



Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & GbR
Große Heimstraße – 44137 Dortmund
Fon: +49 (0)231 423380 – Fax: +49 (0)231 4271114
email: klein@bbklein.de
Internet: www.bbb-dortmund.de

Die aktuell häufig bei uns angefragten...

Seminare und Beratungen
Seminare und Beratungen

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & Partner GbR

Überblick

- 1. Lernberatung kennenlernen: Grund-, Aufbau- und Vertiefungsseminare und Beratungen**
- 2. Empowerment – ein Konzept für Teilnehmer und pädagogisch Tätige**
- 3. Kooperation im Team**
- 4. Konfliktmanagement**
- 5. Aspekte erfolgreicher Kommunikation im beruflichen Kontext**
- 6. Kompetenzbilanzierungen – Konzepte und Umsetzungserfahrungen**
- 7. Profipassqualifizierung mit Zertifikat**
- 8. Vorbereitung auf Diskontinuitäten im Erwerbsleben**
- 9. Pädagogische Biographiearbeit in der Ausbildung im Praxisfeld Gesundheitswesen**
- 10. Der Lerncoach – Konzept zur Integration von Maßnahmen und Strategien der Personalentwicklung in Ausbildungen im Gesundheitswesen**
- 11. Interkulturelle Sensibilisierung von Auszubildenden im Gesundheitswesen**
- 12. Lerncoaching für Führungskräfte und/oder pädagogisch Tätige**
- 13. Wissensmanagement: Wege zum Erwerb, zur Sicherung und Nutzbarmachen von Wissen in Ihrer Organisation**
- 14. POB – Potenzialorientierte Organisationsberatung**
- 15. Qualität und Qualitätsmanagement**
- 16. Programme und Kursankündigungen verfassen**

Grundsätzliche Informationen zu unseren Angeboten

Unser Arbeitsansatz und unsere Leistungen

1. Lernberatung kennenlernen

Die Lernberatungskonzeption hat sich in den vergangenen Jahren in ganz unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen bewährt: Als Ansatz in der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung, in der Erstausbildung, in der allgemeinbildenden Schule, in der betrieblichen Bildung, in der Personal- und Organisationsentwicklung. In den letzten Jahren hat sich die Lernberatungskonzeption insbesondere in den Ausbildungsfeldern der Gesundheitswirtschaft bewährt „Von der Belehrungs- zur Ermöglichungsdidaktik“ markiert die zentrale Botschaft eines Verständnisses von Lernen als selbststeuerndem und begleitend beratenen Prozess.

Hinter Lernberatung steht eine in der wissenschaftlich reflektierten Praxis entwickelte Konzeption beruflicher Bildungsarbeit, durch die selbstorganisiertes Lernen in institutionellen Kontexten ermöglicht werden kann. Mit unseren Fortbildungen sprechen wir Lehrer/innen und andere pädagogisch Tätige an, die sich zukünftig nicht nur als Wissensvermittler/innen sondern auch als Lernberater/innen gefordert sehen. Die Funktion von Lernberater/innen liegt i.W. darin, Lernende auf dem Weg zum Entdecken und Weiterentwickeln ihrer Selbstlernkompetenzen zu stützen und lernförderliche Strukturen zu schaffen, Lernpotenziale in der Gruppe zusammen zu führen und handlungswirksames, aktives und kooperatives Lernen zu ermöglichen. Lernberater/innen halten aber auch nicht mit Ihrer Fachexpertise hinter dem Berg, sondern bieten auch ihr Wissen als Lernquelle an.

Die Lernarchitektur und Gestaltung des Seminars macht Lernberatung erlebbar und nachvollziehbar. Sie lernen Lernberatung als Konzeption mit ihren handlungsleitenden Prinzipien (z.B. Verantwortungsteilung, Biographie-, Kompetenz-, Interessen-, Partizipationsorientierung) und Gestaltungselementen (z.B. Lerntagebuch, -konferenz, -beratungsgespräch, -quellenpool, Potenzial- und Kompetenzanalyse, Fachreflexion und Feedback, selbstgesteuerte Lernzeiten u. w.) kennen. An Ihren Interessen und Bedarfen ansetzend, auf Ihren Kompetenzen und Potenzialen aufbauend schafft die Fortbildung Raum, das eigene Professions-Know-how um Beratung weiter zu entwickeln und den ‚Werkzeugkoffer‘ aufzufüllen. Der Transfer in die Praxis und das praktische Ausproben haben einen hohen Stellenwert.

Fortbildung Lernberatung - Grundseminar

Sie lernen die handlungsleitenden Prinzipien und Gestaltungselemente von Lernberatung kennen und erfahren diese direkt in der seminardidaktischen Umsetzung. Sie setzen sich aktiv mit Kernelementen von Lernberatung auseinander. Abhängig von Ihrem Arbeitszusammenhang entwickeln wir mit Ihnen zusammen die ersten Überlegungen für den Transfer der Lernberatungskonzeption in Ihre Praxis und sichern mit Ihnen die erforderlichen Strukturen für erste Erprobungs- und Implementierungsschritte.

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & Partner GbR

Fortbildung Lernberatung: Aufbau- und Vertiefungsseminare – organisations- und teambezogene Beratungen

Ergänzend zum Grundseminar bieten wir Aufbau- und Vertiefungsseminare sowie Teambesprechungen an, die auf den konkreten Transfer von Lernberatungshandeln in die Praxis zielen. Ausgangspunkt bilden dabei die Fragestellungen, Interessen und Bedarfe unserer Kunden. In den Vertiefungsseminaren oder Teambesprechungen werden z.B. folgende Themenstellungen gerne nachgefragt:

- Das Arbeiten mit dem Lerntagebuch
 - Wie entwickle ich ein Lerntagebuch?
 - In welchen Rhythmen setze ich das Lerntagebuch ein?
 - Inwieweit können die Lernenden selbst ihr Lerntagebuch entwickeln?
 - Wie vernetze ich das Lerntagebuch mit anderen Elementen im Lern- und Beratungsarrangement?
 - Wie sichere ich das aktive Nutzen des Lerntagebuchs?

- Das Lernberatungsgespräch
 - Was ist das Spezifische am Lernberatungsgespräch?
 - Wer führt das Lernberatungsgespräch in unserem Team durch?
 - Situatives Lernberatungstraining (mit Videoaufzeichnung und Auswertung)

- Selbstorganisiertes Lernen und Lernberatung
 - Methodenwerkstatt zu selbstorganisiertes Lernen in Gruppen
 - Braucht selbstorganisiertes Lernen eher Hinführung oder Erfahrung im Tun?
 - Wer organisiert den Lernprozess, die Selbstorganisation und wo sind die Grenzen?

- Potenzialanalyse und Bedarfsermittlung
 - Welche Verfahren und Instrumente sind in meinem Kontext geeignet?
 - Wo liegen die Vor- und Nachteile personennaher und personenferner Verfahren?
 - Wie kann ich Potenzialanalysen gezielt auf mein Unternehmen hin konzipieren?
 - Wie gelingen die Schritte von der Potenzialanalyse über den Bedarf zur Realisierung von Lernschritten?

Jedes Angebot, das wir Ihnen unterbreiten, wird konkret auf Ihre Bedarfe und Interessen und an Ihre organisationale Lernkultur ausgerichtet! Standardangebote gibt es bei uns nicht.

2. Empowerment – ein Konzept für Teilnehmer und pädagogisch Tätige

Empowerment dient dafür, Menschen zu bestärken, ihre Ressourcen zu fördern und ihre personalen und sozialen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Neben der Ermutigung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative werden im Rahmen von Empowerment die vorhandenen - wenn auch vielfach verborgenen - Fähigkeiten der Menschen gefördert. Darüber hinaus werden Möglichkeiten für die Gestaltung von individuellen Lebensräumen und Lernwege herausgearbeitet.

Empowerment fordert von pädagogisch Tätigen, ob Ausbilder, Lehrkraft oder sozialpädagogische Begleitung, eine Orientierung auf die Stärken der einzelnen Teilnehmer/innen sowie das Finden geeigneter Wege zur Bearbeitung der Defizit- und Problemlagen. Es ist aber auch ein Ansatz, um einen bewussteren Umgang mit den eigenen Ressourcen zu lernen.

Die zunehmenden Veränderungen in der Arbeitswelt sind verbunden mit einem hohen Anspruch an die Leistungsfähigkeit und die kontinuierliche Gestaltung des eigenen Lebens. Durch diese Anforderungen nimmt das Risiko von Stress und „Burn-Out“ zu. Die Teilnehmer sollen dabei unterstützt werden, für sich selbst adäquate Formen einer ausgeglichenen Arbeits- und Lebensgestaltung zu finden (work-life-balance).

Themenschwerpunkte:

- Vorstellen und Diskussion des Empowerment-Ansatzes
- Perspektivenwechsel von der Defizit- zur Stärkenorientierung
- Ursachen, Erscheinungs- und Bewältigungsformen von Stress analysieren und individuelle Belastungsfaktoren identifizieren
- Formulierung von Lösungsansätzen zur individuellen und kollektiven Stressbewältigung
- Erprobung von pädagogischen Instrumenten aus dem Empowerment-Konzept
- Entwicklung von Elementen für die Gestaltung empowerment-förderlicher Bildungskonzepte

3. Kooperation im Team

Kooperation wird in der Arbeitswelt zunehmend groß geschrieben. Die Gründe dafür sind unterschiedlich.

Ein wesentlicher Grund liegt darin, dass es im immer komplexer werdenden und dynamisch sich verändernden Arbeitsleben die Kompetenzen mehrerer Menschen braucht, um erfolgreich und nachhaltiger Lösungen zu anstehenden Fragen und Entwicklungsaufgaben zu erarbeiten. Stand in früheren Jahren beim Thema Kooperation eher die Kooperation innerhalb einer Organisation im Mittelpunkt, so sind es in modernen Arbeitszusammenhängen in steigendem Maße auch nach außen gerichtete Kooperationen und Vernetzungen die aufgebaut und gepflegt werden müssen.

In den meisten Arbeitsfeldern gibt es keine Räume mehr für „Einzelkämpfer“ – die Zusammenarbeit im Team ist der Regelfall. Der Teamarbeit liegen vielfältige Herausforderungen zugrunde: Die Zusammenarbeit besteht oft nur für eine begrenzte Zeit, die Akteure sind in unterschiedlichen Abteilungen tätig oder Honorarkräfte müssen in die Teamarbeit einbezogen werden. Der Erfolg und die Arbeitszufriedenheit sind an eine konstruktive und ressourcenorientierte Zusammenarbeit gebunden.

Aus der Praxis wissen wir, dass Zusammenarbeit Chancen aber auch Tücken hat. Sie scheint sich nicht (immer) automatisch so einzustellen, dass ihre Chancenseite produktiv wird.

In diesem Seminarmodul sollen verschiedene typische Herausforderungen an Kooperation im Arbeitsalltag aufgegriffen und nach vorn gerichtet diskutiert und gestaltet werden. Ziel ist es, Wege zu einer guten Kooperation in der Praxis aufzuzeigen und Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeit im Team - als Kollege oder Leiter - zu erarbeiten.

Themenschwerpunkte:

- Unterschiedliche Einstellungen und Auffassungen von Teamarbeit
- Unterschiedliche Rollen und Funktionen und ihre Veränderbarkeit
- Herausarbeitung förderlicher Faktoren der Zusammenarbeit im Team
- Überblick zu Instrumenten und Methoden der kooperativen Teamarbeit
- Moderation als Teamtechnik

4. Konfliktmanagement

Wo immer Menschen zusammenarbeiten, gibt es auch Konflikte. Sie gehören zur Arbeit in Organisationen und in Teams wie das Salz in der Suppe. Konflikte haben bekanntlich zwei Seiten: Sie stören unser Wohlbefinden, können aber auch die reinigende Kraft eines Gewitters haben. Letzteres stellt sich eher dann ein, wenn es uns gelingt, mit Konflikten angemessen umzugehen. Leichter gesagt als getan.

In diesem Seminar beschäftigen wir uns mit Fragen eines angemessenen Umgangs mit Konflikten am Arbeitsplatz. Wir werden uns auf der Grundlage professionellen Wissens um Konfliktmanagement damit befassen

- wo Konfliktursachen liegen
- welche Erscheinungsformen und Wirkungen von Konflikten es im Arbeitsalltag gibt
- welche Verhaltensweisen konflikteskalierend bzw. -deeskalierend wirken

wollen Ihnen anbieten, sich damit auseinanderzusetzen

- wie der persönliche Konfliktstil aussieht
- welche Konsequenzen sich aus Konfliktstilen für den individuellen Umgang mit Konflikten ergeben und
- wie Konflikte bearbeitet werden können.

Abhängig von Ihren Interessen und Bedarfen können wir folgenden Schwerpunkte vertiefen:

- Fallbezogenes Konfliktmanagement im Arbeitsleben
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Konfliktarten
- Gemeinsames Erarbeiten typischer Konfliktfelder in Ihrem Arbeitsumfeld
- Kennenlernen konfliktförderlicher und -hinderlicher Faktoren und Verhaltensweisen in Konflikten
- Reflexion von Konfliktstilen in Unternehmen
- Verfahren der Konfliktbearbeitung unter besonderer Berücksichtigung empathischen Verhaltens / Perspektivenwechsel

5. Aspekte erfolgreicher Kommunikation im beruflichen Alltag

Betrachtet man die Veränderungen der Anforderungen in den Arbeitsstrukturen, dann zeichnen sich zwei Bereiche ab, deren Bedeutung sich in den letzten Jahren ausgeweitet hat:

Zum einen werden durch die zunehmende Computerisierung des Arbeitsalltages mehr abstrakte, mediale Fähigkeiten verlangt. Zum anderen ist die Zusammenarbeit wichtiger geworden, d.h. es werden mehr kommunikative und kooperative Fähigkeiten erwartet, z.B. im Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen, Auszubildenden oder Vorgesetzten sowie in Gesprächen mit Kunden oder Klienten.

Kommunikationskompetenzen gehören somit zu den grundlegenden „Werkzeugen“ für die Bewältigung der Anforderungen im Arbeitsalltag. Dies gilt für Bildungseinrichtungen wie Betriebe gleichermaßen.

Kommunikation ist seit Jahren ein Seminarbaustein bei vielen Kunden. Spezifisch für das Angebot von bbb ist das, was wir Kontextualisierung nennen. D.h., wir arbeiten an und mit Beispielen, die Sie aus Ihrem Arbeitsalltag mitbringen und mit Ihren Erfahrungen erfolgreicher und weniger erfolgreicher Kommunikation.

Themenschwerpunkte:

- Grundlagen der Kommunikation (Modell nach Schulz von Thun)
- Kommunikationsbilanz in der Praxis
- Störungen im Kommunikationsprozess und Interventionsmöglichkeiten
- Kommunikationstechniken und ihre Alltagstauglichkeit
- Gestaltung von zielführender und potenzialfördernder Kommunikation anhand von Fragen

6. Kompetenzbilanzen - Konzepte und Umsetzungserfahrungen

In Kompetenzbilanzen werden individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten erfasst und dokumentiert sowie zum Teil auch bewertet und zertifiziert. Der Fokus richtet sich dabei auf Kompetenzen, die sowohl im Arbeitsleben oder in der Aus- und Weiterbildung als auch in der Familienzeit oder in privaten Zusammenhängen erworben wurden.

Neben der Dokumentation von Lernprozessen gehören zu den Kompetenzbilanzen auch gestaltende und beratende Funktionen, z.B. indem Lernen den Unterstützung bei der individuellen Standortbestimmung angeboten wird. In den Beratungssituationen können sowohl ressourcen-, biografie- als auch kompetenzorientierte Ansätze einbezogen werden, welche die Anschlussfähigkeit von Kompetenzbilanzen an Lernberatungskonzepte, Berufsorientierung und Berufswegeplanung oder gewährleisten.

Themenschwerpunkte:

- Vorstellung und Einordnung verschiedener Konzeptionen von Kompetenzbilanzen, u.a. aus Frankreich und der Schweiz
- Anwendung einzelner Elemente der Kompetenzbilanzen
- Auseinandersetzung mit den Zielen und Nutzer/innen von Kompetenzbilanzierungen
- Diskussion des möglichen Einsatzes in den eigenen Arbeitsfeldern

7. ProfilPASSqualifizierung

Aufgrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungsprozesse befinden sich Individuen immer häufiger in Umbruchsituationen und sind gefordert ihre private und berufliche Biographie vorausschauend zu gestalten. Neben Qualifikationen gewinnen dabei Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Mit dem ProfilPASS wurde ein Verfahren entwickelt, das Individuen bei der Erfassung, Bilanzierung und Entwicklung von Kompetenzen systematisch unterstützt.

Mit dem vorliegenden Angebot zur Kompetenzentwicklung von Beratenden/Kursleitenden erwerben Sie die Grundlagen für die praktische Verwendung des ProfilPASSes.

Themenschwerpunkte

Das ProfilPASS-System

- Entstehung, Struktur, Ziele, theoretische Grundlagen

Die Erfassung von Kompetenzen mit dem ProfilPASS

- Biographischer Überblick, Tätigkeitserfassung, Kompetenzermittlung, Kompetenzbilanzierung

Die Entwicklung von Kompetenzen mit dem ProfilPASS

- ProfilPASS-Plus, Kompetenzen für die Wissensgesellschaft, Zielformulierung und Aktionsplanung, Netzwerkbildung

Die Realisierung

- Umsetzungsszenarien, Good-Practice-Beispiele, Qualitätsstandards, Unterstützungsangebote

Am Ende der Veranstaltung erhalten Sie ein Zertifikat der ProfilPASS-Serviceestelle, das Sie als ProfilPASS-Beratender / -Kursleitender ausweist.

Zur ProfilPASS-Qualifizierung gehört die selbstorganisierte Vor- und Nachbereitung.

8. Vorbereitung auf Diskontinuitäten im Erwerbsleben

Das klassische berufsbiographische Modell 'Schule - Ausbildung - Beruf - Rente' ist ein Auslaufmodell. Diskontinuierliche Erwerbsbiographien, in denen sich Phasen der Erwerbsarbeit mit Phasen von Arbeitslosigkeit, Weiterbildung, Arbeiten im zweiten Markt etc. abwechseln, werden zum Normalfall. Damit sind völlig neue Anforderungen an die Individuen verbunden. Das Wegbrechen traditioneller Verlässlichkeiten führt zu der Möglichkeit und zu der Verpflichtung, die eigene Biographie eigenständig zu gestalten.

Pädagogisches Personal steht zunehmend vor der Herausforderung, das Bewusstsein der Teilnehmer zu schärfen Organisator des eigenen Lebens zu sein. Die unterschiedlichen Ansätze biographischen Lernens zeigen, dass der Wandel von Traditionen neue biographische Wahlmöglichkeiten und Verpflichtungen geschaffen hat, deren Ausmaße noch nicht hinreichend erfasst sind. ‚Biographizität‘ gilt als die moderne Schlüsselqualifikation schlechthin, die Menschen befähigt, ihr Leben als gestaltbar zu erfahren und immer wieder neu auslegen zu können.

Schulische, berufliche Bildung und Weiterbildung kann dabei als kritische Beratungsinstanz fungieren und die Prozesse biographischer Auseinandersetzung in Gang setzen und begleiten, um die Entscheidungsfähigkeit der Bildungsteilnehmer für ihre Arbeits- und Lebensplanung zu fördern.

Themenschwerpunkte:

- Biographieorientierung als handlungsleitendes Prinzip
- Ziele der Biographieorientierung
- Auseinandersetzung mit didaktisch-methodischen Ansätzen und entwickelten Instrumenten zur Förderung von Biographizität
- Reflexion der eigenen Bildungsarbeit hinsichtlich der Umsetzung von Biographieorientierung
- Analyse von Bedürfnissen biographieorientierten Lernens und praktische Umsetzung
- Verknüpfung von biographieorientierten Methoden und Instrumenten mit notwendigem fachlichen Inhalten

9. Biographiearbeit in der Ausbildung im Praxisfeld Gesundheitswesen

Im Gesundheitswesen ist seit einiger Zeit ein Trend zu verzeichnen, der sich nicht die auf Krankheiten und ihren Symptomen fokussiert, sondern die gesundheitsförderlichen Faktoren in den Vordergrund stellt. Diese Entwicklung verläuft parallel zur Bildungsarbeit, die zunehmend stärker von einer Defizit- hin zur Kompetenzorientierung geprägt ist.

Um in den Praxisfeldern des Gesundheitswesen die gesunden und gesundheitsförderlichen Ressourcen zu identifizieren, bedarf es einer Auseinandersetzung mit der Biographie der Klienten. Biographisches Arbeiten, das mittlerweile zum Repertoire professionellen Handelns in der Pflegepraxis gehört, speist sich im wesentlichen aus kommunikativen Methoden. Neben fachlichen Kompetenzen rücken somit kommunikative Kompetenzen in den Vordergrund sowie Achtung, Offenheit und Empathie gegenüber den Klienten.

Dieses Seminar eröffnet Wege für pädagogisches Personal im Gesundheitswesen, wie bereits frühzeitig bei Auszubildenden ein Bewusstsein für Biographiearbeit geschaffen werden kann und wie die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen erworben werden können.

Die Anwendung biographieorientierter Methoden setzt die Bereitschaft der Seminarteilnehmer/innen zur Reflexion der eigenen Biographie voraus.

Themenschwerpunkte:

- Biographie als Deutungshorizont und Ressource
- Bedingungen und Möglichkeiten biographischer Kommunikation im Kontext relevanter Arbeitsfelder im Gesundheitswesen, entwickelt an einem Praxisbeispiel
- Biographieorientierung auf der Ebene des pädagogischen Personals
- Ausbildungsrelevante Methoden der Biographiearbeit
- Wege der Förderung biographieorientierter kommunikativer Kompetenzen
- Identifizieren bereits vorhandener Ansätze von Biographiearbeit in der Praxis und Entwicklung weiterer integrativer Bildungskonzepte

10. Der Lerncoach – ein Konzept zur Integration von Maßnahmen und Strategien der Personalentwicklung in Ausbildungen im Gesundheitswesen

Um spätere berufliche Rollen bzw. Arbeitsplätze im Gesundheitswesen kompetent zu besetzen, ist es sinnvoll, bereits frühzeitig dafür die Weichen zu stellen. Bereits in der Ausbildung kann systematisiert aufgegriffen werden, welches Tätigkeitsspektrum sich mit den jeweiligen Ausbildungen eröffnet, welche beruflichen Karrieren sich damit verknüpfen lassen und welche Kompetenzen dafür erforderlich sind. Dieses Vorgehen greift frühzeitig Personalentwicklungsstrategien auf, um spätere Beschäftigungsfelder zu erschließen und stellt somit einen Bestandteil für Schnittstellenmanagement und die Kompetenzentwicklung von Organisationen dar.

Die Auszubildenden werden sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusst und finden Möglichkeit zur zielgerichteten Weiterentwicklung. Das eigene Profil wird dabei geschärft und die Wettbewerbsfähigkeit verbessert.

Themenschwerpunkte:

- Welche Tätigkeitsfelder eröffnen die angebotenen Ausbildungen?
- Wie definieren sich hier die Rollen und welche Kompetenzen sind dafür erforderlich?
- Was heißt denn hier „Karriere“?
- Auf welche Personalentwicklungsstrategien trifft man bei potenziellen Arbeitsgebern (z.B. in Krankenhäusern)?
- Wie lassen sich PE-Strategien und -Maßnahmen in bestehende Curricula integrieren?
- Welche Kompetenzbilanzierungsverfahren sind im spezifischen Praxiskontext tauglich?
- Wie lässt sich die Verknüpfung von Kompetenzbilanzierung, PE-Strategien und Ausbildungskonzept als Qualitätsmerkmal im bestehenden Qualitätsmanagement beschreiben?
- Wie definiert sich die Rolle des Lerncoachs im spezifischen Kontext der Verantwortlichen für Ausbildungen im Gesundheitswesen (pädagogisch Tätige, Leitungen mit Personalverantwortung)?

11. Interkulturelle Sensibilisierung von Auszubildenden im Gesundheitswesen

Sowohl Mitarbeiter als auch Klienten in Einrichtungen des Gesundheitswesens repräsentieren zunehmend eine Vielfalt ethnischer Herkunft. Eine konstruktive Arbeitskultur erfordert gegenseitiges Verständnis und Toleranz für unterschiedliche Kulturen. Kundenorientierung bedeutet in diesem Sinne auch die Wahrnehmung und Achtung kultureller Unterschiede.

Die Entwicklung interkultureller Kompetenz bei Auszubildenden mit Blick auf spätere Erwerbstätigkeit ist heute als Schlüsselqualifikation richtungsweisend, um dem gesellschaftlichen Wandel sowohl in ökonomischer als auch in sozialer Hinsicht erfolgreich begegnen zu können. Die Ausbildungsstätten stehen dabei vor der Aufgabe, Chancen einer interkulturellen Herangehensweise zu fördern.

Themenschwerpunkte:

- Aspekte von Interkulturalität im Kontext der Ausbildung im Gesundheitswesen
- Analyse der jeweiligen Situation in den Organisationen
- Wege zur Förderung interkultureller Kompetenzen
- Kontextspezifischer Transfer von interkulturellen Aspekten

12. Lerncoaching für Führungskräfte

Führungskräfte sind häufig Einzelkämpfer und haben zum Teil aufgrund des wirtschaftlichen Drucks im Arbeitsalltag wenig Gelegenheiten ihr Handeln im Unternehmen zu reflektieren.

Lerncoaching ist ein spezifisches Angebot der prozessbegleitenden Lernberatung. Dabei werden in prozessual angelegten Arbeitseinheiten von je 4-5 Stunden Dauer in Abständen von ca. 6 Wochen individuelle Entwicklungen auf dem Weg zur weiteren Professionalisierung reflektiert und bearbeitet. Die Arbeit in Kleingruppen (mit gleicher Hierarchieebene) schafft neben Allianzen auch die Möglichkeit mit- und voneinander zu lernen.

Neben der Bearbeitung aktueller Beiträge der Teilnehmer werden beruflich relevante Themen als Lerngegenstände behandelt, die das eigene Expertenwissen erweitern.

Themenschwerpunkte:

- Reflexion der eigenen Arbeit mit gegenseitigem Feedback
- authentische Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle
- Verbesserung und Stärkung von professioneller Handlungskompetenz
- die Erweiterung von Wissensbeständen (ausschließlich Lerninteressen der TN)

13. Wissensmanagement – Wege zur lernenden Organisation

Um die Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen zu erhalten oder zu steigern, ist es für Führungskräfte wichtiger denn je, Organisationswissen transparent zu machen und zu sichern.

Dabei wird von Führungskräften erwartet, dass sie die Aneignung von Wissen im Sinne lebenslangen Lernens ermöglichen und fördern. Wissenspotenziale von Mitarbeiter können darüber hinaus optimal für die Organisation eingesetzt werden.

An bereits vorhandene Erfahrungen anschließend werden in diesem Seminar methodische Einblicke in das Wissensmanagement geboten und Wege zur Einführung in das eigene Praxisfeld aufgezeigt. Dabei wird der Zusammenhang zwischen Organisationskultur und Wissensmanagement erarbeitet sowie kontextspezifische Transferüberlegungen für die Praxis erarbeitet.

Themenschwerpunkte:

- Definition von Wissen und Wissensmanagement
- Wissensmanagement und Organisationskultur
- Umgang mit dem eigenen Wissen
- Wissensmanagement als Erfolgsfaktor für Unternehmen
- Methoden zur Implementierung von Wissensmanagement
- Praxistransfer: Planung erster Schritte auf dem Weg zur Implementierung von Wissensmanagement in der eigenen Organisation

POB 14. POB - Potenzialorientierte Organisationsevaluation und -entwicklung

Die aktuellen „Umweltveränderungen“ provozieren in den Bildungseinrichtungen eine Vielzahl von Veränderungs- und Entwicklungsvorhaben, die gleichzeitig zur Bearbeitung anstehen. War die Organisation von Bildungseinrichtungen bisher eher auf kursförmige Angebote ausgerichtet, geht es heute darum, als Dienstleister für unterschiedliche Kunden Lernmöglichkeiten zu entwickeln und anzubieten. Dies zieht weitreichende Veränderungen im Selbstverständnis, in der Produktpalette, in den Lernkonzepten und Kompetenzen, in Marketing und Finanzierungsmodellen und in internen Strukturen nach sich.

Das praxiserprobte Konzept „**P**otenzialorientierte **O**rganisations**E**ntwicklung und -Beratung“ (POB) stärkt und begleitet interne Organisationsentwicklungsprozesse, schafft Arbeits- und Lernräume und bietet Supportstrukturen für Veränderungs- und Innovationsmanagement.

Beispielhafte Leitfragen für den Beratungs- und Entwicklungsprozess:

- Was sind die aktuellen Entwicklungsaufgaben und Problemlagen?
- Wie können Innovationsleistungen und Veränderungsaufgaben in der Organisation systematisch verfolgt werden?
- Auf welche Potenziale und Ressourcen kann die Organisation zurückgreifen und wie kann sie diese für die anstehenden Aufgaben nutzen?
- Welcher fachliche, ggf. externe Support wird gebraucht? Wie können interne und externe Potenziale synergiebildend zusammenwirken?

Ein unverwechselbares Merkmal der Arbeitsweise ist es, anstehende Aufgaben als Ansatz - und Ausgangspunkt für gemeinsames Entwickeln, Steuern, Gestalten und Lernen zu nutzen.

Zielführend und prozessbegleitend stimmen Berater im Dialog mit der Weiterbildungseinrichtung Ziele, Arbeits- und Handlungsschritte ab und loten gemeinsame Bearbeitungs- und Lernwege aus. So werden aus Beratungsanlässen gemeinsame Veränderungsprojekte. Das Handeln und die Aufgaben der Berater orientieren sich so an den konkreten Entwicklungsaufgabe.

Beispiele von Beratungstätigkeiten und Beratungsarchitekturen

- Potenzial- und Organisationsanamnese, -analyse, -diagnose,
- Reflexions-Workshops, Dialoggruppen
- Steuerkreis
- Themen- / Fach-Inputs
- Lerncoaching / Lernberatung
- Arbeit mit Produkt und Projektgruppen
- Entwicklung und Gestaltung von Arbeitsstrukturen
- prozessbegleitende Reflexions- und Zielgespräche

15. Qualität und Qualitätsmanagement – Woran Kunden uns ‚messen‘ und woran wir uns ‚messen‘ lassen wollen

Moderne Bildungseinrichtungen stehen heutzutage immer mehr vor der Herausforderung, durch die Qualität ihrer Arbeit Kunden zu werben und zu binden. Dabei ist es nicht nur wichtig, dass Teilnehmer mit Dozenten und Lerninhalten zufrieden sind, sondern dass sie sich von Anfang bis Ende in der Bildungseinrichtung gut aufgehoben fühlen und Lust haben, wiederzukommen.

Um den Kunden die Qualität der Einrichtung von Beginn an deutlich zu machen und diese auch perspektivisch nach außen nachweisen zu können, ist es wichtig, dass sich die Mitarbeiter über die Qualität der eigenen Arbeitsabläufe rund um die Bildungsangebote und in den Bildungsangeboten bewusst werden.

In diesem Seminar soll es deshalb darum gehen,

- schon erreichte Qualitätsmaßstäbe aufzuspüren
- aus der Sicht der Kund/innen zu überlegen, wo und wie Qualität noch verbessert werden kann
- zu erarbeiten, wie die eigenen und von Kund/innen gesetzten Ansprüche an Qualität erreicht und gehalten werden können.

Das Seminar setzt an den Erfahrungen der Mitarbeiter bezüglich ihrer Arbeitsabläufe, Anforderungen und der Erwartungen der Kunden an und verbindet diese mit dem Wissen um Qualität und Qualitätsmanagement.

Themenschwerpunkte:

- eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der „Qualität“ im Allgemeinen und konkret bezogen auf die Arbeit der Qualifizierungszentren
- die Erarbeitung von Qualitätskriterien bezogen auf die Praxis vor Ort
- die gemeinsame Entwicklung von Umsetzungsideen für das Erreichen der Qualitätskriterien

16. Programme und Kursankündigungen verfassen

Programme dienen der Information über das Angebot von Weiterbildungseinrichtungen und richten sich an potenziell Bildungsinteressierte. Diese Weiterbildungskataloge, Broschüren oder Flyer können Angaben zu Lehrer/in bzw. Dozent/in, Thema, Ort, Zeit, Kosten, Ablauf, Methodik oder Lernzielen enthalten.

Sie sind ein Medium der Bildungsmarketings und oftmals ein Aushängeschild für die Bildungseinrichtungen. Bildungsinteressierte können durch Programme für ein Bildungsangebot gewonnen, aber auch von einer Teilnahme abgeschreckt werden.

In der Fortbildung werden Sie Weiterbildungsprogramme und Kursankündigungen von verschiedenen Einrichtungen exemplarisch sichten und analysieren. Sie erhalten einige zielgruppenspezifische Anregungen und Tipps, wie ein attraktives Weiterbildungsprogramm und informative Kursankündigungen aussehen sollten.

Fiktive und / oder reale Kursankündigungen für Ihre Organisation sollen probeweise verfasst und besprochen werden.

Das Seminar wird im didaktischen Mix aus Dozenteninputs, Gruppenarbeiten und individuellen Arbeitsaufgaben durchgeführt.

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & Partner GbR

Grundsätzliche Informationen zu den Seminaren und Beratungen

Unser Arbeitsansatz

Wir arbeiten selbst auf der Basis der von uns 1999 entwickelten Lernberatungskonzeption. Diese hat sich in den vergangenen Jahren in ganz unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen bewährt: Als Ansatz in der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung, in der Erstausbildung, in der allgemeinbildenden Schule, in der betrieblichen Bildung, in der Personal- und Organisationsentwicklung.

Der zugrunde liegende personen- und organisationsbezogene Beratungsansatz basiert auf einem spezifischen Verständnis. Es ist maßgeblich beeinflusst von der pädagogischen Disziplin, auch wenn diese lange Zeit von der Organisationstheorie und –praxis ausgeschlossen war. Die zur Anwendung kommenden handlungsleitenden Prinzipien und ihre Umsetzung in Methoden und Instrumente, sind im wesentlichen als pädagogische Interventionsformen zu bezeichnen.

Das hat seinen Grund: Bei der personen- und organisationsbezogenen Beratung geht es nicht nur, jedoch maßgeblich um eine Initiierung und Begleitung von Lernprozessen – auf personaler und organisationaler Ebene. Diese Fokussierung auf Lernprozesse zur aktiven Gestaltung und Bewältigung des Wandels hat sich als unabdingbar erwiesen, weil Erfahrungswissen als Gestalter von Zukunft nicht mehr ausreicht.

Eine zweite Spezifik liegt in der potenzialorientierten Entwicklung und Beratung, bei der anstehende Aufgaben zum Ansatz- und Ausgangspunkt für gemeinsame Entwicklungsprozesse werden. Lernberater/innen stimmen im Dialog mit den Vertretern der Weiterbildungseinrichtung, des Betriebes, des Bildungsteilnehmenden... Ziele, Arbeits- und Handlungsschritte ab und loten gemeinsame Bearbeitungs- und Lernwege aus. Beratungsanlässe werden zu gemeinsamen Veränderungsprojekten.

Leistung

- Interessen- und Bedarfsklärung im Vorfeld
- Moderation / Training in Einzel- oder Doppelmoderation
- umfangreiche Seminarmaterialien im Handout
- Transfermaterial digital
- Lernquellenpool (auf Wunsch auch in Ausleihe)
- Fotoprotokoll auf Wunsch
- Teilnahmebescheinigung auf Wunsch