssen, was sie gelernt haben, und sie stellen nicht nur neutral und lapidar die Ergebnisse beruflicher Lernprozesse fest, sondern sie wirken zugleich außerordentlich organisierend und prägend auf diese Lernprozesse zurück: Weil es wichtig ist, die Prüfung zu schaffen, haben letztlich immer nur die Lerninhalte eine Chance, im Lernprozess wirklich ernst genommen zu werden, die auch im Prinzip Gegenstand der Prüfung am Ende sein können. Hier liegt die das Lernen faktisch strukturierende und orientierende Funktion von Prüfungsordnungen, mit denen sich Lernprozesse inhaltlich steuern lassen.

So wurde in den achtziger und neunziger Jahren in der Berufspädagogik bewusst, dass alle die damals beginnenden Bemühungen um die Bildung von Schlüsselqualifikationen und die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit mit Hilfe neuer Ausbildungsmethoden und einem neuen Ausbildungsverständnis letztlich vollkommen ins Leere laufen, wenn es nicht gleichzeitig gelingt, die Prüfungen diesen Veränderungen

entsprechend ebenfalls zu verändern. Prüfungen, die vor allem Wissen abfragen und/oder sich auf die Überprüfung von Maßhaltigkeit, Funktion und Zeit beschränken, wirken dabei kontraproduktiv. So zeigte sich z.B., dass eine noch so gut gemeinte Projektausbildung, von deren berufspädagogischer Bedeutung alle Fachleute überzeugt sind, am Widerstand auch der Lernenden scheitert, wenn es keine befriedigende Antwort auf deren Frage gibt, ob „das denn prüfungsrelevant“ sei? So erklärt sich, dass spätestens seit Anfang der 1990er Jahre eine Entwicklung einsetzte, die sich vehement um neue Prüfungsformen und -methoden bemühte und außerordentlich fruchtbar war.

Die bis dahin im Prüfungswesen zu beobachtende Entwicklung zu Prüfungsformen, die sich vor allem an den wissenschaftlichen Testkriterien der Objektivität, Validität und Reliabilität sowie in Übereinstimmung damit, an juristischen Anforderungen der Beweisbarkeit und Gerichtsverwertbarkeit orientierten, hatte zu berufspädagogisch vollkommen unergiebigem Ergebnissen geführt: Geprüft wurde tendenziell nur noch das, was sich eindeutig und klar messen und beweisen lässt oder unbezweifelbar richtig oder falsch ist und außerdem zweifelsfrei (und mit möglichst geringem Aufwand) festgestellt werden kann.

Die Multiple-Choice-Prüfung wurde so Inbegriff und Ideal der beruflichen Prüfung – und das in einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt selbst in eine Richtung bewegte, in der es immer mehr darum ging, gerade das Unplanbare zu bewältigen, mit Ambivalenzen zurecht zu kommen, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen, Unsicherheiten und Veränderungen zu bewältigen und damit zurecht zu kommen, dass menschliches Arbeitshandeln sich auf allen Ebenen immer weniger an klaren und eindeutigen Regeln und Vorgaben orientieren und immer weniger auf eine verkürzt technisch verstandene Fachlichkeit beschränken kann.

Die traditionellen Prüfungen verhinderten es aber immer wieder, dass die längst vorliegenden berufspädagogischen Konzepte, mit denen man diesen modernen Anforderungen an die Berufstätigkeit genügen könnte, im benötigten breiten Rahmen umgesetzt werden und greifen konnten. Die modernen Prüfungsformen, die in den letzten Jahren entstanden sind, antworten unmittelbar auf diese Problematik: Wie ein roter Faden ist bei ihnen das Bemühen erkennbar, nicht nur Wissen und fachliche Fertigkeiten zu prüfen, sondern auch die dringend benötigten methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen: Es genügt heute nicht mehr, dass ein Bankkaufmann weiß, was eine Bilanz ist, aus welchen Bestandteilen ein Scheck besteht und wie er einen Kreditantrag ausfüllen muss, er muss in erster Linie mit Kunden umgehen und sein berufliches Handeln am Markt orientieren können. Wie lässt sich solches Können aber prüfen?

Um hier weiterzukommen, mussten Prüfungsformen entwickelt (bzw. z.T. wiederbelebt) werden, die es ermöglichen, die Handlungsfähigkeit der Prüfungsteilnehmer in beruflichen Situationen zu ermitteln bzw. festzustellen. Das war nur möglich, wenn man auf der anderen Seite Abschied nahm von einigen bis dahin als unverrückbar geltenden Prinzipien:



Handlungsfähigkeiten sind nun einmal nicht in der gleichen Weise messbar und feststellbar wie die Maßhaltigkeit und Winkligkeit eines Werkstücks, und man kann sie auch nicht erfragen wie die „7 Stufen des abschlussorientierten Verkaufsgesprächs“. Dagegen benötigt man handlungsorientierte Prüfungen, in denen Handlungskompetenzen wie

Teamfähigkeit, Problemlösefähigkeit, Flexibilität, Lernfähigkeit, vernetztes Denken und Handeln usw. sichtbar und feststellbar werden können – und es zeigte sich, dass dies nur möglich ist zu Lasten klassischer Prüfkriterien wie Vergleichbarkeit, Nachprüfbarkeit, Objektivität, Beweisbarkeit usw. Dafür mussten ebenfalls neue Verfahren und Kriterien entwickelt werden. Die Diskussion um neue Prüfungsformen ist noch längst nicht beendet, und auf diesem Gebiet ist nach wie vor Vieles im Fluss. Aber es ist bereits eines sehr deutlich geworden: All diese Veränderungen stellen radikal veränderte Anforderungen an die Person und das Handeln der Prüfer! Sie müssen nicht nur an vielen Stellen völlig umdenken, sondern sie müssen auch selbst vielfältige neue Fähigkeiten mitbringen und einsetzen, wie etwa die, Verhalten zu beobachten, oder die, Fachgespräche zu führen statt Auszufragen, Vorgehensweisen zu beurteilen statt Ergebnisse, und schließlich auch: Sich mit den Kollegen des Prüfungsausschusses auf eine Bewertung ganz uneindeutiger Sachverhalte zu einigen.

Dieser sehr tief greifende Wandel im Tätigkeits- und Anforderungsprofil der Prüfer bei beruflichen Prüfungen hat zum einen zu einer erheblichen Verunsicherung vieler Prüfer geführt, die sich schwer tun, mit den neuen Prüfungsformen zurechtzukommen. Zum anderen trägt diese Verunsicherung, zusammen mit dem in den neuen Prüfungsformen deutlich gestiegenen Qualifikations-, Arbeits- und Zeitaufwand dazu bei, dass sich immer weniger geeignete Personen als Prüfer bei öffentlichrechtlichen Prüfungen zur Verfügung stellen. Moderne Prüfungen abzunehmen, ist offenbar nicht mehr einfach jedem guten Fachmann möglich, der in der Ausbildung tätig ist, sondern dazu gehören viele zusätzliche und spezifische Kompetenzen, die speziell gelernt werden müssen! Da sich Prüfer in der Regel aus erfahrenen Aus- oder Weiterbildnern rekrutieren, ist das eine neue Qualifikationsanforderung an diesen Personenkreis. Das gilt selbstverständlich nicht nur für diejenigen Berufsausbilder, die selbst in Prüfungsausschüssen tätig sind, sondern auch für alle anderen, die ihre Aus- oder Weiterzubildenden auf moderne Prüfungen vorbereiten und ihre Ausbildung an diesen Prüfungen orientieren.

### Lernziele

Fortentwicklungen des Prüfungswesen anstoßen und die Machbarkeit von neuen Formen zeigen. Das Gefahrenbewusstsein bei den Ausbildern/Prüfern soll gestärkt und die Selbstreflexion des Ausbilders als Prüfer in Gang gesetzt werden. Die Kompetenzen des Prüfers sollen gestärkt werden und das Prüfungswesen soll sich allmählich von der Dominanz des Strebens nach Sicherheit, Verlässlichkeit und Objektivität lösen.

- Die Teilnehmer können Prüfungen so planen, gestalten und durchführen, dass sie den Prüflingen optimale Chancen bieten, ihre ganze berufliche Handlungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.
- Die Teilnehmer verstehen und bejahen das Bemühen um moderne, kompetenzorientierte Prüfungsformen und können einen Beitrag dazu leisten. Sie können berufliche Handlungsfähigkeit statt nur Fachwissen und Fertigkeiten prüfen.
- Die Teilnehmer entwickeln ihr Prüferverhalten so, dass sie Prüfungsangst nehmen, verständliche und faire Aufgaben und Fragen stellen, den Prüfling zu optimalen Leistungen anregen und seine Leistungen gerecht bewerten können.
- Die Teilnehmer sind in der Lage, selbst in Prüfungsausschüssen mitzuarbeiten, berufliche Prüfungen abzunehmen, Prüfungen und Prüfungsaufgaben zu entwickeln und in ihren betrieblichen Kontexten Beurteilungen von Lernenden durchzuführen und Kompetenzfeststellungsverfahren anzuleiten.
- Die Teilnehmer kennen die Spannweite moderner Prüfungsarten und -methoden, deren Leistungsfähigkeit und Problematik und können sie sachgemäß anwenden.
- Die Teilnehmer kennen die Anforderungen an und die Problematik von Prüfungen und können sie bei der Entwicklung und Durchführung von Prüfungen angemessen berücksichtigen.
- Sie können Prüflinge angemessen und einfühlsam auf die verschiedenen Aspekte einer Prüfung vorbereiten • Sie kennen die rechtlichen und psychologischen Anforderungen an Organisation und Durchführung einer Prüfung und können diese beachten.
- Sie können ihr eigenes Prüferverhalten kritisch überprüfen und die verschiedenen Arten und Methoden von Prüfungen sachlich richtig und psychologisch einfühlsam handhaben.
- Sie prüfen Prüflinge so, dass diese ihre Stärken und ihre Kompetenzen demonstrieren und zum Tragen bringen können und die verfälschenden Einflüsse der Prüfungssituation neutralisiert werden.
- Sie wissen um die Problematik der Prüfungsbewertung und können sie berücksichtigen.
- Sie können Zeugnisse formulieren und ausstellen.
- Sie können Beurteilungssysteme entwickeln und gezielt einsetzen.
- Sie kennen die Grundgedanken von Kompetenzfeststellungsverfahren sowie deren Vorteile gegenüber Prüfungen und können Kompetenzfeststellungen mit Betroffenen durchführen.

Folgende Themen werden in dieser Seminarreihe angesprochen:

- Die betrieblichen Systeme der Mitarbeiterbeurteilung, bei denen eine dritte Person (z.B. der Vorgesetzte) Leistungsfähigkeit, Verhalten und Kompetenzen aus seinen Erfahrungen und Wahrnehmungen mit dem Beurteilten beurteilt, und die Verfahren der Kompetenzfeststellung auf der Grundlage von Portfolios, bei der die betroffene Person selbst anhand einer Zusammenstellung ihrer tatsächlichen (beruflichen wie außerberuflichen) Tätigkeiten ihre Kompetenzen,

die sich in diesen Tätigkeiten offenbar manifestieren, ermittelt und erschließt. Dieses Vorgehen erstreckt sich dann auch auf alle Fähigkeiten und Kompetenzen, die im Zuge des informellen Lernens erworben wurden.

- Hintergründe und Entwicklungen des Prüfens
- Moderne Prüfungsarten und -methoden
- Grenzen und Probleme des Prüfens
- Konstruktion von (zeitgemäßen) Prüfungen
- Entwicklung von Prüfungsaufgaben
- Vorbereitung auf Prüfungen
- begriffliche Abgrenzungen
- Beschreiben und Analysieren von Beurteilungssystemen
- Entwickeln und Optimieren von Beurteilungssystemen
- betriebliche Beurteilungen / Probezeitbeurteilungen durchführen
- Erarbeiten von Kompetenzportfolios und Kompetenzprofilen
- Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren zur Ermittlung des Lernertrags oder zur Klärung von Zukunftsperspektiven (Aktionspläne)
- der rechtliche Rahmen von Prüfungen und ihre formalen Anforderungen
- der Prüfungsausschuss
- die Vorbereitung der Prüfung
- Durchführung und Bewertung von schriftlichen Prüfungen
- Durchführung und Bewertung von Fachgesprächen
- Fragetechniken
- Umgang mit der Prüfungsangst
- Bewertungsverfahren
- Urteilsfehler
- Präsentationen mit anschließendem Fachgespräch
- Gesprächssimulation
- Situationsaufgaben
- komplexe Aufgabenstellungen und Arbeitsaufgaben
- situative Fachgespräche
- der betriebliche Auftrag
- betriebliche Zeugnisse

### **Ausgewählte Managementprozesse der beruflichen Bildung: Aus- und Weiterbildungsmarketing, Controlling, Qualitätsmanagement**

Diese Seminarreihe hat nicht Fragen des unmittelbaren Aus- oder Weiterbildens zum Inhalt, sondern „Sekundärprozesse“ der Aus- und Weiterbildung, also die Metaebene der Vorbereitung, Steuerung und Überwachung der beruflichen Bildungsprozesse. Drei solche Sekundärprozesse wurden ausgewählt:

- Aus- und Weiterbildungsmarketing einschließlich Bewerberauswahl,
- Controlling beruflicher Bildungsprozesse, und
- Qualitätsmanagement.

Alle drei Prozesse spielen in der beruflichen Bildung heute eine immer wichtigere Rolle: Kaum einausbildendes Unternehmen kann es sich mehr leisten, einfach nur zu warten, wer sich um einen Ausbildungsplatz bewirbt. Die Zahl der Bewerber würde zur Zeit zwar vielleicht noch ausreichen, aber die Unternehmen wollen sich nicht darauf verlassen, dass es auch „die Richtigen“ sind, ganz abgesehen davon, dass in wenigen Jahren, glaubt man den Prognosen, es auch wieder einen verstärkten Wettbewerb darum geben wird, überhaupt ausbildungsfähige Jugendliche zu finden. Also sind fast alle Unternehmen dazu übergegangen, junge Menschen ganz gezielt anzusprechen, ihre Ausbildungsplätze systematisch zu „vermarkten“ und diejenigen, die sich bewerben, ebenfalls systematischen Auswahlverfahren zu unterziehen. Damit soll sichergestellt werden, dass das Unternehmen, nicht nur die besten, sondern die geeignetsten Nachwuchskräfte gewinnt – denn häufig ist die Ausbildung heute ja der einzige Weg, über den Unternehmen noch neue Mitarbeiter aufnehmen. Eine weitere Aufgabe stellt sich dem Ausbildungsmarketing dort, wo Ausbildungsträger Gast- oder Verbundausbildungen anbieten und dazu nicht Auszubildende rekrutieren, sondern andere Unternehmen gewinnen müssen, ihnen ihre Auszubildenden ganz oder teilweise zur Ausbildung zu übergeben.

In der Weiterbildung, in der man sich noch mehr und unter noch größeren Wettbewerbsbedingungen um Teilnehmer bemühen muss, ist die gezielte Vermarktung und Teilnehmerwerbung ohnedies eine Selbstverständlichkeit – selbst dann, wenn eine solche Weiterbildung unternehmensintern angeboten wird. In kleineren und mittleren ausbildenden Unternehmen, in denen es keine Marketingabteilung gibt, geschieht in Sachen Ausbildungsmarketing und Bewerberauswahl wenig bis nichts, wenn nicht diejenigen, die für die Ausbildung verantwortlich sind, es aktiv in die Hand nehmen. Das hat zur Folge, dass diese Unternehmen – die in Deutschland die Hauptlast der Ausbildung tragen – bei den Ausbildungssuchenden kaum bekannt sind und dass sie üblicherweise nur diejenigen Bewerber bekommen, die bei den bekannten größeren Unternehmen abgewiesen wurden. Daraus können für die Unternehmen wirkliche Wettbewerbsnachteile entstehen. Will man sie vermeiden, müssen also diejenigen, die ausbilden, sich auch verstärkt um diese Seite des Ausbildungsmarketing kümmern – und damit indirekt um einen wichtigen Aspekt der Ausbildungsqualität.

Auch in Großunternehmen hat es sich gezeigt, dass man das Ausbildungsmarketing nicht einfach der Marketingabteilung überlassen kann. Die kann natürlich beraten, aber letztlich müssen diejenigen, die für die Aus- oder Weiterbildung verantwortlich sind, sagen, worauf es ihnen ankommt, und bei der Bewerberauswahl können sie ohnehin die Verantwortung nicht aus der Hand geben. Deshalb ist es notwendig, dass alle, die in der Aus- und Weiterbildung Verantwortung übernehmen wollen, ein professionelles Grundverständnis vom Ausbildungsmarketing entwickeln und in der Lage sind, diesen Marketingprozess zu gestalten. Auch beim zweiten Thema dem Bildungscontrolling wird deutlich, dass diese Fortbildung dazu qualifizieren soll, Verantwortung im Ausbildungsmanagement zu übernehmen. Dieses Thema betrifft die wirtschaftliche Seite der Ausbildung, die dem Aus- oder Weiterbilder oftmals nicht im Bewusstsein ist. Doch: alles, was mit Aus- oder Weiterbildung zu tun hat, verursacht Aufwand, d.h. Kosten in mannigfacher Weise. Es liegt darum nahe, dass ein Wirtschaftsunternehmen wissen möchte, ob ein bestimmter Aufwand sinnvoll investiert ist, und wenn nicht, ob man ihn durch eine bessere Gestaltung der Bildungsprozesse lohnender machen kann.

Dabei ist zu beachten, dass die „Rentabilität“ der Bildungsinvestitionen selbstverständlich immer von dem, was in den Maßnahmen gelernt wird, abhängig ist und wie weit das Gelernte dann tatsächlich am Arbeitsplatz umgesetzt werden und dort Verbesserungen in Gang setzen kann. Letztlich geht es um die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen, wobei auch Controllern klar ist, dass es dabei Zielkonflikte und sehr unterschiedliche Kriterien für Wirksamkeit gibt, die nicht einfach der Wirtschaftlichkeit – also „den Zahlen“ – unterworfen werden können, sondern sorgfältiges Abwägen erfordern.

Beim dritten Themenschwerpunkt handelt es sich um den Bereich der Sicherung und Weiterentwicklung der Aus- bzw. Weiterbildungsqualität. In der Vergangenheit haben sich Ausbilder oft eher als Opfer der Qualitätssicherung gefühlt. Sobald sie in eine verantwortliche Position einziehen wollen, müssen sie aber einsehen, dass Verantwortung für Aus- und Weiterbildung immer zugleich auch Verantwortung für deren Qualität bedeutet – und dass dies wiederum nicht gleichbedeutend ist mit Kontrolle und Überwachung, sondern sich mit der Frage beschäftigt, wie man die Arbeit so einrichten kann, dass sie möglichst selbsttragend alle Qualitätsziele erreicht. Qualitätsmanagement ist definitiv eine Managementaufgabe, und es ist wichtig, dass Ausbilder die Elemente und Instrumente des Qualitätsmanagements kennen und zu handhaben wissen. Einerseits um beurteilen zu können, worum es dabei geht und sich mit den Fachleuten der Qualitätssicherung verständigen zu können, andererseits, um diese als Hilfen für die Steuerung und Reflexion der eigenen Arbeit einzusetzen.

### Lernziele

- Die Teilnehmer können die Notwendigkeit des Aus- bzw. Weiterbildungsmarketing verstehen, überblicken die wichtigsten Ansätze und Instrumente, können Ziele für das Ausbildungsmarketing benennen und sachkundig mit Fachleuten auf diesem Gebiet zusammenarbeiten.



- Die Teilnehmer wissen, was mit „Bildungscontrolling“ gemeint ist, überwinden falsche Vorstellungen und Vorurteile, erkennen Sinn und Aufgabe des Bildungscontrolling, verstehen seinen prinzipiellen Ablauf, können kleinere Bildungsmaßnahmen einem Controlling unterziehen und im Übrigen sachkundig mit Fachleuten des Bildungscontrolling zusammenarbeiten.
- Die Teilnehmer erkennen Sinn und Notwendigkeit von Qualitätssicherungsmaßnahmen in der Aus- und Weiterbildung, können sich vorstellen, wie diese aussehen, verstehen die Anliegen und Besonderheiten der verschiedenen Qualitätsmanagementansätze und können für Teilfragen geeignete Methoden und Instrumente auswählen und einsetzen; sie können sich an Aktivitäten zum Qualitätsmanagement aktiv beteiligen, solche Maßnahmen beurteilen und mit Fachleuten auf diesem Gebiet produktiv und wirkungsvoll zusammenarbeiten.
- Die Teilnehmer können die wirtschaftliche Seite von Aus- und Weiterbildung bewusst berücksichtigen, wissen, wie man sie kalkuliert, können Kosten und Nutzen, Aufwand und Ertrag von Bildungsmaßnahmen ausgewogen beurteilen und die wirtschaftlichen Aspekte der Aus- und Weiterbildung in ein sachgemäßes Verhältnis zu anderen Zielgrößen setzen.
- Die Teilnehmer lernen die Ziele, Aufgaben und die Vielfalt der Möglichkeiten von „Ausbildungsverbänden“ als Instrumenten der Ausbildungs politik kennen, verstehen ihre Bedingungen und Chancen und können ihre Angemessenheit beurteilen.

### **A. Aus- und Weiterbildungsmarketing**

- Kräfte und Prinzipien des Marktes
- Käufer- und Verkäufermarkt
- Grundgedanke des Marketing
- Marketing im Bildungsbereich
- Die Marketinggleichung
- Aufgaben des Ausbildungsmarketing
- Staatliche Lenkung oder freier Ausbildungsmarkt?
- Aufgaben, Schritte und Instrumente des Ausbildungsmarketing
- Bestimmung des quantitativen und qualitativen Bedarfs
- Ermitteln von Anforderungsprofilen
- Marktforschung
- Marketinginstrumente und -ansätze
- Der Weg zum Marketingkonzept
- Kundennutzen
- Alleinstellungsmerkmal
- Produktentwicklung
- Bewerberauswahlverfahren
- Begutachtung von Bewerbungsunterlagen
- Eignungstests
- Assessment-Center
- Bewerbungsgespräche
- Zeugnisnoten

### **B. Bildungscontrolling**

- Begriff und Grundverständnis des Bildungscontrolling
- Lean Management
- Wertschöpfungsprozess und Wertschöpfungsorientierung
- Schritte des Bildungscontrolling
- Prozess der Mitarbeiterauswahl
- Sinn und Nutzen des Bildungscontrolling
- Handlungsanalyse, Bildungsanalyse, Bildungsbedarfsanalyse
- Anwendungsfälle von Bildungscontrolling
- Schritte zum Bildungscontrolling
- inhouse oder externe Angebote? Make oder buy?
- Kostenermittlung und Kostenvergleiche
- Kosten und Nutzen in der Berufsbildung
- Kostencontrolling
- Zufriedenheit
- Lernerfolg
- Transfererfolg
- Ergebnisse/Unternehmenserfolg
- Return on Investment
- Arbeiten mit Kennzahlen

### **C. Qualitätsmanagement**

- Qualitätsbegriffe
- informelle Qualitätssicherung
- QM-Elemente
- Qualitätsmanagementsysteme
- Normierung und Zertifizierung von QM-Systemen
- Leitbildarbeit
- Qualitätsziele
- Verfahrensanweisung
- Handlungsleitlinien
- Qualitätsmessung
- Qualitätszirkel
- Audits
- Evaluation
- Zertifizierung
- ISO 9001
- EFQM



### **Ausbilder in der Weiterbildung**

Kompetenzziel: Weiterbildungsverantwortlicher Fachausbilder in  
Ausbildungsabteilungen bzw. bei Weiterbildungsträgern

Lernziele:

Die Absolventen können Zusammenhänge und Unterschiede von Aus- und Weiterbildung erkennen und handhaben, sie können ihr Fachgebiet für die Weiterbildung öffnen, Weiterbildungsangebote konzipieren, organisieren und erwachsenengerecht durchführen. Bisher waren Ausbilder in der beruflichen Erstausbildung überwiegend junger Menschen nachgesetzlich geordneten Berufsbildern tätig. Mit dem beruflichen Strukturwandel verändert sich dies zunehmend: Die klassische Unterscheidung von (Erst-)Ausbildung und Weiterbildung verschwimmt.

Für immer mehr Personen werden in späteren Abschnitten ihres Berufslebens immer mehr einzelne Bausteine der Berufsbilder interessant, um beruflich auf dem Laufenden zu bleiben oder neuen oder gewandelten Arbeitsaufgaben gewachsen zu sein. Immer mehr Unternehmen entdecken, dass sie mit den Ausbildern Fachleute für berufliches Lernen in ihren Reihen haben, die sie auch für die vielfältigen und ständig wachsenden Weiterbildungsbedürfnisse ihrer Mitarbeiter, ja auch ihrer Kunden einsetzen wollen. Das heißt: Viele Ausbilder müssen damit rechnen, sich nicht mehr nur auf die Erstausbildung konzentrieren zu können, sondern auch in der Weiterbildung von berufserfahrenen Personen mit den dort so ganz anderen Bedingungen tätig zu sein. Damit sind neue Anforderungen, aber auch vielfältige neue professionelle Chancen für Ausbilder verbunden.

Zielgruppe:

Der berufspädagogische Baustein „Ausbilder in der Weiterbildung“ im Rahmen des Lehrgang zum Geprüften Berufspädagogen IHK ist für Berufsausbilder gedacht, die bereits Weiterbildungsaufgaben ausführen und sich das dazu erforderliche systematische Wissen und Können nachträglich erarbeiten möchten. Oder für Ausbilder, die Anforderungen in der Weiterbildung auf sich zukommen sehen, oder für solche, die in der beruflichen Weiterbildung für sich ein neues berufliches Zukunftsfeld erschließen möchten.

Inhalte:

In diesem Fortbildungsmodul lernen die Ausbilder vor allem, aus einem Verständnis für die besondere Lernsituation von berufserfahrenen Teilnehmern und die institutionellen Rahmenbedingungen der Weiterbildung praxisgerechte Weiterbildungsangebote zu entwickeln, durchzuführen und auszuwerten. Es geht um das Erkennen von Lernbedürfnissen, um spezielle Lehrmethoden, um die Besonderheiten der Rolle des „Lernprozessbegleiters“ in der Weiterbildung.

Behandelt werden Themen wie die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, der Zusammenhang mit der Personalentwicklung, die Moderation von Lerngruppen in der Weiterbildung. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Fachinhalte so kompakt und wirksam für die Weiterbildung aufbereitet und praxisnah vermittelt werden können, dass nicht nur Wissen weiter gegeben, sondern nachhaltige Problemlösungskompetenz aufgebaut wird, deren Transfer an die Arbeitsplätze Bestandteil von Weiterbildungsangeboten sein muss.

### **Ausbilder als Berater von Aus- und Weiterbildungsstätten**

Kompetenzziel: Aus- und Weiterbildungsberater (Consultant) in bzw. für Unternehmen, Bildungsträger, Ausbildungsverbände, dezentrale Ausbildungen, insbesondere im Bereich KMU

Lernziele:

Die Absolventen sind in der Lage, Aus- und Weiterbildungspersonal auszuwählen, zu schulen und zu begleiten und ausbildende Betriebe in allen aus- und weiterbildungsbezogenen Fragen zu unterstützen. Mit der zunehmenden Komplexität in der Berufsausbildung, der Beteiligung von immer mehr ausbildungsun erfahrenen Unternehmen, dem ständigen Wandel von Berufsbildern, Ausbildungsordnungen und Ausbildungsmethoden entsteht ein neues berufliches Aufgabenfeld für erfahrene Berufsausbilder: Die Ausbildungsberatung. Zu beraten sind vor allem kleine und mittlere ausbildende Unternehmen, zunehmend aber auch große Unternehmen, deren stark dezentrale Ausbildung vor allem auf den Schultern von ausbildenden Fachkräften liegt, sowie überbetriebliche Ausbildungsträger. Beratungsthemen sind vor allem die Wahl des richtigen Berufsbilds, die Umsetzung von Neuordnungen, die kompetenzorientierte Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsplans, die Umsetzung von modernen Ausbildungskonzepten (wie etwa der geschäftsprozessorientierten oder der handlungsorientierten Ausbildung), der Einsatz entsprechender Ausbildungsmethoden oder die Bewältigung von Krisen der Auszubildenden. Ausbildungsberatung wird im Auftrag von Kammern und Verbänden, bei größeren Unternehmen mit dezentraler Ausbildung, bei großen Ausbildungsträgern im Ausbildungsservice oder zunehmend auch freiberuflich ausgeübt.

Zielgruppe:

Das Fortbildungsmodul „Ausbilder als Berater von Aus- und Weiterbildungsstätten“ wendet sich an solche erfahrene Berufsausbilderinnen und- ausbilder, die entweder bereits in solche Beratungsaufgaben hineingewachsen und ihre „Beraterkompetenz“ verbessern wollen, oder die sich auf dieses interessante und abwechslungsreiche Feld ihrer beruflichen Entwicklung vorbereiten wollen.

Inhalte:

Das Fortbildungsmodul im Rahmen des Lehrgangs zum Geprüften Berufspädagogen IHK bereitet Personen, die selbst in der Aus- und Weiterbildung mit diesen Fragen viel Erfahrung und professionelles Können gesammelt haben, darauf vor, Institutionen und Personen zu beraten, die damit weniger Erfahrung haben oder bei entsprechenden Fragen nicht recht weiterkommen. Die entsprechenden Fachkenntnisse werden vorausgesetzt, so dass sich dieser Weiterbildungsbaustein vor allem auf die Tätigkeit und die Methodik des Beratens in diesem Feld konzentriert: Die Teilnehmer lernen, jüngere Ausbilder und ausbildende Fachkräfte zu coachen, Ausbilder bei Lern- oder Entwicklungsproblemen von Auszubildenden zu unterstützen, Ausbildungsstätten bei Veränderungen und Weiterentwicklungen zu begleiten. Die Teilnehmer lernen Beratungsansätze kennen, Beratungstechniken anzuwenden, Beratungsprozesse vorzubereiten, zu verabreden und zu steuern. Sie lernen auch, mit Konflikten umzugehen, machen sich die besondere Rolle des Beraters klar und erfahren, wie sie ihr Handwerkszeug als Berater ständig aktualisieren und weiterentwickeln können.

### **Erstellung eines Hausarbeit inklusive Präsentation**

Ab dem Modul E erhalten die Teilnehmer des Lehrgangs zum Geprüften Berufspädagogen IHK ein Projektthema zur Ausarbeitung. Dieses Thema sollte frei recherchiert und wissenschaftliche, grundtheoretische Bezüge enthalten. Die Hausarbeit wird im Rahmen der Module E und F ausführlich präsentiert und im Plenum besprochen.

Das Thema sollte in einer mindestens 45- minütigen Präsentation mit anschließender TN-Diskussion (Gesamt 90 Minuten) vermittelt und vertieft werden. Die Präsentation ist frei wählbar. Wünschenswert wäre eine handlungsorientierte Vermittlung, wobei alle wichtigen Themenpunkte vermittelt werden müssen. Alle Teilnehmer sowie Lernbegleiter erhalten hierzu ein aussagekräftiges Hand-out. Der Einstieg sollte mit einer Definition der Begrifflichkeiten beginnen und dann weiter in einem berufspädagogischen Zusammenhang vertieft fortgeführt werden.

### **Referatsthemen im Handlungsbereich Managementprozesse**

1. Strategisches Management von Bildungsbereichen
2. Management einschließlich Controlling beruflicher und betrieblicher Bildungsprozesse in Unternehmen
- 3-5. Mitarbeiterführung, Personalmanagement und Entwicklung der Teamleistung
6. Finanzplanung unter Nutzung von Förderprogrammen und Fördermitteln

### **Referatsthemen im Handlungsbereich Personalentwicklung und -beratung**

7. Berücksichtigung des Zusammenhangs von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung
8. Beurteilung von Mitarbeitern, Erkennen und Fördern von Mitarbeiterpotenzialen
9. Gestaltung lernförderlicher Arbeitsformen
10. Mitgestaltung beruflicher Entwicklungspfade, Entwickeln, Einführen und Umsetzen zielgruppenspezifischer Förderprogramme

### Berufspädagogische Lehrgänge

#### **Praxisstudiengang zum Aus- und Weiterbildungspädagogen IHK (Modul A – D)**

##### In Präsenzform

Dauer:	12 Monate	
Rhythmus:	3-Wochenrhythmus freitags und samstags	
Uhrzeiten:	freitags von	15.00h – ca. 20.30h
	Samstags von	09.00h – ca. 16.30h

Lehrgangsgebühren inklusive Lehrgangsunterlagen in E-Form und 3-tägigem Prüfungs-Repertorium, zzgl. IHK-Prüfungsgebühr

Preis: gemäß Veröffentlichung (siehe [www.hrm-akademie.de](http://www.hrm-akademie.de))

##### Mit HRM Conference-Prof-Bildung

Dauer:	10 Monate	
Rhythmus:	1 Präsenzveranstaltung pro Prüfungsfach (ca. alle 2 Monate) zuzüglich wöchentliche interaktive Conference-Veranstaltungen	
Uhrzeiten:	Einführungsveranstaltung: 25.04.20 Samstag von 15.00h – ca. 17.00h In der Folge immer mittwochs: 18.- 20.00 Uhr	

Lehrgangsgebühren inklusive Lehrgangsunterlagen in E-Form und 3-tägigem Prüfungs-Repertorium, zzgl. IHK-Prüfungsgebühr

Preis: gemäß Veröffentlichung (siehe [www.hrm-akademie.de](http://www.hrm-akademie.de))

##### **Mögliche IHK Prüfungsorte:**

Bundesweite Standorte stehen zur Verfügung. Die HRM-Akademie arbeitet bevorzugt mit der IHK Konstanz für beide Prüfungsprofessionen zusammen.

### Zulassungsvoraussetzungen

Zur Prüfung ist zuzulassen, wer einen

a) Abschluss in einem anerkannten mindestens dreijährigen Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis oder

b) in einem sonstigen anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis und

c) eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach der Ausbilder-EignungsVO oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachweist.

Abweichend von den in den Absätzen a und b genannten Voraussetzungen ist zur Prüfung auch zuzulassen, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben zu haben, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

### Prüfung

Die Prüfung gliedert sich in drei Teile:

#### **1. Lernprozesse und Lernbegleitung -**

##### **Schriftliche Prüfung u. Situationsbezogenes Fachgespräch**

- Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung
- Lernpsychologisch, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogisch gestützte Lernbegleitung
- Medienauswahl und -einsatz
- Lern- und Entwicklungsberatung

#### **2. Planungsprozesse in der beruflichen Bildung - Schriftliche Prüfung**

- Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse
- Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Auszubildenden
- Bewertung von Lernleistungen sowie Prüfen und Prüfungsgestaltung
- Berufspädagogische Begleitung von Fachkräften in der Aus- und Weiterbildung
- Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen

#### **3. Berufspädagogisches Handeln -**

##### **Projektarbeit, Präsentation und Fachgespräch**

(Angaben ohne Gewähr, Irrtümer vorbehalten))

### **Praxisstudiengang zum Geprüften Berufspädagogen IHK (Modul A - F)**

#### **In Präsenzform**

Dauer:	15 Monate	
Rhythmus:	3-Wochenrhythmus freitags und samstags	
Uhrzeiten:	freitags von	15.00h – ca. 20.30h
	Samstags von	09.00h – ca. 16.30h

Lehrgangsgebühren inklusive Lehrgangsunterlagen in E-Form und 3-tägigem Prüfungs-Repertorium, zzgl. IHK-Prüfungsgebühr

Preis: gemäß Veröffentlichung (siehe [www.hrm-akademie.de](http://www.hrm-akademie.de))

#### **Mit HRM Conference-Prof.-Bildung**

Dauer:	12 Monate	
Rhythmus:	1 Präsenzveranstaltung pro Prüfungsfach (ca. alle 2 Monate) zuzüglich wöchentliche interaktive Conference-Veranstaltungen	
Uhrzeiten:	Einführungsveranstaltung: 25.04.20	
	Samstag von 15.00h – ca. 17.00h	
	In der Folge immer mittwochs: 18.- 20.00 Uhr	

Lehrgangsgebühren inklusive Lehrgangsunterlagen in E-Form und 3-tägigem Prüfungs-Repertorium, zzgl. IHK-Prüfungsgebühr

Preis: gemäß Veröffentlichung (siehe [www.hrm-akademie.de](http://www.hrm-akademie.de))

#### **Mögliche IHK Prüfungsorte:**

Bundesweite Standorte stehen zur Verfügung. Die HRM-Akademie arbeitet bevorzugt mit der IHK Konstanz für beide Prüfungsfunktionen zusammen.



### Zulassungsvoraussetzungen

Zur Prüfung ist zuzulassen, wer

1. den Fortbildungsabschluss zum Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen, zum Fachwirt, zum Fachkaufmann, zum Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister oder einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss gemäß BBiG oder HwO und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis,
2. ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen staatlich anerkannten zweijährigen Fachschulabschluss und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis oder
3. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis und eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach § 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

### Prüfung

Die Prüfung gliedert sich in 3 Teile:

**1. Kernprozesse der beruflichen Bildung - Schriftliche Prüfung in folgenden Fächern**

- Lernprozesse und Lernbegleitung
- Planungsprozesse
- Managementprozesse

**2. Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung - Schriftliche und mündliche Prüfung in den folgenden Fächern**

- Berufsausbildung
- Weiterbildung
- Personalentwicklung und -beratung

**3. Spezielle berufspädagogische Funktionen - Projektarbeit, Präsentation und Fachgespräch**

(Angaben ohne Gewähr, Irrtümer vorbehalten)

**Die HRM Akademie unterstützt und begleitet Sie auf dem Weg zu einem professionellen Lernbegleiter. Wir stehen Ihnen auf allen Stufen als erfahrener und kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung und das schon seit 2006.**

### Für weitere Informationen und Fragen

HRM Akademie DEUTSCHLAND GmbH  
Klosterstraße 21 – 41379 Brüggen  
Tel. 02163 5757434 – [info@hrm-akademie.de](mailto:info@hrm-akademie.de)