

Steigende Anforderungen erfordern hohe Kompetenzen

Der Wirtschaftsstandort Deutschland benötigt sehr gut ausgebildete Fachkräfte. Deshalb gehört professionellen Ausbildungspraktikern die Zukunft, die fachlich, methodisch, pädagogisch und führungstechnisch hoch qualifiziert sind. Die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt verlangen nach einem professionellen, anerkannten Bildungsweg auf hohem Niveau.

Zugangsvoraussetzungen

Erfolgreich abgelegte Prüfung zum Fachwirt, zum Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister oder vergleichbare Ausbildungen mit mindestens einjähriger Berufspraxis. Abgeschlossenes Hochschulstudium oder abgeschlossene staatlich anerkannte Fachschulfortbildung mit mindestens zweijähriger Berufspraxis. Mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit mindestens fünfjähriger Berufspraxis und erfolgreich abgelegte Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation. Zur Prüfung kann auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben worden sind, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

Abschluss

Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung der Industrie und Handelskammer

Derzeit wird der Start der neuen Fortbildung zusätzlich zu den vergleichbaren Maßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern an einer ganzen Reihe von Standorten vorbereitet: Hamburg (einschließlich Schleswig-Holstein, nördliches Niedersachsen), Hannover, Bremen, Köln, Gelsenkirchen, Frankfurt, Mainz, Saarbrücken, Heidelberg, Stuttgart, München, Nürnberg, Erfurt, Leipzig, Berlin und Rostock

Die Koordination dieser Fortbildungsmaßnahmen liegt beim BFW Berufsförderungswerk Hamburg, Tel. 040 645 81 - 1648, und dem bfw Berufsförderungswerk des DGB Erkrath, Tel. 02104 49 9 - 0

Berufspädagogisches Netzwerk

berufspädagogen_net ist ein bundesweites Netzwerk von Unternehmen, Bildungsdienstleistern, Verbänden, Gewerkschaften und Hochschulen.

Mit dabei sind bisher Vertreterinnen und Vertreter von Daimler Chrysler, Salzgitter AG (SZST), VW Coaching, Linde-MH, BFW Berufsförderungswerk Hamburg, bfw des DGB, GALA e.V., Arbeitskammer des Saarlandes, Universität Lüneburg, Universität Trier, Nordmetall, Bundesverband der Berufsausbilder (BVBA), Industrie- und Meistervereinigung Deutschland, Ver.di, DGB.

Diese Interessengemeinschaft will die bundesweite Etablierung des neuen Berufsbildes „Berufspädagoge“ unterstützen und den berufspolitischen Anliegen des Berufsbildungspersonals eine ausreichende Öffentlichkeit verschaffen.

berufspädagogen_net wird für alle Interessenten an der Fortbildung zum Berufspädagogen / zur Berufspädagogin die notwendigen Informationen zu einer bestmöglichen Umsetzung anbieten – seien es Teilnehmer/innen, Unternehmen oder Bildungsanbieter.

Kontakt

**IG Metall Vorstand Ressort BQP
Michael Ehrke, 069 6693 2320**

Der neue
Berufspädagoge
die neue
Berufspädagogin



Berufliche Zukunft,
in Aus- und Weiterbildung,
professionell gestalten.

07.07/10.000/431_000

Berufspädagogen ■ net

Professionell und vielfältig

Hier setzt die neue Fortbildung zur/zum geprüften Berufspädagogin/Berufspädagogen an. Praxisbezogen, individuell und modular aufgebaut, bietet diese Fortbildung auf Hochschulniveau viele Optionen, die unterschiedlich am Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, z.B. in der Team- und Bereichsleitung, der Koordination und Organisation von Aus- und Weiterbildungen in Unternehmen und Ausbildungsverbänden etc.



Professionelles Handeln in den wichtigsten Berufsbildungsbereichen und die speziellen Kenntnisse im individuelle Fach- bzw. Einsatzgebiet stehen ebenso im Vordergrund, wie vertiefte Qualifikationen in Lern-, Planungs- und Managementprozessen.

Die freie Wahl persönlicher Schwerpunkte bietet darüber hinaus die Möglichkeit, individuelle Interessen und Erfahrungen einzubringen und den Ablauf/Aufbau der Fortbildung in großen Teilen selbst zu gestalten.

Die Inhalte

1 Kernprozesse der beruflichen Bildung

Lernprozesse und Lernbegleitung

Zielorientierte Planung von Lehr-Lernarrangements mit Berufsrelevanz auch unter Einsatz der neuesten Medien und Technologien

Lernbegleitung und Lernberatung durchführen

Planungsprozesse

Analyse der Markt- und Technikentwicklung

Ermittlung des internen und externen Bildungsbedarfes und Planung entsprechender Qualifizierungsprogramme

Planung von Werbemaßnahmen, Bewerberrecruiting und der Teilnehmergeinnung

Planung der Kooperation mit Bildungsnetzwerken, Entwicklungspartnern und Kunden

Managementprozesse

Bildungsprodukte strategisch planen und platzieren

Berufliche bzw. betriebliche Bildungsprozesse managen und kontrollieren

Qualitätsmanagement für Bildungsprozesse umsetzen

Mitarbeiterführung, Personalmanagement

Innovations- Reorganisationsmanagement, Entwicklungen neuer strategischer Ansätze

Kooperationsmanagement



2 Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung

Berufsausbildung

Lernbegleitung von Auszubildenden organisieren und durchführen unter Berücksichtigung von lernpsychologischer, sozialpädagogischer und kultureller Unterstützung

Planung von Fort-, Weiterbildung und Führung der Ausbildungs-Fachkräfte

Gestalten wirtschaftlicher Geschäftsprozesse der Berufsausbildung unter Berücksichtigung der Qualitätssicherung

Weiterbildung

Innovative Weiterbildungsangebote entwickeln, Analyse von Weiterbildungsbedarf, Produktmanagement

Lernbegleitung von Beschäftigten in Arbeitsprozessen

Coaching und Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen

Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen in und außerhalb von Arbeitsprozessen

Führung und Qualifizierung haupt- und nebenberuflicher Weiterbildner

Gestaltung und Organisation des Geschäftsprozesses der betrieblichen sowie außerbetrieblichen Weiterbildung, Qualitätssicherung

3 Berufspädagogisches Handeln in betrieblichen Bereichen

Personalentwicklung

Qualifikationsanalysen

Qualifikationsprogramme und Konzepte zur Kompetenzentwicklung

Qualitätsmanagement in der Personal- und Organisationsentwicklung planen, einführen und kontrollieren

Arbeits- und Lernorganisation steuern, betriebliche Arbeitsformen mitgestalten

Zielgruppenspezifische Förderprogramme entwickeln, einführen und umsetzen

Mitarbeiter beurteilen, deren Potenziale erkennen und fördern