Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspägagoge/in –
Geprüfte/r Berufspädagoge/in

Teilnehmerband Modul A

Gestaltung von Lernprozessen in der Aus- und Weiterbildung

GAB MÜNCHEN *forschen beraten weiterbilden*

© München 08/2011

Bei diesem Teilnehmerordner handelt es sich um ein urheberrechtlich geschütztes Werk. Nachdruck oder Vervielfältigung nur mit vorheriger schriftlicher Erlaubnis des Urhebers

© Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH München 2011

Redaktion: Angelika Dufter-Weis, GAB München

GAB München
Lindwurmstraße 41/43
80337 München

Telefon (089) 244 17 91-0
Telefax (089) 244 17 91-15
Website: http://www.gab-muenchen.de
E-Mail: info@gab-muenchen.de

Inhaltverzeichnis (Gesamtübersicht)

Teil I Grundsätzliches

Teil II Arbeitsunterlagen zu Modul A

Teil III Arbeitsunterlagen zu den einzelnen Seminaren

Materialien für Seminar 1

Materialien für Seminar 2

Materialien für Seminar 3

Materialien für Seminar 4

Materialien für Seminar 5

Teil IV Lerntexte

Lerntext 1 Über das Lernen

Lerntext 2 Der Wandel in der Arbeitswelt und seine Folgen für die berufliche Bildung

Lerntext 3 Jugend im Wandel

Lerntext 4 Methodenvielfalt, Handlungsorientierter Unterricht und arbeitsintegriertes Lernen

Lerntext 5 Methodenkoffer

Lerntext 6 Moderation von Lerngruppen

Lerntext 7 Empfehlungen für die Vorbereitung und Durchführung einer Präsentation

Lerntext 8 Medien und Lernen – eine Einführung

Teil V Berufspädagogische Stichworte

Notizen:

© **GAB** München 08/2011

Teil I
Grundsätzliches

Notizen:

Grundsätzliches zu Modul A

1. Geprüfter Aus- und Weiterbildungspägagoge/in – Geprüfter Berufspädagoge/in I.5

2. Aus- und Weiterbilden: die Ansprüche nehmen zu I.7

3. Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in I.8

Lernziele I.8

Zielgruppe I.8

Zugangsvoraussetzungen I.8

Umfang I.8

Inhalte der einzelnen Module I.9

4. Geprüfte/r Berufspädagoge/in I.10

Lernziele I.10

Zielgruppe I.10

Zugangsvoraussetzungen I.11

Inhalte der einzelnen Module I.11

5. Die Fortbildung I.13

Der methodische Ansatz: Vermittlung von Handlungskompetenzen I.13

Die Lerngruppe I.15

Die Rolle der LernprozessbegleiterInnen I.16

Lernreflexion und Dokumentation I.17

6. Projektlernen I.19

Modul A I.20

Notizen:

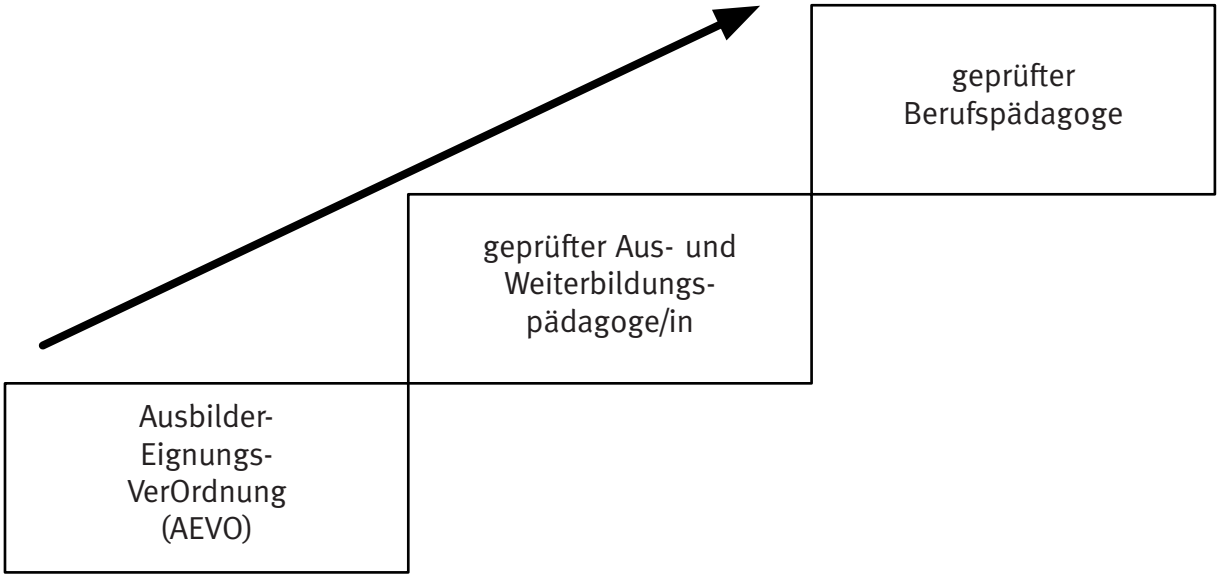
1. Geprüfter Aus- und Weiterbildungspägagoge/in – Geprüfter Berufspädagoge/in

Die neuen Fortbildungsstufen für Aus- und Weiterbildner

Der Sommer 2009 war ein Paukenschlag für die berufliche Bildung. Nicht nur die **Ausbilder-Eignungs-VerOrdnung (AEVO)** ist wieder – in neuem Gewand – in Kraft gesetzt worden, sondern es wurde auch der Grundstein für eine bundesweit angelegte Qualifizierungsoffensive für alle Ausbilder, Weiterbildner, Coaches, Trainer und anderes Berufsbildungspersonal gelegt.

Deutschlandweite Regelungen

Seit dem 01.09.2009 ist die berufspädagogische Qualifizierung in der beruflichen Bildung deutschlandweit neu geregelt. Die AEVO ist heute die erste Stufe einer „Qualifizierungstreppe“. Aus- und Weiterbildner können sich über die AEVO hinaus weiterqualifizieren, um den gestiegenen Anforderungen der Aus- und Weiterbildung gerecht zu werden.



Übersicht über die Qualifizierung für Aus- und Weiterbildner

Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagogin/e

Die zweite Stufe der „Qualifizierungstreppe“ ist der Abschluss der/s Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagogin/e. Diese Stufe eignet sich für haupt- und nebenamtliche Aus- und Weiterbildner, die Aus- und Weiterbildung modern gestalten möchten und hierfür methodische Anregungen bekommen wollen.

Geprüfte/r Berufspädagogin/e

Die dritte Stufe der berufspädagogischen „Qualifizierungstreppe“ ist der Geprüfte/r Berufspädagogin/e und eignet sich für hauptamtliche Aus- und Weiterbildner, die vertieftes pädagogisches und methodisches Wissen erhalten möchten. Schwerpunkte sind dabei (zusätzlich zu den Inhalten des Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen) Managementprozesse der beruflichen Bildung sowie Personalentwicklung und -beratung.

Insgesamt stehen den Aus- und Weiterbildnern damit zwei neue Qualifikationsstufen zur Verfügung und zwar deutschlandweit nach einheitlichen Vorgaben.

2. Aus- und Weiterbilden: die Ansprüche nehmen zu

Warum zwei neue Qualifizierungsstufen für Aus- und Weiterbildner?

Für eine Berufstätigkeit auszubilden, ist über alle Branchen hinweg eine komplexe und eigenständige Aufgabe. Das gleiche gilt für die Weiterbildung in und außerhalb von Unternehmen. Die Arbeitswelt verändert sich und betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Fachkräfte, die in der Weiterbildung tätig sind, werden mit steigenden Anforderungen und ständigen Veränderungen in ihrem beruflichen Umfeld konfrontiert. Einerseits sind besonders in der praktischen Ausbildung pädagogische Fähigkeiten und ein hohes Maß an Sozialkompetenz gefordert. Andererseits verschmelzen Aus- und Weiterbildung immer mehr und stellen das Bildungspersonal vor immer neue Herausforderungen.

Betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen haben im dualen System eine verantwortungsvolle Schlüsselposition. Ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Weiterbildung tragen die Verantwortung für die Weiterentwicklung des Wissens und Könnens der Mitarbeiter. Beide tragen damit entscheidend zum Erfolg einer Aus- bzw. Weiterbildung – und somit zum Unternehmenserfolg – bei.

Mit den oben genannten Qualifizierungen werden betriebliche Aus- und Weiterbildner dazu befähigt, die gestiegenen Anforderungen an ihre Tätigkeit zu erfüllen. Sie können damit die pädagogische Qualität in den betrieblichen Bildungsprozessen verbessern und moderne Methoden des Lernens in die Unternehmen tragen.

3. Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in

Lernziele

Die Teilnehmer der Fortbildung werden auf die Prüfung zur/m „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin/en“ vor der IHK vorbereitet. Darüber hinaus lernen sie Bildungsprozesse methodisch modern zu planen, zu gestalten, auszuwerten und zu verbessern. Dazu werden ihnen moderne Ansätze und Methoden der beruflichen Bildung vermittelt. Die Teilnehmer werden befähigt, diese Ansätze und Methoden, sowie die Grundlagen modernder Bildungsarbeit auf die eigene Aus- und Weiterbildungspraxis zu übertragen. Individuelle Rückmeldungen zu den eigenen Realprojekten fördert auch die persönliche Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Zielgruppe

- Haupt- und nebenamtliche Ausbilder aller Ausbildungsberufe die ihre Ausbildung modern gestalten möchten und hierfür methodische Anregungen bekommen wollen.
- Weiterbildner in und außerhalb von Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen zielgerichteter durchführen und methodisch verbessern wollen.
- Interessierte Trainer und Dozenten der beruflichen Bildung, Koordinatoren von Ausbildungsringen, Coaches, (Ausbildungs-) Berater etc., die sich weiterqualifizieren möchten.

Zugangsvoraussetzungen

1. Abschluss in einem anerkannten mindestens dreijährigen Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis **oder**
2. in einem sonstigen anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis **und**
3. eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

Umfang

Die Fortbildung umfasst 600 Stunden, wovon 420 Stunden Präsenzzeiten sind. Die übrige Zeit umfasst die selbständige Bearbeitung von Projekten aus dem Arbeitsumfeld der Teil-

nehmer. Die Fortbildung ist modular und berufsbegleitend aufgebaut. Sie umfasst 20 zweitägige Seminare (Änderungen vorbehalten), die von einem Lernbegleiter gestaltet werden.

Inhalte der einzelnen Module

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-pädagogisch 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

Modul D Planungsprozesse in der beruflichen Bildung 2

- Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Azubis
- Bewertung von Lernleistungen und Gestaltung von Abschlussprüfungen
- Beurteilungsverfahren und Methoden zur Kompetenzfeststellung

4. Geprüfte/r Berufspädagoge/in

Lernziele

Die Teilnehmer der Fortbildung werden auf die Prüfung zur/m „Geprüften Berufspädagogin/en“ vor der IHK vorbereitet. Sie lernen Bildungsprozesse methodisch modern zu planen, zu gestalten, auszuwerten und zu verbessern. Dazu werden ihnen moderne Ansätze und Methoden der beruflichen Bildung vermittelt. Die Teilnehmer werden befähigt, diese Ansätze und Methoden, sowie die Grundlagen moderner Bildungsarbeit auf die eigene Aus- und Weiterbildungspraxis zu übertragen. Darüber hinaus lernen die Teilnehmer Methoden und Konzepte aus dem Bereich Personalentwicklung kennen und anwenden. Die Gestaltung von Steuerungs- und Managementprozessen, sowie die Besonderheiten bei Weiterbildungsmaßnahmen werden vermittelt. Individuelle Rückmeldungen zu den eigenen Realprojekten fördert auch die persönliche Entwicklung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Zielgruppe

- Haupt- und nebenamtliche Ausbilder aller Ausbildungsberufe die ihre Ausbildung modern gestalten möchten, hierfür methodische Anregungen bekommen und sich mit Managementprozessen der beruflichen Bildung, sowie Personalentwicklung und –beratung befassen wollen.
- Weiterbildner in und außerhalb von Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen zielgerichteter durchführen, methodisch verbessern wollen und sich im Bereich der Personalentwicklung und –beratung, sowie der Steuerungsprozess von Bildungsmaßnahmen weiterqualifizieren wollen.
- Aus- und Weiterbildungsleiter von Unternehmen und Organisationen, die methodisches Wissen und Können erwerben, sowie Steuerungsprozesse vertiefen wollen.
- Interessierte Trainer und Dozenten der beruflichen Bildung, Koordinatoren von Ausbildungsringen, Coaches, (Ausbildungs-) Berater etc., die sich weiterqualifizieren möchten.

Zugangsvoraussetzungen

1. Abschluss einer anerkannten Fortbildung zum Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen, zum Fachwirt, zum Fachkaufmann, zum Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister oder eine vergleichbare Fortbildung gemäß BBiG oder HwO und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis **oder**
2. abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine abgeschlossene staatlich anerkannte zweijährige Fachschulfortbildung und eine anschließende mindestens zweijährige Berufspraxis **oder**
3. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis **und**
4. eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

Inhalte der einzelnen Module

Die Module A bis D entsprechen den 4 Modulen des gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen (s. S. I.9), dazu kommen die drei weiteren Themengebiete:

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

Weiterbildung

- 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

Personalentwicklung und -beratung

- 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

5. Die Fortbildung

Die Fortbildung zum gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen sowie zum gepr. Berufspädagogen unterstützt Aus- und Weiterbildner einerseits dabei, die Qualität in betrieblichen Bildungsprozessen zu verbessern und moderne Methoden des Lernens in die Unternehmen zu tragen. Andererseits vermittelt sie den Teilnehmern Fähigkeiten mit modernen Instrumenten Bildungsmaßnahmen strategisch, finanziell und qualitativ zu steuern. Weiterhin werden Konzepte und Ansätze aus dem Bereich der Personalentwicklung und -beratung vermittelt.

Der methodische Ansatz: Vermittlung von Handlungskompetenzen

Das oberste Ziel der Fortbildung ist es, die Teilnehmer bei dem Erwerb von Handlungskompetenzen zu unterstützen. Daher steht das Lernen an Realprojekten im Mittelpunkt: Die Teilnehmer erhalten die Gelegenheit Fragestellungen aus ihrer eigenen beruflichen Praxis in den Kursverlauf einzubringen und zu bearbeiten. Lernen wird zu mehr, als nur Wissen und Theorie aufzunehmen. Die Teilnehmer sollen die neuen Erkenntnisse in den eigenen Betrieben umsetzten und erproben und werden dabei von Lernbegleitern individuell unterstützt. Grundsätzlich werden die Projekte individuell oder in kleinen Teams selbständig in der Echtsituation durchgeführt. Dazu gehört auch ein fall- und praxisbezogenes Selbststudium, das durch Lerntexte unterstützt wird.

In der heutigen Berufsbildungspraxis gewinnt das Lernen in der Arbeit (geschäfts-/ prozessorientiertes Lernen) als Königsweg zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz immer größere Bedeutung. Daher soll dieses arbeitsintegrierte Lernen auch gerade in dieser Fortbildung im Mittelpunkt stehen und exemplarisch erlebt werden können.

Die Fortbildung selbst ist methodisch modern gestaltet. Die Teilnehmer lernen moderne Methoden nicht nur theoretisch kennen, sondern erleben und erfahren sie selbst. Im Mittelpunkt steht entdeckendes und selbstgesteuertes Lernen. Aktuelle Forschungsergebnisse und neueste Erkenntnisse fließen ständig in die Kurse ein. Es werden vor allem solche modernen handlungs- und prozessorientierten Aus- und Weiterbildungsmethoden eingesetzt und „am eigenen Leib“ erfahren, die von den TeilnehmerInnen auch praktisch genutzt werden können und sollen.

Lernen kann, nach unserem Verständnis, immer nur der Lernende / Arbeitende selbst. Eigenaktivität ist die Voraussetzung. Man kann nicht gelernt werden! Das heißt: Sie als TeilnehmerIn müssen ihre Fragen und Erfahrungen einbringen, sich trauen, sich auf etwas Neues einzulassen, etwas auszuprobieren, neue Erfahrungen machen wollen.

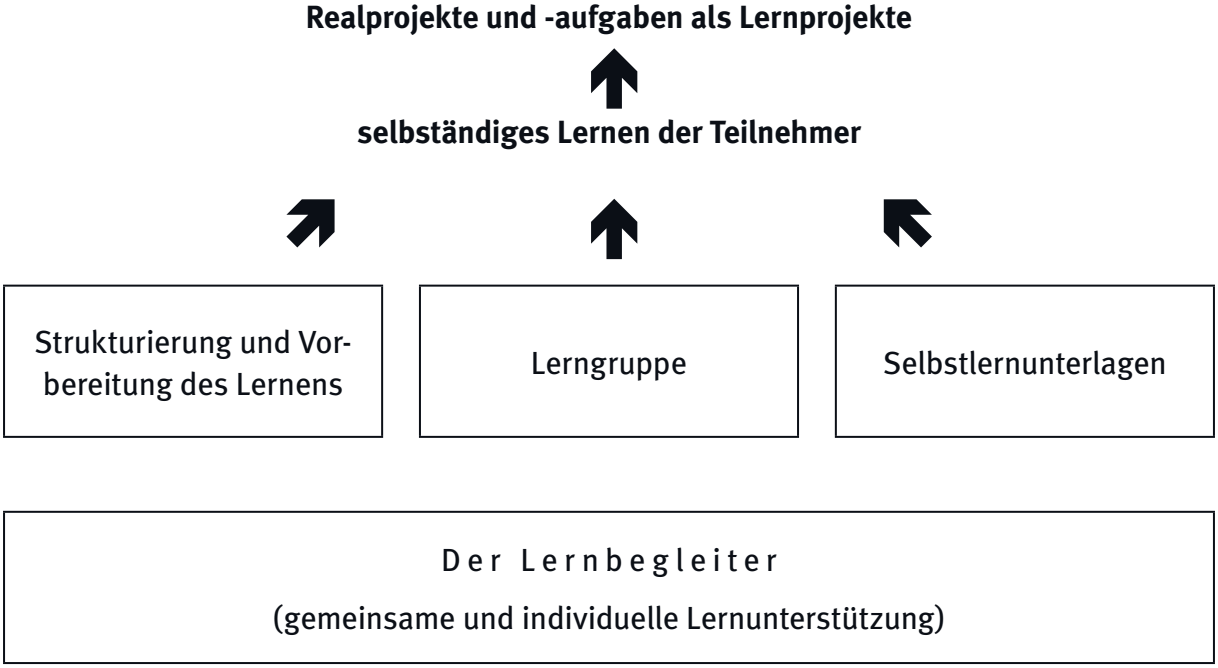
Die methodischen Elemente im Überblick:

- *Lernen an Realprojekten steht im Mittelpunkt* (Die TN sollen *Können* erwerben, nicht nur Wissen)
- *Selbständiges Lernen* (Bildung von Selbstlernkompetenz und Individualisierung des Lernens)
- *die Lerngruppe* (Fachliche Vorbereitung und Begleitung der Projektarbeit, Austausch- und Kooperationsinstanz, gegenseitige Hilfe, Präsentationsinstanz für alle Praxisaufgaben und fertigen Projekte, Feedbackgeber)
- *der Lernbegleiter/die Lernbegleiterin des Kurses* (koordiniert und moderiert den Prozess, ist verantwortlich für die methodische Gestaltung der Lerngruppentreffen, gibt Tipps und Feedback, betreut den Projektfortgang, kann gefragt werden, begutachtet die Projektdokumentationen fachlich und formal)

Die Struktur der Module im Überblick:

- Alle drei bis vier Wochen findet ein 2tägiges Seminar statt.
- Parallel dazu bearbeiten die Teilnehmer Projekte, die reale Aufgabenstellungen aus der eigenen beruflichen Praxis beinhalten.
- Für die Bearbeitung der Projektaufgaben und zum Selbststudium steht in diesem Ordner umfangreiches Lernmaterial zur Verfügung.
- Die fünf Seminare während eines jeden Moduls dienen der Vorbereitung, Begleitung, Optimierung und theoretischen Vertiefung der Projektarbeit sowie dem Lernen voneinander und miteinander. Darüber hinaus werden zentrale Erträge und Inhalte zusammengefasst, erworbene Erfahrungen und erworbenes Wissen systematisiert sowie in einen größeren Kontext gestellt.

Das Lernsystem der Fortbildung



Die Lerngruppe

Begleitet wird diese Form des Lernens durch einen kontinuierlichen Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmern in Form einer Lerngruppe. Bei den regelmäßigen Lerngruppentreffen werden nicht nur neue Inhalte gemeinsam erarbeitet, sondern auch Projekte präsentiert, eigene Erfahrungen mit vielfältigen methodischen Ansätzen gesammelt und Fragestellungen aus der eigenen Praxis besprochen. Jeder Teilnehmer ist gleichzeitig Experte und Lernender.

Damit sind die Lerngruppentreffen das Gegenteil einer typischen Schulsituation mit Frontalunterricht. Sie sind stattdessen ein Forum des Voneinander-Lernens, des Erfahrungsaustauschs und Sich-Gegenseitig-Ermutigens, der Horizonterweiterung und des Probehandelns, des Bewusstmachens und Sicherns von Lernerträgen: Ein Instrument des kreativen Miteinander-Lernens.

In einer Lerngruppe sollte jede/r seine Fragen, seine Vorerfahrungen, Einschätzungen und Kenntnisse einbringen, so dass in der Summe jedem Teilnehmer eine Erfahrungsbasis zur Verfügung steht, die seine eigene übersteigt. Es geht darum, sich gegenseitig zu helfen, miteinander verschiedene Möglichkeiten zu erörtern, die jeweilige Sicht, auch die jeweiligen Fachkenntnisse und Einschätzungen einzubringen. *Hier ist jede/r als Experte gefragt.*

Die Lerngruppentreffen werden von Lernbegleitern moderiert, die fachlichen Input geben und die TeilnehmerInnen bei ihrem individuellen Lernprozess unterstützen. Ein vertrauensvolles, offenes Klima ist unerlässlich für diese gemeinsame Arbeit. Für dieses Klima zu sorgen und das Potential der Gruppe zum Tragen zu bringen, ist Aufgabe jedes einzelnen Beteiligten! Damit sind die TeilnehmerInnen für das Gelingen der Lerngruppenarbeit ebenso verantwortlich wie die Lernprozessbegleiter.

Im folgenden eine Sammlung von Anregungen, mit denen die Teilnehmer zum Gelingen beitragen können:

- Regelmäßige Teilnahme an allen Lerngruppentreffen
- Pünktlichkeit
- Vertraulichkeit
- Offene Fragen stellen
- Aktives Zuhören, den Anderen verstehen wollen
- Zugewandsein, Interesse signalisieren, die Botschaft der anderen aufnehmen und annehmen, präsent sein
- Pausen aushalten - Nachdenklichkeit zulassen
- Die Äußerungen von anderen Teilnehmern nicht interpretieren, sondern sich auf die Sache konzentrieren.

Die Rolle der LernprozessbegleiterInnen

Der Lernansatz, der hinter der ganzen Fortbildung steht, geht davon aus, dass *derjenige, der lernt, für sein Lernen selbst verantwortlich ist,* denn *Niemand kann gelernt werden*. Die Lernprozessbegleiter sind deshalb keine „Lehrkräfte“ im herkömmlichen Sinne. Sie haben nicht die Aufgabe, den Stoff zu vermitteln, sondern die, die Lernprozesse der Teilnehmer zu ermöglichen, zu begleiten und zu unterstützen. Die Initiative zum Lernen liegt also bei den Teilnehmern – die Lernbegleiter zeigen dafür einen Weg, beraten, wenn es gewünscht wird, und helfen, Lernchancen zu erkennen und zu nutzen. Der Lernende bleibt dabei Souverän seines eigenen Lernprozesses, der Lernprozessbegleiter unterstützt ihn auf einem selbstgesteuerten, entdeckenden Lernweg.

Lernreflexion und Dokumentation

Schließlich ist bei dieser Form des Lernens die Dokumentation und Reflexion des Lernprozesses, die Sicherung der Lernerträge (auch im Hinblick auf die Prüfungsvorbereitung) und das Erstellen von individuellen Kompetenznachweisen von besonderer Bedeutung. Auch hierbei wird der Lernprozessbegleiter die Lernenden unterstützen.

Für einen vollständigen Lernprozess sind die Dokumentation und die Reflexion der persönlichen Lernerfahrung wichtige Elemente des Lernens. Dies hat zum einen damit zu tun, dass Lernchancen nur dann wirklich erkannt und genutzt werden, wenn sie bewusst gemacht werden.

Erst durch die gedankliche Bearbeitung bzw. Reflexion werden Lernprozesse, die während der (Projekt-)Arbeit geschehen, bewusst. Durch die Reflexion erlangen Lernende die Fähigkeit, ihre Lern- und Arbeitsergebnisse zu beurteilen (Selbstreflexionsfähigkeit) und die darin enthaltenen Lernerträge (das erworbene Wissen und die erworbenen Fähigkeiten) zu erkennen.

Zum anderen ist die Dokumentation und Darstellung des persönlichen Lernprozesses auch im Hinblick auf die Prüfung und Bewertung der persönlichen Lernleistungen durch Dritte notwendig.

Notizen:

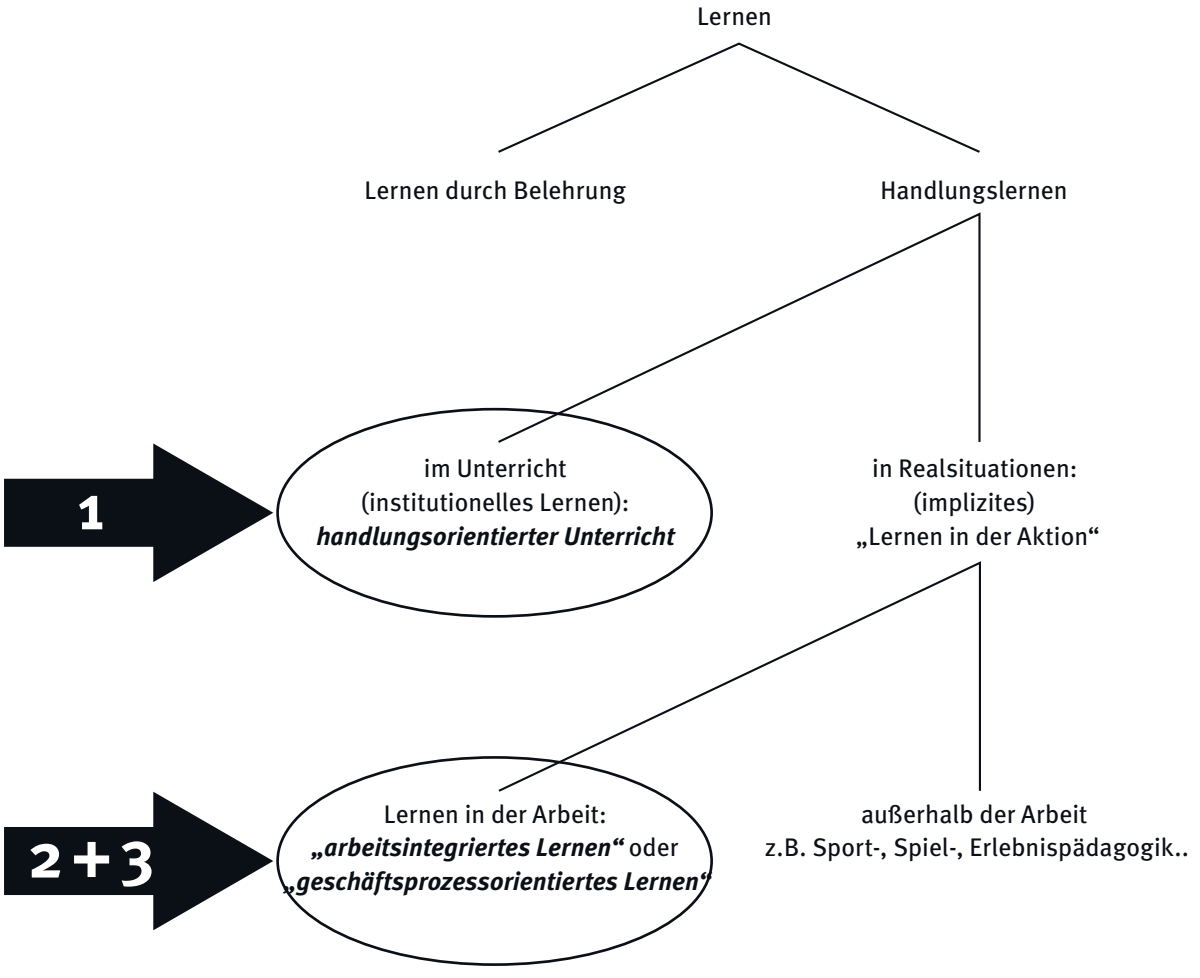
6. Projektlernen

Im Mittelpunkt der Fortbildung zum gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen sowie zum geprüften Berufspädagogen steht das Lernen an Realprojekten. Diese Art des Lernens dient dazu, die Teilnehmer bei dem Erwerb von beruflichen Handlungskompetenzen zu unterstützen sowie den Transfer in die berufliche Praxis zu vertiefen. Die neuen Erkenntnisse aus der Fortbildung sollen in den eigenen Betrieben umgesetzt, erprobt und gegebenenfalls modifiziert werden. Darüber hinaus dienen die laufenden Projektarbeiten der Vorbereitung auf die IHK-Prüfung, die ebenfalls einen Projektteil vorsieht.

Daher sollte jeder Teilnehmer in jedem Modul ein Thema auswählen, zu dem er etwas Neues ausprobieren möchte. Idealerweise handelt es sich um eine Aufgabe, die sowieso ansteht und an der die neuen Erkenntnisse ausprobiert werden können.

Die Projekte werden anschließend in der Lerngruppe präsentiert und diskutiert, sodass jeder von den praktischen Erfahrungen der anderen lernen kann.

Es wird dringend empfohlen eine Kurzprojektdokumentation (siehe Leitfragen Kurzprojektdokumentation) anzufertigen, Sie dem jeweiligen Lernbegleiter abzugeben und sich Feedback einzuholen. Die Kurzprojektdokumentation optimiert und sichert die Nachhaltigkeit des Lernerfolges und bietet eine gute Vorbereitung auf die Projektdokumentation für die Prüfung.



Modul A

Beispiele für Projekte zu den Themen von Modul A:

1. Eine handlungsorientierte Unterrichtssequenz entwickeln und planen (Seminar A1 und A2)

- Wo können Sie in Ihrer Aus- oder Weiterbildung einen Lerninhalt (Stoff), den sie bisher eher theoretisch bzw. frontal vermittelt haben, in Zukunft „handlungsorientiert“ unterrichten?
- Wo gibt es in ihrer Aus- und Weiterbildung neue Themen, für die Sie ein handlungsorientiertes Bildungskonzept entwickelt können?
- Steht eine betriebliche Weiterbildungsmaßnahme an, für die Sie ein handlungsorientiertes Bildungskonzept entwickelt können?
- Wo gibt es in Ihrem Arbeitsbereich Themen, aus denen Sie ein Projekt für Ihre Auszubildenden entwickeln können?

2. Eine geschäftsprozessorientierte Ausbildungssequenz entwickeln und planen (Seminar A3)

- Welche realen Geschäftsprozesse fallen in Ihrem Arbeitsbereich an und wie können Sie diese methodisch aufbereiten und für das Lernen nutzen?

3. Ein Konzept für die berufspädagogische Begleitung von Fachkräften in der Aus- und Weiterbildung entwickeln und planen (Seminar A4)

- Wie könnte ein Konzept aussehen, das die ausbildenden Fachkräfte Ihres Betriebs im Rahmen der geschäftsprozessorientierten Ausbildung bei ihrer Aufgabe unterstützt?
- Wie könnte ein Konzept aussehen, das die Zusammenarbeit zwischen den ausbildenden Fachkräfte und den hauptamtlichen Ausbildern Ihres Betriebs verbessert?