

# Berufspädagogin/Berufspädagoge

## Einleitung

Im Zentrum der neuen Fortbildungsverordnung Berufspädagoge steht der handlungsorientierte Qualifizierungsprozess: Handlungsspezifische Qualifikationen werden nicht mehr nach „Fächern“ und fachteiligem Wissen vermittelt und geprüft, sondern anhand von „berufs- und tätigkeitsspezifischen Situationsaufgaben“. Hiermit sind Aufgaben gemeint, die für die Tätigkeit des fertigen Berufspädagogen typisch sind.

Als Leitbild für die Prüfung gelten

- Situationen, die in der Ausbildungspraxis zu finden sind
- Kompetenzen, die von den Personen, die die Prüfung als Berufspädagoge absolvieren, in der späteren Arbeitspraxis erwartet werden.

Die Prüfung gliedert sich entsprechend in die Prüfungsteile:

- Kernprozesse der beruflichen Bildung
- Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung
- Spezielle berufspädagogische Funktionen

Die Ziele der Prüfungsverordnung und die Ziele der prüfungsvorbereitenden Lehrgänge richten sich entsprechend auf zwei Schwerpunkte:

- Die Aneignung der für das Bestehen der Prüfung erforderlichen Kompetenz
- sowie die Aneignung, der in der späteren Tätigkeit erforderlichen Kompetenz

Es geht dabei sowohl um den Aufbau von Wissen und Handlungskompetenz als auch um die Förderung der persönlichkeitsbetreffenden Veränderung. Konkret heißt das: vom Vermittler zum Lernberater sowie von der Fachkraft zur Führungskraft.

Hieraus leiten sich auch Maßstäbe und Anforderungen an die Durchführung von prüfungsvorbereitenden Lehrgängen ab.

- Das im Lehrgang Gelehrte bzw. Gelernte muss in die Arbeitspraxis umsetzbar und direkt anwendbar sein. Theoretisches Wissen dient als handlungsleitendes Wissen, das das praktische Handeln leitet und unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten eröffnet
- In das Lernen muss die tägliche Praxis mit einfließen und darauf aufbauend muss Neues vermittelt werden
- Das Gelernte muss dem Anspruch der Nachhaltigkeit genügen. Das bedeutet: Lernen aus der Praxis für die Praxis und nicht nur auf die Prüfung bezogen.

## Didaktische Grundsätze

Die im Rahmenstoffplan bzw. Curriculum aufgeführten Inhalte erfordern eine Ausbildung, die an einer zielgruppenorientierten Pädagogik und den Anforderungen an Aus- und Weiterbildung ausgerichtet ist. Handlungsorientierung bedeutet, dass der Mensch zum selbständigen Planen, Durchführen und Beurteilen seiner Arbeitsaufgaben im Rahmen seiner Berufstätigkeit befähigt wird.

Lernen in der Fort- und Weiterbildung muss sich auf konkretes berufliches Handeln und die dafür vielfältigen notwendigen gedanklichen Operationen sowie auch der gedanklichen Nachvollziehbarkeit des Handelns anderer beziehen. Hier sind die Erfahrungen ein prägendes Element, die behutsam und mit Fingerspitzengefühl auf eine neue, höhere Ebene gehoben werden müssen.

Dieses Lernen ist vor allem an die Reflexion der Vollzüge des Handelns (des Handlungsplans, des Ablaufs, der Ergebnisse) gebunden. Im Klartext bedeutet dieses, dass die Reflexion über das eigene Handeln und der Austausch mit anderen das Auf- bzw. Annehmen von neuen Inhalten und Kompetenzen fördert.

Auf der Grundlage lerntheoretischer und didaktischer Erkenntnisse sind folgende Orientierungspunkte für die handlungsorientierte Gestaltung von Lehrgängen und den Umgang mit dem Curriculum und der Fortbildungsverordnung zu nennen:

- Didaktische Bezugspunkte sind Situationen, die für die spätere Berufsausübung bedeutsam sind (Lernen für Handeln)
- Den Ausgangspunkt des Lernens bilden Handlungen, die möglichst selbst ausgeführt oder aber gedanklich nachvollzogen werden können (Lernen durch Handeln)
- Handlungen müssen von den Lernenden selbständig geplant, durchgeführt, überprüft, gegebenenfalls korrigiert und anschließend bewertet werden.
- Handlungen sollten ein ganzheitliches Erfassen der beruflichen Wirklichkeit ermöglichen, d.h. zum Beispiel die Rahmenbedingungen, in denen eine Aus- und Weiterbildung im Betrieb stattfindet, erfassen und gesellschaftlich einordnen.
- Handlungen müssen die Erfahrungen der Lernenden berücksichtigen und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen müssen reflektiert werden.
- Handlungen sollen auch soziale Prozesse, zum Beispiel der Interessenerklärung oder der Konfliktbewältigung, sowie unterschiedliche Perspektiven der Berufs- und Lebensplanung einbeziehen.

Handlungsorientiertes Ausbilden ist ein didaktisches Konzept, das fach- und handlungssystematische Strukturen miteinander verzahnt. Es lässt sich durch unterschiedliche Lehrmethoden verwirklichen, die zielgruppen- und themenorientiert angemessen ausgewählt werden müssen. Dieses setzt voraus, dass die Vermittler der Inhalte über eine Methodenvielfalt verfügen müssen. Nur so ist gewährleistet, dass die Ausbildung von Ausbildern adäquat umgesetzt werden kann.

## Hinweise für die Arbeitsweise mit diesem Curriculum

Die Struktur der Weiterbildung zum Berufspädagogen lässt flexibel bestimmte Schwerpunktsetzungen zu, die sich nach den unterschiedlichen Personenkreisen und deren Berufsfeldern richten.

Im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahme müssen die jeweiligen Schwerpunktsetzungen auch fachdidaktisch aufbereitet und eingebracht werden.

Insofern ist das Curriculum ein Arbeitsmittel, dass an die jeweiligen Zielgruppen angepasst werden kann.

# **Curriculum: Aufstiegsfortbildung Berufspädagoge/in**

Das Curriculum folgt der Struktur des Entwurfs zur Prüfungsordnung. Die Prüfungsteile 1 – 3 sind als Handlungssituationen definiert, die der Berufspädagoge in Handlungsschritten während der Aufstiegsfortbildung bewältigen lernen soll.

## **Prüfungsteil 1: Kernprozesse der beruflichen Bildung**

### *(1) Handlungsbereich Lernprozesse und Lernbegleitung*

#### **1. Handlungssituation: Lern- und Qualifizierungsprozesse theoretisch begründen**

Handlungsschritte:

- Analyse von Zielgruppen nach Lernvoraussetzungen
- Handlungsorientierung als Lernprinzip für die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen
- Differenzierung von Modellen zur Leitung von Gruppen in Bezug zur Zielgruppe
- Analyse der Dynamik von individuellen und gruppalen Lern- und Arbeitsprozessen
- Handlungsrelevante Funktion von Persönlichkeitsmodellen
- Bedeutung von Wahrnehmung, Beobachtung, Interaktion und Kommunikation in Lehr-Lern-Prozessen

#### **2.1 Handlungssituation: Didaktische Aufbereitung und Umsetzung von Lern- und Qualifizierungsprozessen mit Berufsrelevanz**

Handlungsschritte:

- Zielgruppenorientierte, bildungsrelevante Auswahl von Inhalten nach formalen Vorgaben
- Identifikation von beruflichen Handlungsfeldern
- Entwicklung des beruflichen und persönlichen Aufgaben- und Anforderungsprofils
- Entwicklung von Instrumenten zur Kompetenzerfassung und -entwicklung
- Systematischer Abgleich des beruflichen Aufgaben- und Anforderungsprofils mit persönlicher Kompetenzentwicklung unter Einsatz der entwickelten Instrumente
- Entwicklung von problemhaltigen Lernaufgaben aus beruflichen Handlungssituationen
- Entwicklung von problemhaltigen, prüfungsrelevanten Lernaufgaben, Lernerfolgskontrollen und Trainings

## **2.2. Handlungssituation: Berufsrelevante Lernbegleitung und Lernberatung durchführen**

Handlungsschritte:

- Rollenwechsel und –konflikte vom Lehrenden zum Lernbegleiter
- Identifikation von Zielen und Grenzen der Lernbegleitung und -beratung
- Analyse von sozial-psychologischen Phänomenen des Lernverhaltens
- problemorientierter Umgang mit Lernwiderständen und –blockaden
- Einsatz von Instrumenten zur Lernhilfe und Lernbegleitung
- Praxis der Lernberatung/Interventionen in Gruppen- und Einzelsettings

## **3. Handlungssituation: Methodische Planung und Gestaltung von Lehr-Lernarrangements unter Einsatz der neuesten Medien und Technologien**

Handlungsschritte:

- Ökonomische Planung und Durchführung von zeitlich logisch abfolgenden Lernsequenzen zum Aufbau von beruflicher Handlungskompetenz
- Methodenrepertoire des Lernbegleiters
- Einsatz handlungsorientierter Methoden in allen Sozialformen/ Methodenentscheid und -wechsel
- Simulation von komplexen berufsorientierten Arbeitsprozessen
- Prozessorientierte Planung und Gestaltung von Lernarrangements
- Stimulation von Lernsituationen durch Entwicklung und Einsatz kreativer und digitaler Medien
- Erprobung und Anwendung von Techniken der Gruppenleitung
- Lernen und Arbeiten im Team/Multiprofessionalität/diversity-Training/gender-training
- Prozessbegleitender Einsatz von Lernprogrammen, Einführung in das e-learning
- Einsatz von außerschulischen Lernmethoden/Betriebserkundungen/ Lernortkooperation, Wechsel der Lernorte
- Differenzierung von Lernprozessanalyse und Leistungsmessung
- Problematik der Erfassung von Schlüsselqualifikationen und von Lernprozessen
- Evaluation des gesamten Qualifizierungsprozesses

## *(2) Handlungsbereich Planungsprozesse*

### **1. Handlungssituation: Analyse der Markt- und Technikentwicklung an ausgewählten Berufen**

Handlungsschritte:

- Arbeitsmarktsituation und Zukunftsperspektiven der ausgewählten Berufe
- Analyse der Zielgruppen
- Definition von Qualifikationsanforderungen
- Nutzen von Handlungsspielräumen im Rahmen der bildungspolitischen und bildungsrechtlichen Bedingungen

### **2. Handlungssituation: Ermittlung des internen und externen Bildungsbedarfes (kurz-, mittel- und langfristig)**

Handlungsschritte:

- Analyse der Marktsituation des Betriebes
- Recherche der Branchenentwicklung
- Kurz-, mittel und langfristige Ausrichtung des Betriebes an Unternehmenszielen und daraus resultierende Qualifikationsbedarfe

### **3. Handlungssituation: Planung von Werbemaßnahmen, Bewerberrecruiting und der Teilnehmergewinnung**

Handlungsschritte:

- Analyse der werberelevanten Zielgruppen
- Entwicklung von zielgruppenadäquaten Werbemaßnahmen
- Instrumente des Bewerberrecruitings
- Werbeerfolgskontrolle

### **4. Handlungssituation: Planung der Kooperation mit Bildungsnetzwerken, Entwicklungspartnern und Kunden**

Handlungsschritte:

- Analyse möglicher Kooperationspartner unter Berücksichtigung markt- und ausbildungsrelevanter Erkenntnisse/Nutzen von Synergieeffekten
- Bewertung rechtlicher Vertragsgrundlagen und Verhandlung der Kooperationsbestandteile
- Wirtschaftlichkeitsprüfung/Einsatz von Controllinginstrumenten
- Effiziente Standortwahl und Auswahl der Qualifizierungsmaßnahmen

### **5. Handlungssituation: Gestaltung eines Curriculums unter Berücksichtigung der maßgeblichen Ausbildungs- und Fortbildungsverordnungen und Umsetzung im Betrieb**

Handlungsschritte:

- Analyse der Struktur und Inhalte von Aus- und Fortbildungsverordnungen
- Recherche der bildungsrechtlichen Grundlagen von Aus- und Fortbildung
- Gestaltung eines Curriculums und Umsetzung in die betriebliche Praxis

## **6. Handlungssituation: Planung von Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen und –maßnahmen in ausgewählten Segmenten der Berufsbildung**

Handlungsschritte:

- Potentialanalyse der Zielgruppen
- Analyse der beruflichen Anforderungen und Tätigkeiten
- Auswahl von Qualifizierungsinhalten unter didaktisch-methodischen Aspekten
- Mitarbeit bei der Entwicklung neuer Berufsbilder

## **7. Handlungssituation: Organisatorische Planung der Durchführung von ausgewählten Bildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung von Lernort und Lernmedien**

Handlungsschritte:

- Gestaltung von Lernorten zum Erwerb von berufsbezogener Handlungskompetenz
- Auswahl und Einsatz von geeigneten Lernmedien
- Zeitplanung

### *(3) Handlungsbereich Managementprozesse*

#### **1. Handlungssituation: Bildungsbereiche in einem Betrieb strategisch managen**

Handlungsschritte:

- Eine Einrichtung der über-, außerbetrieblichen oder betrieblichen Aus- und Fortbildung organisieren und entwickeln
- Entwicklung eines strategischen Managements für die verschiedenen Bildungsbereiche
- Bildungscontrolling einsetzen und dabei Kosten- und Leistungsrechnung berücksichtigen
- Begründete Entscheidungen treffen bezüglich Führungsstil, Managementkonzept und Methoden der Führung (z.B. Zielvereinbarungen)
- Schwierige Führungssituationen (Konflikte, Verantwortung, Entwicklung des Arbeitsklimas) angemessen bewältigen können
- Führung entsprechend der arbeitsrechtlichen Rahmen umsetzen
- Wissensmanagement gestalten und individuelles und organisationales Lernen institutionalisieren
- Gemeinsam mit dem MitarbeiterInnen Fördermaßnahmen entwickeln

#### **2. Handlungssituation: Bildungsprodukte strategisch planen und auf dem (betrieblichen) Markt platzieren**

Handlungsschritte:

- Besonderheiten des Bildungsmarketing beschreiben und anwenden
- Den Bildungsmarkt analysieren und daraus angemessene pädagogische Konzepte formulieren und Neuentwicklungen initiieren
- Bildungsangebote markt- und kundengerecht aufbereiten, anbieten und umsetzen
- Berücksichtigung moderner Methoden und Techniken für die jeweilig angebotenen Bildungsprozesse

#### **3. Handlungssituation: Berufliche bzw. betriebliche Bildungsprozesse managen und kontrollieren**

Handlungsschritte:

- Management und Controlling beruflicher bzw. betrieblicher Bildungsprozesse im Unternehmen
- Marktkonforme Kalkulation von Bildungsangeboten
- Eine Bildungseinrichtung (betriebs-) wirtschaftlich führen
- Das System und das Angebot einer Einrichtung darstellen

#### **4. Handlungssituation: Ein Qualitätsmanagement für Bildungsprozesse umsetzen**

Handlungsschritte:

- Maßnahmen zur Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität entwickeln
- Maßnahmen zur Sicherung dieser Qualitäten ergreifen
- Qualitätssicherungsmethoden und -verfahren etablieren
- Entwicklung und Umsetzung von Controllinginstrumenten für die umzusetzenden Bildungsprozesse
- Für die Qualität von Lernarrangements Kriterien mit Hilfe von Qualitätsmanagementkonzepten entwickeln und einsetzen
- Rückmeldesysteme zu „Qualität in der Ausbildung“ entwickeln und nutzen und Zufriedenheitsbefragungen einsetzen.

#### **5. Handlungssituation: Mitarbeiterführung, Personalmanagement und Entwicklung der Teamleistung**

Handlungsschritte:

- Umsetzung von Konzepten der Mitarbeiterführung und Personalmanagement
- MitarbeiterInnen motivieren und entsprechend ihren Kompetenzen fördern und führen
- Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen Fördermaßnahmen entwickeln
- Projekte planen, einsetzen und managen

#### **6. Handlungssituation: Innovations- und Reorganisationsmanagement, Entwicklungen neuer strategischer Ansätze**

Handlungsschritte:

- Bildungspolitische Aspekte der Berufsbildung analysieren
- Bildungspolitische Aspekte der Berufsbildung bei der Planung und Umsetzung von Qualifizierungsangeboten berücksichtigen
- Entwicklung von strategischen Ansätzen zur ständigen Innovation und Reorganisation der Bildungsarbeit

#### **7. Handlungssituation: Kooperationsmanagement**

Handlungsschritte:

- Entwicklung und Aufbau förderlicher Kooperations- und Kommunikationsstrukturen im Rahmen des Managements der über-, außerbetrieblichen oder betrieblichen Bildungsinstitution
- Vernetzung unterschiedlicher Betriebsteile für eine synergetische Umsetzung von Bildungsangeboten
- Neue Formen der Lernortkooperation entwickeln und umsetzen
- Verzahnung mit anderen Bildungseinrichtungen zur gemeinsamen Bewältigung des überkomplexen Bildungsmarktes durch mögliche Spezialisierungen

## **8. Handlungssituation: Finanzplanung unter Nutzung von Förderprogrammen und Fördermitteln**

Handlungsschritte:

- Information und Analyse möglicher Förderprogramme und –mittel im Rahmen der transnationalen und nationalen förderpolitischen Strukturen
- Bedarfs- und Ressourcenplanung unter Einsatz von Controlling-Instrumenten
- Erkennen von Beratungsbedarf und Inanspruchnahme von Beratungsangeboten zur Nutzung von Förderprogrammen und –mitteln
- Entwicklung eines Projektkonzepts unter Berücksichtigung der Finanzierungsplanung gemäß der jeweiligen Richtlinien
- Planung der förderrechtlich-administrativen Projektabwicklung

## Prüfungsteil 2: Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung

### *(1) Handlungsbereich Berufsausbildung*

#### **1. Handlungssituation: Planen einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf**

Handlungsschritte:

- Analyse von Ausbildungsverordnung und Rahmenlehrplan
- Zusammenhang von Wertschöpfungsprozess, Führungsprozess, Serviceprozess des Betriebs und Ausbildung
- Analyse der Arbeits- und Produktionsprozesse zur Gestaltung von Lernaufträgen
- Entwicklung eines Betrieblichen Ausbildungsplan

#### **2. Handlungssituation: Entwicklung und Organisation eines Ausbildungsverbundes bzw. einer Serviceausbildung**

Handlungsschritte:

- Analyse der zu vermittelnden Handlungskompetenzen des Beruf
- Analyse der Struktur und Vermittlungsmöglichkeiten der Betriebe
- Zeitliche und organisatorische Organisation des Ausbildungsverbundes bzw. der Serviceausbildung
- Vertragsstrukturen eines Ausbildungsverbundes

#### **3. Handlungssituation: Lernbegleitung von Auszubildenden organisieren und durchführen unter Berücksichtigung von lernpsychologischer, sozialpädagogischer und kultureller Unterstützung**

Handlungsschritte:

- Analyse der Lerngruppe
- Kenntnis der soziokulturellen Hintergründe und deren Auswirkung auf die Lernsituation
- Werkzeuge und Methodenkenntnis sowie deren Wirkung auf den Lernenden
- Organisation und Durchführung der geeigneten bzw. individuellen Maßnahmen unter Berücksichtigung der Rückwirkung auf die Lerngruppe

#### **4. Handlungssituation: Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden und Ausbildungsberatung von Unternehmen sowie die Auswahl von relevanten Ausbildungsberufen**

Handlungsschritte:

- Analyse von Bewerbungsunterlagen
- Kriterien für Auswahlverfahren (Profiling, Testung...)
- Entwicklung und Gestaltung von Auswahlverfahren
- Analyse der Wertschöpfungs- und Serviceprozesse unter dem Gesichtspunkt von Ausbildungsmöglichkeiten
- Wert der Ausbildung für den Betrieb
- Personal- bzw. Ressourcenplanung und die Auswirkung auf die Ausbildungsaktivitäten
- Beratungskompetenz unter Berücksichtigung der zukünftigen Weiterentwicklung und der Qualifikationsanforderungen

#### **5. Handlungssituation: Erstellung von Prüfungsaufgaben sowie Durchführung einer Prüfung unter Berücksichtigung neuer Prüfungsformen- und -methoden**

Handlungsschritte:

- Analyse der veränderten Prüfungsanforderungen und der Prüfungsstrukturen
- Berufliche Handlungskompetenzen prüfungsgerecht aufbereiten
- Methodik und Didaktik von Prüfungen
- Prüfungsaufgaben erstellen unter Berücksichtigung von Bewertungskriterien, Prüfungsformen und -instrumenten
- Bedeutung der unterschiedlichen Institutionen die an der Prüfung beteiligt sind
- Zusammenhang von Ausbildungsverordnung und Ausbildungsrahmenplan in Hinblick auf die Prüfung

#### **6. Handlungssituation: Planung von Fort- und Weiterbildung und Führung der Fachkräfte, die an der Ausbildung beteiligt sind**

Handlungsschritte:

- Analyse des vorhandenen Potentials dieser Fachkräfte
- Tätigkeitsanalyse im Zusammenspiel mit den zukünftigen Anforderungen
- Analyse der möglichen Fort- und Weiterbildungsangebote
- Führungsinstrumente im Aus- und Weiterbildungsbereich angemessen berücksichtigen

#### **7. Handlungssituation: Gestalten eines wirtschaftlichen Geschäftsprozesses der Berufsausbildung unter Berücksichtigung der Qualitätssicherung**

Handlungsschritte:

- Wirtschaftliche Bedeutung der Ausbildung für das Unternehmen
- Bildungscontrolling
- Qualitätssicherungsinstrumente und -anforderungen einsetzen

## (2) Handlungsbereich Weiterbildung

### **1. Handlungssituation: Innovative Weiterbildungsangebote entwickeln, Analyse von Weiterbildungsbedarf, Produktmanagement**

Handlungsschritte:

- Demographischer Wandel und Zukunft des Arbeitsmarkts: Recherche und Identifizierung von Chancen, Problemen und Aufgaben
- Europäische und globale Entwicklungstendenzen im Weiterbildungsmarkt (Europäische Kommission)
- Recherche der Branche, Identifizierung von Teilmärkten
- Arbeitsmarktmonitoring
- Identifikation von Trends und Megatrends
- Erstellung von Portfolios der Bildungsanbieter
- Verfahren und Instrumente, Forschungen und empirische Untersuchungen zur betrieblichen Kompetenzerhebung und zukünftiger Qualifizierungsbedarfe
- Konzeptentwicklung für Weiterbildungsangebote
- Produktentwicklung der Dienstleistung Weiterbildung
- Entwicklung neuer Formen von Bildungsmarketing

### **2. Handlungssituation: Lernbegleitung von Beschäftigten in Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung auch von Lernungewohnten**

Handlungsschritte:

- Differenzierung von verschiedenen Ansätzen der betrieblichen Qualifizierungs- und Lernbegleitung
- Entwicklung von betrieblichen Wissens- und Lernstrukturen und Implementierung von Instrumenten (Lerntandems, Mentoring, senior-)

### **3. Handlungssituation: Coaching und Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen**

#### **3.1 Auswahl und Einsatz von internen und externen Experten zur Erhebung des Qualifizierungsbedarfs und der Entwicklungsperspektiven/ Karrierepfade**

Handlungsschritte:

- Grundlagen des change managements
- Differenzierung und Problematisierung von Ansätze des Coaching, der Bildungsberatung und Lernbegleitung

#### **4. Handlungssituation: Prüfen und Prüfungsgestaltung auf der Grundlage staatlicher Fortbildungsregelungen, einschließlich Gestaltung von Prüfungsaufgaben nach geltendem Prüfungsrecht und unter Berücksichtigung neuer Prüfungsformen und –methoden**

Handlungsschritte:

- Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen
- Anwendung der Prüfungsanforderungen bei der Erstellung von Prüfungsaufgaben
- Berufsrelevante Prüfungsaufgaben erstellen
- Entwicklung und Durchführung von Prüfungen

#### **5. Handlungssituation: Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen in und außerhalb von Arbeitsprozessen einschließlich der Berücksichtigung geltenden Rechts**

Handlungsschritte:

- Kritische Begutachtung des Konzepts des lebenslangen Lernens
- Lernen am Arbeitsplatz, Lernen als Arbeitszeit
- Rechtsgrundlagen z.B. Tarifvertrag Metall
- Work-life-balance
- Training on the job
- Unterscheidung und Evaluation von formellen und informellen Lernformen und Organisationsformen/z.B. Bildungspass
- Vor- und Nachteile von Lernzeitkonten
- Finanzierungsmodelle lebenslangen Lernens
- Formen des Bildungscontrollings

#### **6. Handlungssituation: Führung und Qualifizierung haupt- und nebenberuflicher Weiterbildner**

Handlungsschritte:

- Recherche von Weiterbildungsmöglichkeiten: Programme wie Train the trainer, Zusatzqualifikationen, Fernstudiengänge, e-learning
- Universitäre Weiterbildung
- Führungsstile und Managementkonzepte erarbeiten und zielgerichtet einsetzen
- Methoden der Führung sachorientiert einsetzen

#### **7. Handlungssituation: Gestaltung und Organisation des Geschäftsprozesses der betrieblichen sowie außerbetrieblichen Weiterbildung, Qualitätssicherung**

Handlungsschritte:

- Planung der Weiterbildungsmaßnahme
- Entwicklung und Gestaltung einer Weiterbildungsmaßnahme
- Organisation einer Weiterbildungsmaßnahme (Ressourcenplanung: Raumplanung, Personalplanung...)
- Evaluation der Qualität

## (2) Handlungsbereich Personalentwicklung und -beratung

### **1. Handlungssituation: Konzepte zur Kompetenzentwicklung, Qualifikationsanalyse und Qualifizierungsprogramme entwickeln und einsetzen**

Handlungsschritte:

- Personalpolitische Ziele, Strategien und Aufgaben des Unternehmens im Kontext äußerer Einflüsse analysieren und darstellen
- Leitbilder speziell für das Personalmanagement formulieren
- Anforderungsprofile für Fach-, Führungs- und Sozialkompetenzen entwickeln
- Soll-Ist-Vergleich zwischen Qualifikationsbedarf und Kompetenzen durchführen
- Qualifizierungs-, Entwicklungs- und Förderungsbedarf definieren
- Personalentwicklungspläne erstellen und umsetzen
- Konsequenzen des Bologna-Prozesses in das Bildungsmanagement integrieren

### **2 Handlungssituation: Den Zusammenhang von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung berücksichtigen**

Handlungsschritte:

- Personalentwicklungsbedarfe in Übereinstimmung mit den Organisationszielen festlegen und betriebliche Bildungspläne erstellen
- Unterschiedliche und parallele Stränge der Person-, Team- und Organisationsentwicklung in systemische Konzepte integrieren
- Einführung von Bildungsinnovationen durch Change-Maßnahmen begleiten (Information, Kommunikation, Opinion Leaders)
- Beitrag der Personalentwicklung zur unternehmerischen Wertschöpfung nachweisen (quantitativ, qualitativ)

### **3. Handlungssituation: Lernförderliche Arbeitsformen gestalten**

Handlungsschritte:

- Teamarbeit
- Projektarbeit
- Qualitätszirkel
- arbeitsplatznahe Lernkonzepte
- Lernunterstützung durch Kollegen fördern
- Führungskräfte darin unterstützen, das Lernen ihrer Mitarbeiter/innen wirksam zu fördern
- Lerninfrastruktur, Zugang zu Lernressourcen am Arbeitsplatz verbessern
- Pilotprojekte für innovatives Learning-Design initiieren

#### **4. Handlungssituation: Karrierepfade mitgestalten; zielgruppenspezifische Förderprogramme entwickeln, einführen und umsetzen**

Handlungsschritte:

- Konsequenzen des demographischen Wandels in den Aktivitäten des Bildungsmanagements berücksichtigen
- Gender- und Diversity-Management-Konzepte entwickeln und umsetzen
- Formen der informellen Kompetenzentwicklung (Job Rotation u.a.) fördern
- Qualifizierungen durch Transferaufgaben mit Arbeitsprozessen verzahnen
- Einarbeitungskonzepte für neue Mitarbeiter entwickeln, implementieren, evaluieren und optimieren

#### **5. Handlungssituation: Mitarbeiter beurteilen, deren Potenziale erkennen und fördern**

Handlungsschritte:

- Kompetenzerhebung und Potenzialanalyse
- Interessen, Motive, Lernimpulse und -barrieren der Mitarbeiter erheben, beurteilen und berücksichtigen
- Beratungsgespräche führen
- Methoden und Instrumente der Leistungsbeurteilung auswählen und anwenden
- Beurteilungsgespräche führen
- Selbstlernkompetenzen (Lernstrategien) fördern
- Führungskräfte als Coaches und Mentoren einsetzen
- Neue Formen des Assessments (E-Portfolio, E-Assessments) einsetzen

## Prüfungsteil 3: Spezielle berufspädagogische Funktionen

### *(1) Aus- und Weiterbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation*

#### **Handlungssituation: Planung und Umsetzung der Aus- und Weiterbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation**

Handlungsschritte:

- Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen zur beruflichen Rehabilitation (SGB III/ VI/ IX)
- Unterschiede zwischen Umschulung und beruflicher Rehabilitation in speziellen Einrichtungen darstellen und begründen
- psychische, seelische und körperliche Erkrankungen und Behinderungen bei der Planung der beruflichen Rehabilitation sowie der Auswahl geeigneter Berufe berücksichtigen
- Förderung bei der personen- und berufsbezogenen Bewältigung von Erkrankungen und Behinderungen in der Aus- und Weiterbildung
- Zielgruppenspezifische Bedürfnisse und individuelle Lernbedingungen bei der Planung und Umsetzung der beruflichen Aus- und Weiterbildung berücksichtigen
- individuelle Förderungsmöglichkeiten zusammen mit den Betroffenen entwickeln und entsprechende Pläne unter spezieller Berücksichtigung der individuellen Lernhemmnisse erstellen.
- Zusammenarbeit von unterschiedlichen Professionen ( z.B. Ausbilder, Ärzte, Psychologen, Therapeuten...) während des beruflichen Rehabilitationsprozesses gestalten
- Aktivitäten zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt in die Planung und Durchführung mit einbeziehen
- Planung und Durchführung zielgruppenorientierter Lern- und Lehrarrangements unter Berücksichtigung folgender Aspekte:
  - lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen
  - Didaktische Grundlagen
  - Lernortgestaltung (besondere Ansprüche an den Lernort, z.B. rollstuhlgerecht)
  - Möglichkeit der Lernortkooperation
  - Wirtschaftlichkeit
  - Qualitätssicherung

### *(3) Bildungskoaching*

#### **1. Handlungssituation: Branchenanalyse**

Handlungsschritte:

- Recherche (Branchen- und Fachkräftemonitoring, Beschäftigungsentwicklung: Zahlen und Daten, Stellenmarkt)
- Analyse der Branchenentwicklung (Trenddiagnose, Vergleich mit anderen Branchen und Teilbranchen)
- Folgen von Strukturveränderungen für die Organisations- und Personalentwicklung sowie den Qualifizierungsbedarf
- Analyse des branchenbezogenen Berufsbildungssystems und der Qualifizierungslandschaft
- Information über Best-Practice-Beispiele und innovative Arrangements der Verknüpfung von Leben-Lernen-Arbeiten (branchenbezogen und branchenübergreifend)

#### **2. Handlungssituation: Gestaltung des Coachingprozesses**

Handlungsschritte:

- Erstkontakt mit Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung
- Gesprächsvorbereitung (Gruppenzusammensetzung absprechen, Zielvereinbarung treffen, Möglichkeiten und Grenzen des Bildungskoaching aufzeigen, Spielregeln vereinbaren, Führungskräfte einbinden, Vertrauensbildung)
- Auftragsklärung (qualifiziertes, systematisches Akquisitionsgespräch)
- Analyse und Klärung der Ausgangssituation (Moderations- und Kommunikations-, Beratungstechniken, Verfahren zur Arbeitsplatz- und Kompetenzanalyse anwenden)
- Zielvorstellungen, Orientierung (Informationsmanagement, Wege zur weiteren Qualifizierung aufzeigen, Information über Finanzierungsmöglichkeiten von Fort- und Weiterbildung)
- Ggf. Rückkoppelung mit Arbeitgeber
- Zielbestimmung
- Umsetzung planen, Lösung auswählen
- Umsetzung begleiten (Einsatz verschiedener Methoden)
- Evaluation (Nachhaltigkeit sichern durch selbsttätige Mitarbeiteraktivität, durch die Einbindung der Führungskräfte in die Absprachen zur Ergebnisumsetzung, bestmögliche organisatorische Verankerung in Aktivitäten der Personal- und Organisationsentwicklung)
- Abschlussgespräch führen