

# Allgemeine Anrechnungsempfehlung



Aufstiegsfortbildung  
Geprüfter Berufspädagoge /  
Geprüfte Berufspädagogin (IHK)

GEFÖRDERT VOM

Diese Allgemeine Anrechnungsempfehlung wird vom Projekt Kompetenzbereich Anrechnung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg im Rahmen des Verbundprojektes „Professionsanalytische Grundlegung, konzeptionelle Entwicklung und exemplarische Implementierung eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs ‚Berufs- und Betriebspädagoge‘ (ProBBP)“ herausgegeben.

## Professionsanalytische Grundlegung, konzeptionelle Entwicklung und exemplarische Implementierung eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs „Berufs- und Betriebspädagoge“ (ProBBP)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert im Schwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (innovat WB) von November 2015 bis Dezember 2018 das Verbundprojekt „Professionsanalytische Grundlegung, konzeptionelle Entwicklung und exemplarische Implementierung eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs ‚Berufs- und Betriebspädagoge‘ (ProBBP)“, an dem neben dem Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen als Projektleitung auch der Kompetenzbereich Anrechnung der Universität Oldenburg sowie das Berufsförderungswerk des DGB (Bildungsstätte Oldenburg) beteiligt sind.

Ziel des Projektes ProBBP ist die konzeptionelle Entwicklung, exemplarische Implementierung und Evaluierung des Bachelor-Studiengangs „Berufs- und Betriebspädagoge“ mit der langfristigen Option auf Übernahme in das Studienangebot der Universität Bremen – einschließlich Akkreditierung.

Die Besonderheit an dem geplanten Bachelor-Studiengang „Berufs- und Betriebspädagoge“ besteht darin, dass er gezielt an die Fortbildungsabschlüsse „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“ und „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ anknüpft, wodurch eine pauschale Anrechnung der dort bereits erworbenen Lernleistungen, Qualifikationen und Kompetenzen auf das Studium ermöglicht werden soll.

## Kompetenzbereich Anrechnung

Der Kompetenzbereich Anrechnung nimmt im Rahmen des Projektes „ProBBP“ Äquivalenzvergleiche vor, durch die eine Anpassung der Inhalte des Bachelor-Studiengangs an die Inhalte der Fortbildungen sichergestellt werden und die Anschlussfähigkeit an die bereits von den Teilnehmenden erbrachten Lernleistungen garantiert werden soll.

Auch an der Erhebung und Systematisierung von Berufs- und Kompetenzprofilen ist der Kompetenzbereich Anrechnung beteiligt.

# Inhalt

Die Aufstiegsfortbildung im Äquivalenzvergleich . . . . .	4
Darstellung der Aufstiegsfortbildung durch den Bildungsanbieter . . . . .	6
Anrechnungsempfehlung . . . . .	8
Modul 1: Lernprozesse und Lernbegleitung . . . . .	12
Modul 2: Planungsprozesse . . . . .	13
Modul 3: Managementprozesse . . . . .	14
Modul 4: Berufsausbildung . . . . .	15
Modul 5: Weiterbildung . . . . .	16
Modul 6: Personalentwicklung und -beratung . . . . .	17
Hinweise für Weiterbildungsanbieter und -absolvent/inn/en . . . . .	18
Hinweise für Hochschulen und Studiengangsverantwortliche. . . . .	19
Kompetenzanrechnung nach dem Oldenburger Modell . . . . .	20
Allgemeine Anrechnungsempfehlung . . . . .	21
Grundlage für die Begutachtung der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ . . . . .	21
Bestimmung des Workloads der Aufstiegsfortbildung . . . . .	22
Niveaubestimmung – Module Level Indicator (MLI) . . . . .	24
Die Ergebnisskalen des MLI . . . . .	24
Die Niveaus . . . . .	26
Wann sollten Lerneinheiten aus außerhochschulischer Bildung auf Hochschulstudiengänge angerechnet werden? . . . . .	30
<b>Anhang</b>	
Gesamteinschätzung des Gutachters . . . . .	32
Zertifikat der Aufstiegsfortbildung . . . . .	34
Literatur . . . . .	37

## Die Aufstiegsfortbildung im Äquivalenzvergleich

Berufsbegleitende Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“

### Schwerpunkt

Die Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ vermittelt die notwendigen Qualifikationen, um in Einrichtungen der betrieblichen und außerbetrieblichen Bildung die Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse, die Begleitung der Lernenden und ihres Lernprozesses, das Bildungsmarketing, das Controlling, das Qualitätsmanagement und Führungsfunktionen eigenständig und verantwortlich wahrnehmen zu können.

### Verordnung

Diese Allgemeine Anrechnungsempfehlung bezieht sich auf die Aufstiegsfortbildung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“, gemäß der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin“ vom 21. August 2009 (BGBl. 2927-2933).

### Zielgruppe

Die Aufstiegsfortbildung richtet sich vor allem an Ausbildungsleiter/innen in Betrieben, Ausbilder/innen in überbetrieblichen Einrichtungen, Personalentwickler/innen, Dozent/inn/en in Betrieben und bei Weiterbildungsträgern, Bereichsleiter/innen und Leiter/innen in Bildungseinrichtungen.

### Voraussetzung

Die Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung ist an folgende Voraussetzungen gebunden:

- Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und mindestens fünfjährige Berufspraxis in der Aus- und Weiterbildung  
oder
- Fortbildungsabschluss als Fachwirt/in, Industrie-/Fach-/Handwerksmeister/in oder Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in plus eine mindestens einjährige Berufspraxis  
oder
- Hochschulabschluss oder staatlich anerkannte Fachschulfortbildung plus mindestens zweijährige Berufspraxis  
oder
- gleichwertige nachweisbare Qualifikationen  
und
- bestandene Ausbilderbescheinigungsprüfung nach AEVO oder vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation.

### Themenblöcke / Module

Die Aufstiegsfortbildung besteht aus den folgenden sechs Themenblöcken:

#### *Lernprozesse und Lernbegleitung*

- Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen
- Didaktische und methodische Planung und Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen

#### *Planungsprozesse*

- Ermittlung des betrieblichen Bildungsbedarfs
- Planung von Bildungsmaßnahmen
- Planung der Organisation der Lernorte und Lernmedien

#### *Managementprozesse*

- Strategisches Management von Bildungsbereichen einschließlich Controlling
- Qualitätsmanagement
- Mitarbeiterführung, Personalmanagement und Entwicklung der Teamleistung

#### *Berufsausbildung*

- Planung einer Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf
- Organisation von Ausbildungsverbänden und Serviceausbildung
- Lernbegleitung von Auszubildenden

### Anmerkung

Wenn in der vorliegenden Allgemeinen Anrechnungsempfehlung auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet wird, so geschieht dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

## Weiterbildung

- Entwicklung von innovativen Weiterbildungsangeboten
- Coaching und Bildungsberatung
- Prüfen und Prüfungsgestaltung

## Personalentwicklung und -beratung

- Entwickeln und Einsetzen von Konzepten zur Kompetenzentwicklung
- Berücksichtigung des Zusammenhangs von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung
- Beurteilung von Mitarbeiter/inne/n, Erkennen und Fördern von Mitarbeiterpotenzialen.

Ein zusätzliches Modul „Spezielle berufspädagogische Funktionen“ dient der Anfertigung einer schriftlichen Projekt- bzw. Hausarbeit sowie der Durchführung von Präsentationen und Fachgesprächen.

## Dauer

Die Aufstiegsfortbildung erstreckt sich über einen Zeitraum von 24 Monaten (800 Unterrichtseinheiten je 45 Minuten). Die Seminare finden an ca. 51 Wochenenden statt (freitags, samstags). Zusätzlich umfasst die Fortbildung drei einwöchige Bildungsurlaube in Form von Blockunterricht.

## Lernerfolgskontrollen / Prüfung

Die von den Teilnehmenden zu erbringenden Prüfungsleistungen bestehen aus einer schriftlichen Prüfung im Prüfungsteil „Kernprozesse der beruflichen Bildung“ (Lernprozesse und Lernbegleitung, Planungsprozesse sowie Managementprozesse) und einer schriftlichen und mündlichen Prüfung im Prüfungsteil „Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung“ (Berufsausbildung, Weiterbildung sowie Personalentwicklung und -beratung). Diese Prüfungsteile sind bundeseinheitlich geregelt. Die Prüfung im Prüfungsteil „Spezielle berufspädagogische Funktionen“ wird als Projektarbeit, Präsentation und Fachgespräch vor dem Prüfungsausschuss der IHK Oldenburg durchgeführt.

## Zertifikat

Nach der bestandenen Abschlussprüfung erhalten die Absolvent/inn/en den bundesweit anerkannten Abschluss „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“.

## Trägerschaft / Durchführende Institution

bfw – Unternehmen für Bildung  
Bildungsstätte Oldenburg  
Ankerstraße 21  
26122 Oldenburg

## Verantwortliche Person

Ingrid Rühmkorf M.A.  
Fachleitung Bildungsstätte Oldenburg  
ruehmkoef.ingrid@bfw.de



## Darstellung der Aufstiegsfortbildung durch den Bildungsanbieter

bfw – Unternehmen für Bildung – Bildungsstätte Oldenburg



„Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin“ ist eine gesetzlich geregelte berufs- und arbeitspädagogische sowie kaufmännische Aufstiegsfortbildung, die mit einer Prüfung vor einem Ausschuss der Industrie- und Handelskammer (IHK) abschließt. Die Verordnung wurde 2009 erlassen. Die IHK-Prüfung wird zweimal jährlich bundeseinheitlich durchgeführt.

Das bfw – Unternehmen für Bildung Oldenburg führt diese Aufstiegsfortbildung seit 2010 durch. Mit dieser Qualifizierung werden vor allem Ausbildungsleiter/innen in Betrieben, Ausbilder/innen in überbetrieblichen Einrichtungen, Trainer/innen in der Weiterbildung, Ausbildungsberater/innen, Lerncoaches, Personalentwickler/innen, Dozent/inn/en in Betrieben und bei Weiterbildungsträgern, Bereichsleiter/innen und Leiter/innen in Bildungseinrichtungen sowie Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister/innen angesprochen.

Da die Fortbildung branchenübergreifend angelegt ist, ergibt sich für Absolvent/inn/en ein hohes Maß an beruflicher Mobilität.

Die Aufstiegsfortbildung wendet sich an diejenigen, die in der betrieblichen und überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung tätig sind und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiterentwickeln wollen, um sich für strategische Führungsaufgaben bzw. Führungspositionen im Bildungsmanagement zu qualifizieren.

Als pädagogische Führungskraft müssen die Geprüften Berufspädagog/inn/en über umfassende Kenntnisse in den Bereichen Lernprozesse und Lernbegleitung, strategisches Management mit Bildungsmarketing und Bildungscontrolling, Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung und Personalberatung verfügen. Dies befähigt sie auch für die Übernahme von Führungsaufgaben im Bildungsmanagement.

Die Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ besteht aus sechs Modulen:

- Lernprozesse und Lernbegleitung,
- Planungsprozesse,
- Managementprozesse,
- Berufsausbildung,
- Weiterbildung,
- Personalentwicklung und -beratung.

Die Module „Lernprozesse und Lernbegleitung“, „Planungsprozesse“ und „Managementprozesse“ bilden die Kernprozesse der beruflichen Bildung. Das Modul „Lernprozesse und Lernbegleitung“ beinhaltet lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen sowie Methodik und Didaktik. Im Modul „Planungsprozesse“ stehen die Qualifikationsanforderungen und die Ermittlung der Bildungsbedarfe im Fokus. Das Modul „Managementprozesse“ vermittelt Grundlagen des strategischen Managements von Bildungsbereichen, des Bildungsmarketings, des Qualitätsmanagements und des Bildungscontrollings.

Die Module „Berufsausbildung“, „Weiterbildung“ und „Personalentwicklung und -beratung“ werden dem Bereich „Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung“ zugerechnet. Das Modul „Berufsausbildung“ umfasst Planung, Begleitung und Prüfungen von/ in Berufsausbildungen. Im Modul „Weiterbildung“ werden die Entwicklung und Organisation von Weiterbildungsangeboten, Coaching und Bildungsberatung thematisiert. Gegenstand des Moduls „Personalentwicklung und -beratung“ sind Personalentwicklungskonzepte, Führungskräfteberatung, Mitarbeiterbeurteilung und spezielle berufspädagogische Funktionen.

Berufspädagoginnen bzw. Berufspädagogen sind in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig. Zu ihren Aufgaben gehören die Organisation, Einführung sowie Durchführung von Aus- und Weiterbildungen und beruflichen Bildungsprozessen. Die Schwerpunkte bestehen darin, Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie die Personalentwicklung unter Einbeziehung von Kostensituation und Wirtschaftlichkeit zu planen und durchzuführen. Beratung, Beurteilung und Begleitung von Bildungsteilnehmer/innen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter/innen sind bei der Realisierung zielgruppenorientierter Aus- und Weiterbildungskonzepte sowie bei der Einführung neuer Aus- und

Weiterbildungsmethoden und der Optimierung von Beurteilungssystemen und Prüfverfahren wesentliche Tätigkeitsfelder. Hinzu kommt die Entwicklung von Marketingstrategien. Für die jeweiligen Aus- und Weiterbildungen werden deshalb Marktbeobachtungen und -analysen durchgeführt. Bei der Durchführung von Bildungscontrolling sowie bei der Umsetzung des Qualitätsmanagements werden die jeweils notwendigen wirtschaftlichen Instrumente eingesetzt. Die Tätigkeiten und Aufgaben der Berufspädagoginnen und Berufspädagogen erfordern pädagogische Kompetenzen, Koordinationsfähigkeiten sowie ausgeprägte Beratungs-, Führungs- und Sozialkompetenzen.

Die Prüfung zum Erhalt des IHK-Abschlusses gliedert sich in die folgenden Prüfungsteile:

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

Im Prüfungsteil „Kernprozesse der beruflichen Bildung“ wird in folgenden Handlungsbereichen geprüft:

- Lernprozesse und Lernbegleitung,
- Planungsprozesse,
- Managementprozesse.

Die Prüfung wird schriftlich durchgeführt.

Im Prüfungsteil „Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung“ wird in folgenden Handlungsbereichen geprüft:

- Berufsausbildung,
- Weiterbildung,
- Personalentwicklung und -beratung.

Die Prüfung wird schriftlich und mündlich durchgeführt.

Im Prüfungsteil „Spezielle berufspädagogische Funktionen“ werden die in § 9 der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin“ genannten Qualifikationen geprüft. Die Prüfung wird als Projektarbeit, Präsentation und Fachgespräch durchgeführt. Dieser Prüfungsteil kann erst begonnen werden, wenn in den Prüfungsteilen nach Absatz 1 Nummer 1 und 2 mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden; es soll jedoch nicht später als ein Jahr nach deren erfolgreichem Abschluss begonnen werden.

Mit bestandener Abschlussprüfung wird der bundesweit anerkannte Abschluss „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ erworben.

Ingrid Rühmkorf M.A.  
Fachleitung Bildungsstätte Oldenburg  
bfw – Unternehmen für Bildung

Oldenburg, im Oktober 2018

# Anrechnungsempfehlung

Übersicht über die begutachteten Module der Aufstiegsfortbildung

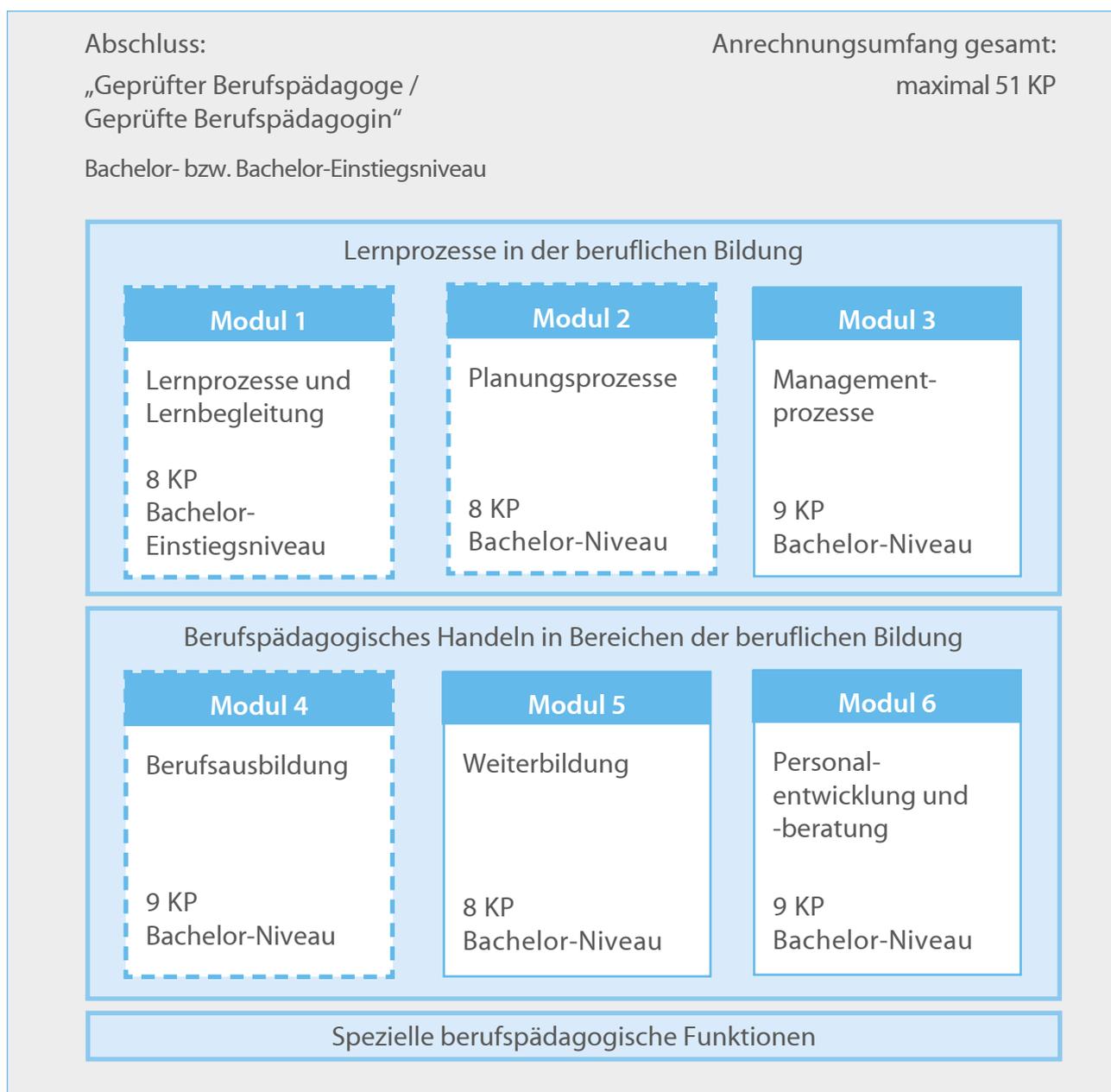


Abbildung 1: Übersicht über die Module bzw. Prüfungsteile der Aufstiegsfortbildung

Die Anrechnung der berufsbegleitenden Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ auf Hochschulstudiengänge wird im Umfang von maximal 51 KP / ECTS empfohlen.

Modul 1 („Lernprozesse und Lernbegleitung“) wird auf Bachelor-Einstiegsniveau eingestuft. Das Modul kann daher eingeschränkt auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden. Die Anrechnung von außerhochschulischen Kompetenzen auf Bachelor-Einstiegsniveau sollte jedoch insgesamt 60 KP nicht überschreiten.

Die folgenden Module werden auf Bachelor-Niveau eingestuft:

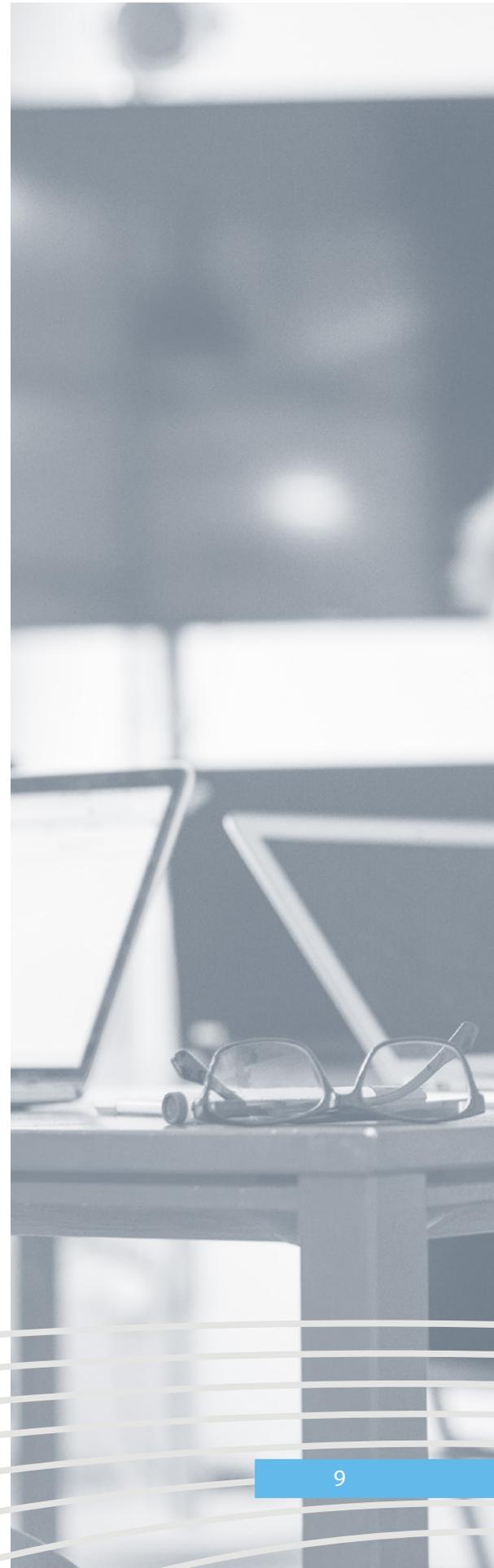
- Modul 2 („Planungsprozesse“),
- Modul 3 („Managementprozesse“),
- Modul 4 („Berufsausbildung“),
- Modul 5 („Weiterbildung“) und
- Modul 6 („Personalentwicklung und -beratung“).

Diese Module können daher ohne Einschränkungen auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden.

Der maximale Anrechnungsumfang beträgt insgesamt 51 KP.

## **Hinweis zum Prüfungsteil „Spezielle berufspädagogische Funktionen“**

Der Prüfungsteil „Spezielle berufspädagogische Funktionen“ beinhaltet die Anfertigung einer Projektarbeit als schriftliche Hausarbeit, die anschließende Präsentation der Ergebnisse und eine Prüfung in Form eines Fachgesprächs.





### Die Verzahnung der Aufstiegsfortbildungen „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ und „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“

Die beiden vom bfw Oldenburg angebotenen Aufstiegsfortbildungen „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ und „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“ wurden mit dem Ziel konzipiert, eine gegenseitige Verzahnung beider Angebote zu erreichen, wodurch letztlich die Anrechnung mehrerer der angebotenen Module möglich ist.

Die in Modul 1 („Lernprozesse und Lernbegleitung“), Modul 2 („Planungsprozesse“) und Modul 4 („Berufsausbildung“) vermittelten Lernergebnisse der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ stimmen mit denen überein, die in Modul 1 („Lernprozesse und Lernbegleitung“) und Modul 2 („Planungsprozesse in der beruflichen Bildung“) der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“ vermittelt werden.

Dadurch brauchen Personen, die bereits über den Fortbildungsabschluss „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“ verfügen, lediglich die drei Module „Managementprozesse“ (Modul 3), „Weiterbildung“ (Modul 5) und „Personalentwicklung und -beratung“ (Modul 6) der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ zu belegen und können anschließend die Prüfung zum „Geprüften Berufspädagoge (IHK)“ bzw. zur „Geprüften Berufspädagogin (IHK)“ ablegen (siehe Abbildung 2).

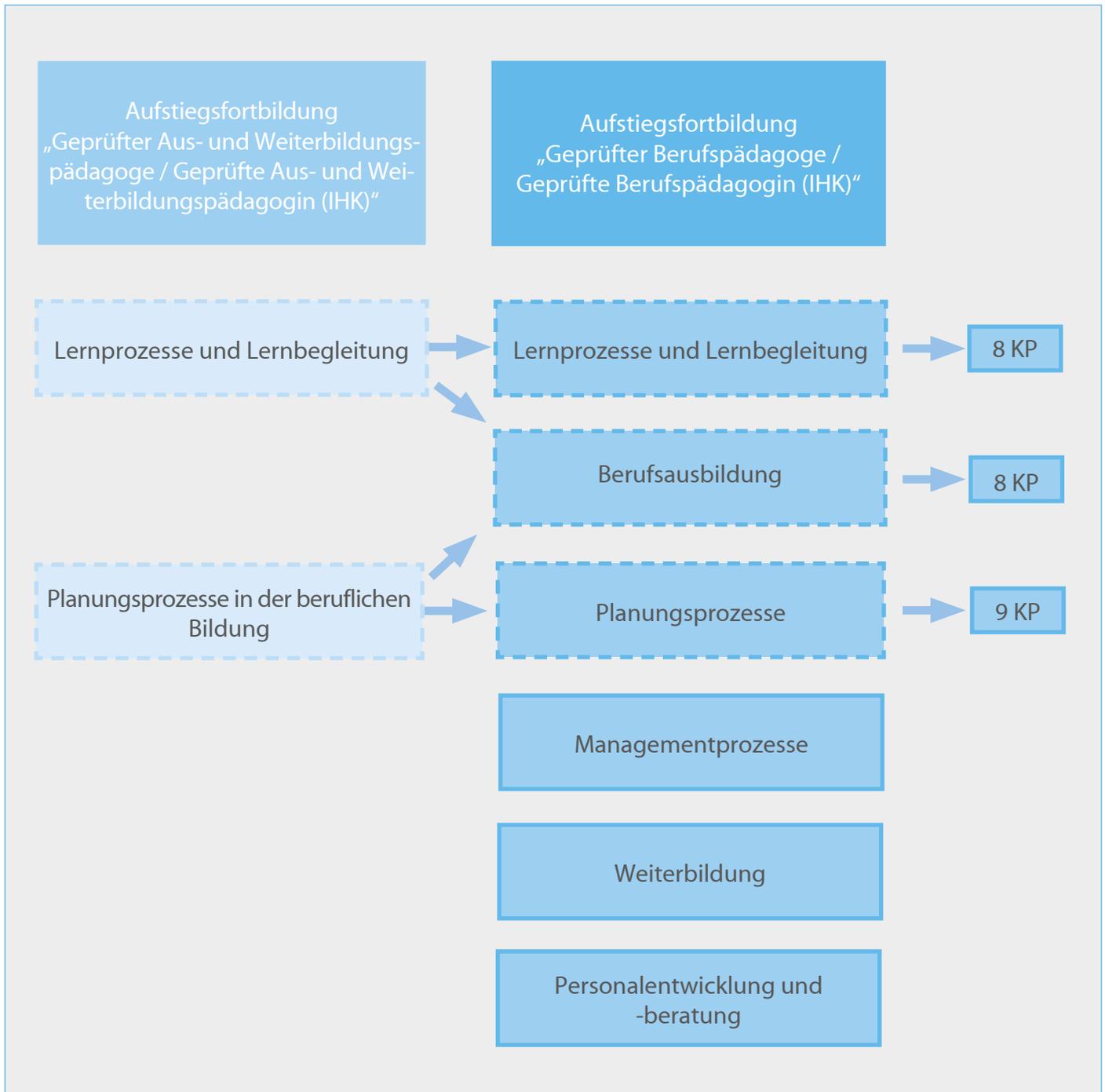


Abbildung 2: Darstellung der Verzahnung der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ mit der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“

## Modul 1: Lernprozesse und Lernbegleitung

Modulcode 1	Modulname Lernprozesse und Lernbegleitung	MLI-Wert 4,38	ECTS (max.) 8
Lehrform Präsenzunterricht, Fallaufgaben, Gruppenarbeit, Rollenspiele	Prüfung schriftliche Prüfung (IHK) am Beispiel von praxisbezogenen Fallaufgaben inkl. Präsentation	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 100 UStd.
Prüfungsform schriftliche Prüfung, Präsentation der gelösten Fallaufgaben			

### Lernergebnisse „Lernprozesse und Lernbegleitung“

Die Lernenden ...

- kennen lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifikationsprozessen.
- wissen um Lerntheorien und die Funktionsweisen von Lernen.
- kennen Lernverhalten und -phasen von Lernenden und können deren Lernkontexte einschätzen.
- wissen um die didaktische und pädagogische Gestaltung von Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen sowie von heterogenen Zielgruppen und können diese handlungsorientiert planen und durchführen.
- kennen lernpsychologische und sozialpädagogische Methoden zur Identifikation und Lösung von Problemen lernschwacher und schwieriger Jugendlicher und können diese einsetzen.
- können mit Lernenden angemessen und gewaltfrei kommunizieren, Konfliktgespräche führen und Konflikte deeskalieren.
- kennen verschiedene Lernmedien und können diese in Bezug auf Zielgruppen adäquat auswählen und einsetzen.
- können Lernmedien und Lernhilfen erstellen und an Lernsituationen und Lernende anpassen.
- können Lernberatung in Bildungsprozessen, insbesondere in Lernkrisen, durchführen und in Prozesse des Ausbildungsabbruchs intervenieren sowie mit lerntherapeutischen Dienstleistern zusammenarbeiten.
- sind in der Lage, Bildungs- und Entwicklungsberatung für die berufsbiografische Lebensgestaltung und in Bezug auf betriebliche Veränderungsprozesse durchzuführen.
- können geschäftsprozess- und handlungsorientierte Lern- und Qualifizierungsprozesse methodisch planen und gestalten.

## Modul 2: Planungsprozesse

Modulcode 2	Modulname Planungsprozesse	MLI-Wert 4,59	ECTS (max.) 8
Lehrform Präsenzunterricht, Fallaufgaben, Gruppenarbeit, Rollenspiele	Prüfung schriftliche Prüfung (IHK) am Beispiel von praxisbezogenen Fallaufgaben inkl. Präsentation	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 100 UStd.
Prüfungsform schriftliche Prüfung, Präsentation der gelösten Fallaufgaben			

### Lernergebnisse „Planungsprozesse“

Die Lernenden ...

- sind in der Lage, die Arbeitsmarkt-, Technik- und Qualifikationsentwicklung sowie demografische und berufliche Trends in der beruflichen Tätigkeit zu erfassen.
- können den betrieblichen Lern- und Bildungsbedarf und seine Kosten in Bezug auf die berufliche Aus- und Weiterbildung ermitteln.
- können berufliche Aus-, Weiterbildungs- und Personalpläne entwickeln sowie Konzepte und Medien für berufliche Zusatzqualifikationen erstellen.
- sind in der Lage, Lernprozesse und Lernsituationen auf der Grundlage von Arbeits- und Geschäftsprozessen zu identifizieren und zu gestalten.
- können im Kontext betrieblicher Veränderungen (Umstrukturierung, Fusion etc.) Aus- und Weiterbildungsstrategien und Lernmaterialien entwickeln, notwendige betriebliche Ressourcen erfassen und betriebliche Veränderungen mitgestalten.
- kennen das deutsche Bildungssystem und seine Bildungswege mit seinen Bildungsvoraussetzungen im internationalen Vergleich.
- können vor dem Hintergrund neuer Entwicklungen im dualen System unterschiedliche Lernorte und Auszubildendenverbände identifizieren.
- können Jugendliche durch Ausbildungsmarketing für berufliche Ausbildungswege und Qualifikationsangebote gewinnen.
- kennen Verfahren zur Rekrutierung von Auszubildenden sowie zur Erfassung ihrer beruflichen Eignung (z. B. Tests, Assessment etc.) und können diese einsetzen.
- kennen Methoden des Personalmarketing für unterschiedliche Zielgruppen und können diese erfolgreich einsetzen.
- wissen um Methoden zur Bewertung von Lernleistungen und können diese anwenden.
- können schriftliche und mündliche Lernzielkontrollen und Prüfungsaufgaben entwickeln.
- kennen Lern- und Prüfungsanforderungen von Auszubildenden und können Lern- und Prüfungsleistungen sowie fachliche Kompetenzen bewerten.
- können Lernziele bestimmen, den Einsatz von Fachkräften als Lernbegleiter/innen konzipieren sowie Instrumente für deren berufspädagogische Anleitung entwickeln und die Beratung der Lernbegleiter/innen durchführen.
- kennen Qualitätssicherung in beruflichen Bildungsprozessen (z. B. qualitätssichernde Methoden, Bildungscontrolling, Qualitätsstandards) und können diese entwickeln und implementieren.
- kennen rechtliche und administrative Anforderungen bei der Initiierung von Aus- und Weiterbildungsverordnungen sowie von Ausbildungsrahmenplänen und können deren Umsetzung in der betrieblichen Praxis gestalten.

## Modul 3: Managementprozesse

Modulcode 3	Modulname Managementprozesse	MLI-Wert 4,59	ECTS (max.) 9
Lehrform Präsenzunterricht, Fallaufgaben, Gruppenarbeit, Rollenspiele	Prüfung schriftliche Prüfung (IHK) am Beispiel von praxisbezogenen Fallaufgaben inkl. Präsentation	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 120 UStd.
Prüfungsform schriftliche Prüfung, Präsentation der gelösten Fallaufgaben			

### Lernergebnisse „Managementprozesse“

Die Lernenden ...

- sind in der Lage, eine strategische Analyse der Ausbildungssituation durchzuführen, Schwachstellen zu identifizieren und notwendige Veränderungsziele daraus abzuleiten.
- können eine situationsbezogene Analyse des Personalbedarfs im Ausbildungsbereich durchführen sowie Prognosen zur künftigen Entwicklung der Zahl der Auszubildenden erstellen.
- können auf Grundlage der Qualifikationsanforderungen in der Ausbildung die Qualifikationen von Ausbilder/innen bestimmen, das an sie gestellte Anforderungsprofil definieren und Konzepte für ihre Weiterqualifizierung entwickeln.
- können wichtige Qualifizierungs- und Wertschöpfungsprozesse im Unternehmen beschreiben und analysieren sowie Qualitätsstandards erfassen.
- können innovationsfördernde Strukturen in der Aus- und Weiterbildung mithilfe kontinuierlicher Verbesserungsprozesse etablieren.
- kennen das Instrument des kontinuierlichen Veränderungsprozesses in Bezug auf Wirksamkeit, Kosten, Arbeitszufriedenheit, Lernerfolg und wirtschaftlichen Ertrag und die Evaluation auf Basis qualitativer und quantitativer Kennzahlen.
- kennen verschiedene Qualitätsmanagementsysteme für Bildungsprozesse, deren Einsatzbereiche sowie ihre Stärken und Schwächen.
- kennen die wichtigsten Schritte zur Umsetzung des Bildungsmanagements (Bedarfsanalyse, Planung, Durchführung von Bildungsmaßnahmen, Evaluation und Bildungscontrolling).
- kennen wichtigste Mitarbeiterführungskonzepte und -stile, Mitarbeitermotivationskonzepte und Konzepte der Teambildung und Konfliktbewältigung, ihre Umsetzung in der Praxis sowie ihre Stärken und Schwächen.
- wissen um die rechtlichen Vorgaben der Berufsbildung und des Arbeitsrechts (BBiG, HWO, Betriebsverfassungsgesetz etc.) sowie die wichtigsten Vertragsarten des Arbeitsrechts.
- kennen die wichtigsten bildungspolitischen Instrumente der Berufs- und Hochschulbildung (EQR, DQR, SEDOC, Kopenhagen- und Bolognaprozess etc.).
- kennen die wichtigsten Elemente des Innovationsmanagements in der Ausbildung (Bildungsmanagement, Wissensmanagement, Culture Management etc.).
- kennen die wichtigsten Moderations- und Kreativitätstechniken in der Ausbildung und können diese anwenden.

## Modul 4: Berufsausbildung

Modulcode 4	Modulname Berufsausbildung	MLI-Wert 4,56	ECTS (max.) 9
Lehrform Präsenzunterricht, Fallaufgaben, Gruppenarbeit, Rollenspiele	Prüfung schriftliche und mündliche Prüfung (IHK) am Beispiel von praxisbezogenen Fallaufgaben inkl. Präsentation	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 110 UStd.
Prüfungsform schriftliche und mündliche Prüfung, Präsentation der gelösten Fallaufgaben			

### Lernergebnisse „Berufsausbildung“

#### Die Lernenden ...

- können auf Basis des Personalentwicklungskonzepts, der Geschäftsprozesse und Arbeitsplätze die betrieblichen Ausbildungsberufe ermitteln (und arbeitsprozessorientiert planen).
- sind in der Lage, die Lernziele des Ausbildungsrahmenplans in prozessorientierte individuelle Ausbildungspläne umzuwandeln und Belegpläne für die Lernorte zu erstellen.
- können bedarfsbezogene Erweiterungen von Ausbildungsinhalten für einzelne Berufsgruppen – z. B. durch berufsübergreifende Ausbildungselemente und Projekte – umsetzen.
- wissen um die Voraussetzungen und Vorteile der Verbundausbildung für Unternehmen und Auszubildende und können einen Ausbildungsverbund gestalten.
- kennen die Ursachen von Lernproblemen Jugendlicher und können die Voraussetzungen für erfolgreiche Lernprozesse schaffen.
- sind mit Aspekten interkultureller Kompetenz vertraut und können kulturelle Hintergründe in Lernprozessen berücksichtigen.
- kennen Kommunikationsformen, die das Lernen fördern (z. B. Feedback-Methode) und können sie im Ausbildungsprozess anwenden.
- können für Auszubildende mit verkürzter Ausbildungszeit Lösungen zur Sicherung des Ausbildungserfolgs entwickeln.
- kennen die wichtigsten Elemente des strategischen Ausbildungsmarketings und können ein zielgruppenorientiertes Ausbildungsmarketing durchführen.
- wissen um die wichtigsten Instrumente und Stufen des systematischen Bewerberauswahlverfahrens.
- kennen Prüfungsleitbilder der Handlungs- und Prozessorientierung und können den aktuellen Lernprozess der Auszubildenden durch Lernzielkontrollen überprüfen.
- können Lernzielkontrollen zur Ermittlung des Kenntnisstands von Auszubildenden, die den Anforderungen von Zwischen- und Abschlussprüfungen entsprechen, erstellen und durchführen.
- können Anforderungsprofile für das haupt- und nebenberufliche Ausbildungspersonal entwickeln, Ausbildungspersonal auswählen und weiterqualifizieren.
- sind in der Lage, Evaluationskonzepte für die Berufsausbildung zur Sicherung der Ausbildungsqualität zu entwickeln und umzusetzen.

## Modul 5: Weiterbildung

Modulcode 5	Modulname Weiterbildung	MLI-Wert 4,52	ECTS (max.) 8
Lehrform Präsenzunterricht, Fallaufgaben, Gruppenarbeit, Rollenspiele	Prüfung schriftliche und mündliche Prüfung (IHK) am Beispiel praxisorientierter Fallaufgaben inkl. Präsentation	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 100 UStd.
Prüfungsform schriftliche und mündliche Prüfung, Präsentation der gelösten Fallaufgaben			

### Lernergebnisse „Weiterbildung“

Die Lernenden ...

- können durch Markt- und Bildungsbedarfsanalysen einen Vergleich des Ist-Zustandes der vorhandenen Qualifikationen mit dem Soll-Zustand der angestrebten Qualifikationen durchführen.
- können mit den Instrumenten der Bildungsbedarfsanalyse (z. B. Befragung) den betrieblichen wie individuellen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf feststellen.
- sind in der Lage, den Qualifikationsbedarf von weiterbildenden Fachkräften zu ermitteln, Qualifizierungskonzepte zu entwickeln und die Fachkräfte im Bildungsprozess durch Beratung, Supervision etc. zu unterstützen.
- können verschiedene Lerntypen identifizieren und kennen die wichtigsten Methoden zur Verbesserung der Lernmotivation und zur Optimierung von Lernprozessen.
- können individuelle Lernvoraussetzungen und Ursachen von Lernproblemen von Mitarbeiter/inne/n identifizieren und darauf bezogene Weiterbildungskonzepte und -angebote entwickeln.
- können Anforderungsprofile an das betriebliche und externe Aus- und Weiterbildungspersonal in Bezug auf notwendige Kompetenzen ermitteln und erstellen.
- können die Wirkung von Qualifizierungsmaßnahmen mit qualitativen und quantitativen Instrumenten evaluieren.
- sind in der Lage, die Effektivität und Effizienz der Lerndienstleistung in Bezug auf didaktische, methodische und organisatorische Aspekte zu bewerten.
- wissen um die Vor- und Nachteile von Instrumenten zur Überprüfung von Weiterbildungsmaßnahmen (strukturiertes Transfer-Gespräch, strukturierter Transfer-Feedbackfragebogen).
- können Konzepte für das zielgruppenorientierte Coaching von Mitarbeiter/inne/n erstellen.
- kennen die wichtigsten Anforderungen an das Lernen in und außerhalb von Arbeitsprozessen in Bezug auf Lernort und lernförderliche Rahmenbedingungen.
- können durch operatives Bildungscontrolling die Wirtschaftlichkeit von Aus- und Weiterbildung erfassen und durch strategisches Controlling deren Wirksamkeit ermitteln und somit Kosten und Nutzen von Bildungsmaßnahmen einschätzen.
- sind in der Lage, die Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen durch Qualitätssicherungsinstrumente zu überprüfen, zu sichern und zu verbessern.
- kennen die wichtigsten Vertragsformen, die im Kontext der personellen Planungen von Aus- und Weiterbildung bedeutsam sind.

## Modul 6: Personalentwicklung und -beratung

Modulcode 6	Modulname Personalentwicklung und -beratung	MLI-Wert 4,66	ECTS (max.) 9
Lehrform Präsenzunterricht, Fallaufgaben, Gruppenarbeit, Rollenspiele	Prüfung schriftliche und mündliche Prüfung (IHK), Bearbeitung und Lösung praxisorientierter Fall- aufgaben inkl. Präsentation	Sprache Deutsch	Unterrichtszeit 120 UStd.
Prüfungsform schriftliche und mündliche Prüfung, Präsentation der gelösten Fallaufgaben			

### Lernergebnisse „Personalentwicklung und -beratung“

#### Die Lernenden ...

- können im Hinblick auf betriebliche Umstrukturierungsprozesse die wichtigsten Parameter in die Analyse und Gestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen einbeziehen (z. B. rechtlich, organisatorisch, finanziell).
- können die für betriebliche Veränderungs- und Umstrukturierungsprozesse erforderlichen Maßnahmen mitarbeiterorientiert planen, gestalten und evaluieren.
- kennen die wichtigsten Instrumente der betrieblichen Bildungsbedarfsanalyse (z. B. Strategieworkshop, Fragebogenerhebung, Experteninterviews).
- sind in der Lage, Bildungsbedarfsanalysen auf Grundlage von Anforderungsprofilen durchzuführen und den individuellen sowie betrieblichen Bildungsbedarf zu ermitteln.
- können auf der Grundlage individueller Bildungsbedarfsanalysen Personalentwicklungsmaßnahmen im Kontext der Organisationsentwicklung planen und evaluieren.
- können berufliche Entwicklungspfade zielgruppenspezifisch gestalten und entsprechende Förderprogramme entwickeln, einführen und umsetzen.
- kennen die wichtigsten Methoden lernförderlicher Arbeit und können deren Stärken und Schwächen thematisieren.
- sind mit den wichtigsten Planungsinstrumenten zur Bestimmung betrieblicher Qualifikationsmaßnahmen vertraut (z. B. Nutzwertanalyse).
- kennen die wichtigsten Instrumente der Qualitätssicherung zur Erfassung des Bildungserfolgs auf verschiedenen Stufen des Personalentwicklungsprozesses.
- kennen die wichtigsten qualitativen und quantitativen Komponenten des Bildungscontrollings.
- wissen um den Zusammenhang zwischen Organisations-, Personal- und Mitarbeiterentwicklung.
- kennen die wichtigsten Verfahren und Kriterien der Mitarbeiter- und Leistungsbeurteilung sowie der daraus abgeleiteten Führungstechniken zur Förderung der Mitarbeiterpotenziale.
- kennen die wichtigsten Beurteilungsfehler bei Mitarbeiterbewertungen.
- sind mit Beratungsarten, Beratungstechniken, dem Ablauf des Beratungsprozesses sowie den Konzepten des Coachings und des Mentorings vertraut.

## Hinweise für Weiterbildungsanbieter und -absolvent/inn/en

Der Kompetenzbereich Anrechnung gibt Empfehlungen für die Anrechnung außerhochschulischer Lernergebnisse, hat jedoch keinerlei Einfluss auf die Umsetzung dieser Empfehlungen an den Hochschulen. Die Entscheidung über die Anerkennung einer Fort- bzw. Weiterbildung liegt in aller Regel bei den Studiengangsverantwortlichen an den Hochschulen. Studiengänge können die Anrechnung außerhochschulischer Lernergebnisse ablehnen oder von dieser Empfehlung abweichende Anrechnungsumfänge gewähren.

Der in dieser Empfehlung dargestellte Anrechnungsumfang ist ein Maximalwert, der i.d.R. nur bei einer weitreichenden inhaltlichen Übereinstimmung zwischen Lernergebnissen der Fortbildung und des Studiengangs tatsächlich auch gewährt wird. Aus einer teilweisen Übereinstimmung kann ein geringerer Anrechnungsumfang resultieren.

Auch Hochschulen, die bereit sind, eine Anrechnung entsprechend dieser Empfehlung zu gewähren, unterliegen u.U. Restriktionen bei der Einrichtung von Anrechnungsmöglichkeiten, die sich aus gesetzlichen oder in anderer Weise wirksamen Vorgaben ergeben. Damit eine Anrechnung entsprechend dieser Empfehlung eingerichtet werden kann, muss i.d.R. sowohl das jeweils gültige (Landes-) Hochschulgesetz als auch die für den anrechnenden Studiengang gültige Prüfungsordnung entsprechend angepasst worden sein.

Diese Anrechnungsempfehlung soll den Verantwortlichen in Hochschulen und staatlichen Bildungsbehörden eine verlässliche und qualitätsgesicherte Grundlage für die Einrichtung von Anrechnungsmöglichkeiten bieten. Auch die Umsetzung dieser Anrechnungsempfehlung sollte qualitätsgesichert erfolgen. Umfassende Hinweise liefert hierzu z. B. die „Leitlinie für die Qualitätssicherung und Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM, 2008).

## Hinweise für Hochschulen und Studiengangsverantwortliche

Die hier vorliegende Allgemeine Anrechnungsempfehlung richtet sich an Hochschulen, die Bachelor- bzw. Master-Studiengänge entsprechend dem Rahmenwerk des Europäischen Hochschulraums anbieten, d.h. an die Mehrheit aller Hochschulstudiengänge im sogenannten „Bologna-Raum“ (Bologna Working Group, 2005).

Die Anrechnungsempfehlung soll den Hochschulen unabhängig zertifizierte Informationen über die Lernergebnisse, den Workload (Kreditpunkte) und das Niveau von Lerneinheiten außerhochschulischer Bildungsangebote liefern. Diese Informationen können die Anrechnung solcher Lernergebnisse erleichtern und vereinfachen.

Der Kompetenzbereich Anrechnung empfiehlt den Hochschulen und deren Studiengangsverantwortlichen, die in dieser Empfehlung gegebenen Informationen bei Anrechnungsentscheidungen zu berücksichtigen und Absolvent/inn/en der begutachteten Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ eine entsprechende Anrechnung ihrer Lernergebnisse zu gewähren.

Anrechnung bedeutet, dass Studienabschnitte (i.d.R. Module) aufgrund bereits nachgewiesener Lernergebnisse entfallen. Die durch außerhochschulische Lernergebnisse ersetzten Studienabschnitte sollten aufgrund des Abschlusszertifikats der Fortbildung anerkannt und nicht noch einmal individuell geprüft werden.

Die Anrechnung sollte bevorzugt „pauschal“ umgesetzt werden. Damit ist gemeint, dass aufgrund der hier vorliegenden Anrechnungsempfehlung für alle Absolvent/inn/en der Aufstiegsfortbildung eine garantierte Anrechnung eingerichtet werden sollte. Die Anrechnungsmöglichkeit sollte öffentlich (z. B. auf der Studiengangsw Webseite) bekannt gemacht werden. Es sollte spezifiziert werden, welche Abschnitte des Studiums aufgrund der Anrechnung entfallen.

Nicht alle Hochschulgesetze innerhalb der Staaten des Bologna-Raumes erlauben eine Anrechnung, wie sie hier empfohlen wird. Bei Einrichtung einer Anrechnungsmöglichkeit oder Gewährung einer Anrechnung sollten die Verantwortlichen in den Hochschulen daher zunächst die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen bzw. mögliche Einschränkungen aufgrund von Verordnungen recherchieren.

## Kompetenzanrechnung nach dem Oldenburger Modell

Als eines von zwölf Modellprojekten beteiligte sich die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg von 2005 bis 2007 an der BMBF-Initiative ANKOM („Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“) (Hartmann et al., 2006).

Die Modellprojekte des ANKOM-Verbundes wurden möglich durch einen Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem Jahr 2002. Dieser Beschluss gibt gleichzeitig Hinweise darauf, wie Anrechnungsverfahren gestaltet werden sollen. Es heißt dort: „Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten können im Rahmen einer – ggf. auch pauschalisierten – Einstufung auf ein Hochschulstudium angerechnet werden, wenn [...] sie nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll [...]“ (KMK, 2002).

Die Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf Studienleistungen wird in Oldenburg bereits seit 2006 praktiziert. Im Wolfgang Schulenberg-Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung an der Carl von Ossietzky Universität wurde im Zuge der ANKOM-Initiative ein qualitätsgesichertes Verfahren zur Überprüfung der Anrechenbarkeit beruflicher Lernergebnisse auf Hochschulstudiengänge entwickelt (Müsken, 2006).

Mit diesem Verfahren, dem sogenannten „Äquivalenzvergleich“, wurde bereits eine Vielzahl von Abschlüssen aus der Fort- und Weiterbildung untersucht. Im Äquivalenzvergleich geht es in der Hauptsache darum, nach Inhalt und Niveau gleichwertige Anteile innerhalb eines Studiengangs und einer Fort- bzw. Weiterbildung zu identifizieren.

Weitere Informationen zum Oldenburger Anrechnungsmodell auf [www.anrechnung.uni-oldenburg.de](http://www.anrechnung.uni-oldenburg.de)

## Allgemeine Anrechnungsempfehlung

Die hier vorliegende Allgemeine Anrechnungsempfehlung soll Hochschulen bei der qualitätsgesicherten Anrechnung der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ unterstützen. Diese Anrechnungsempfehlung basiert auf einer unabhängigen Begutachtung der Fortbildung, die eine Bestimmung der Lernergebnisse, der Niveaus und der Workloads ihrer Lerneinheiten beinhaltet.

Im Rahmen der Erstellung einer Allgemeinen Anrechnungsempfehlung für eine außerhochschulische Fort- bzw. Weiterbildung wird üblicherweise ein Äquivalenzvergleich zu einem inhaltlich verwandten Referenzstudiengang durchgeführt (vgl. Eilers-Schoof & Müskens, 2012).

Ein solcher Äquivalenzvergleich war bezogen auf die Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ aus projektbedingten zeitlichen und organisatorischen Gründen jedoch nicht möglich.

Die Begutachtung der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge/ Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ wurde von einem unabhängigen Fachgutachter durchgeführt. Dabei wurde das Niveau der Fortbildung und ihrer Lerneinheiten mithilfe des Instruments „Module Level Indicator“ (MLI) geschätzt (Gierke & Müskens, 2009).

Die Ergebnisse der Begutachtung wurden von den Mitarbeiter/inne/n des Kompetenzbereichs Anrechnung ausgewertet und bilden die Grundlage der hier vorliegenden Anrechnungsempfehlung.

Zusätzlich enthält diese Allgemeine Anrechnungsempfehlung weitere Informationen über die Aufstiegsfortbildung, ähnlich den Inhalten einer Modulbeschreibung für einen Studiengang. Daher könnte man sie in gewisser Weise auch als eine „Übersetzung der Weiterbildung in Hochschulsprache“ verstehen.

Das hier verwendete Verfahren der Begutachtung sowie die dabei verwendeten Instrumente und Methoden entsprechen vollständig den Anforderungen der „Leitlinie für die Qualitätssicherung und Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM, 2008).

## Grundlage für die Begutachtung der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“

- Beschreibung der Fortbildung und der Lernerfolgskontrollen,
- allgemeine Informationen zur Aufstiegsfortbildung,
- Darstellung der Entwicklung der Fortbildung inklusive Hintergrundinformationen,
- Curriculum der Aufstiegsfortbildung,
- umfangreiche Lernmaterialien sowie umfassende Lehrgangsunterlagen der Fortbildungsmodule,
- Textbände zu einzelnen Modulen,
- Prüfungsaufgaben aller Module,
- Prüfungsaufgaben der Abschlussprüfungen (inklusive Lösungsvorschläge),
- Beispiel für eine Projektarbeit,
- Dozentengespräch bzw. -interview hinsichtlich Unterrichtsform, Prüfungen und didaktische Konzepte.

## Bestimmung des Workloads der Aufstiegsfortbildung

Zur Bestimmung des Workloads der Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ wurde eine empirische Workload-erhebung durchgeführt.

Die Workloaderhebung fand im September und Oktober 2018 statt. Die Lernenden bereiteten sich in dieser Zeit parallel zum Unterricht auch auf die Prüfungen der Fortbildung vor. Insgesamt sechs Teilnehmer/innen gaben an bis zu fünf Präsenzterminen Auskunft über ihre Lernaktivitäten der vergangenen Woche.

Innerhalb des Fragebogens wurde der Zeitaufwand für folgende Aktivitäten zur Vor- bzw. Nachbereitung des Modulunterrichts erfasst:

- Lesen von Texten,
- Vorbereiten von Vorträgen und Präsentationen zusammen mit anderen Lernenden,
- sonstige Aktivitäten mit anderen Lernenden,
- sonstige Aktivitäten im kollegialen Dialog/Austausch mit Kolleg/inn/en oder anderen Berufsgruppen aus der Praxis,
- Kommunikation mit Dozent/inn/en oder der Weiterbildungsleitung oder mit Autor/inn/en fachrelevanter Artikel/Veröffentlichungen.

Weiterhin wurde der Zeitaufwand für die Prüfungsvorbereitung anhand folgender Aktivitäten erfasst:

- Vorbereiten auf Prüfungen in Einzelarbeit,
- Vorbereiten auf Prüfungen in Arbeitsgruppen zusammen mit anderen Lernenden.

Die Lernenden gaben an, seit der letzten Präsenzphase im Mittel 20,0 Stunden mit Lernaktivitäten zur Vor- bzw. Nachbereitung des Modulunterrichts zugebracht zu haben. Der Median dieser Aktivitäten lag bei 15,5 Stunden. Die Differenz zwischen Median und Mittelwert ergab sich durch einige Ausreißer mit sehr hohen Workload-Angaben. Für die weiteren Berechnungen wurde daher der gegenüber Ausreißerwerten robustere Medianwert verwendet.

Der Zeitaufwand für die Prüfungsvorbereitung wurde von den Lernenden im Mittel mit 9,9 Stunden angegeben. Der Median betrug 8,5 Stunden.

Die Anzahl der Präsenzphasen (und damit auch der Selbstlernphasen nach den Präsenzphasen) wurde vom Fortbildungsanbieter mit 54 angegeben. Die Dauer der Prüfungsvorbereitung wird auf 10 Selbstlernphasen geschätzt.

Somit ergibt sich eine Schätzung des Workloads für die Lernaktivitäten außerhalb des Präsenzunterrichts von 922 Stunden (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Zeitaufwand zur Vor- und Nachbereitung des Präsenzunterrichts sowie zur Prüfungsvorbereitung

Modul	Stunden pro Selbstlernphase (Median)	Anzahl Selbstlernphasen	Stunden gesamt
Vor- und Nachbereitung des Modulunterrichts	15,5	54	837
Prüfungsvorbereitung	8,5	10	85
			922

Hinzu kommt der Präsenzunterricht, der vom Fortbildungsanbieter mit 800 Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten angegeben wird. Dies entspricht 600 Zeitstunden. Damit ergibt sich insgesamt ein Workload von 1522 Zeitstunden. Dies entspricht 50,7 KP (gerundet 51 KP) ECTS (mit 30 Stunden Workload pro Kreditpunkt).

Die Verteilung des Workloads auf die einzelnen Module wurde entsprechend der Verteilung der Unterrichtsstunden in den Präsenzphasen geschätzt (siehe Tabelle 2).

Dem Prüfungsteil „Spezielle berufspädagogische Funktionen“ wird kein besonderer Workload zugeordnet. Dieser Prüfungsteil wird anteilig in den übrigen Modulen mitberücksichtigt.

Tabelle 2: Verteilung des Workloads auf die Module der Aufstiegsfortbildung

Modul	Unterrichtseinheiten (Std.)	Anteil (%)	KP	KP (gerundet)
Lernprozesse und Lernbegleitung	100	15,4	7,8	8
Planungsprozesse	100	15,4	7,8	8
Managementprozesse	120	18,5	9,4	9
Berufsausbildung	110	16,9	8,6	9
Weiterbildung	100	15,4	7,8	8
Personalentwicklung und -beratung	120	18,6	9,4	9
<b>Summe</b>	<b>650</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>51</b>

## Niveaubestimmung – Module Level Indicator (MLI)

Der Vergleich des Niveaus von Fortbildungs- und Studienmodulen erfordert einen bildungsbereichsübergreifenden Vergleichsmaßstab. Doch die Niveaustellungen in der Erwachsenenbildung und in der akademischen Bildung unterscheiden sich erheblich voneinander.

Bereichsübergreifende Qualifikationsrahmen wie der Europäische Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQF) unternehmen den Versuch, diese

unterschiedlichen Niveaustellungen zu integrieren (EU Parlament, 2007). Allerdings sind sie zur Einstufung von Teilqualifikationen – wie Studienmodule oder Weiterbildungsfächer – kaum geeignet.

Im ANKOM-Projekt „Qualifikationsverbund Nord-West“ wurde daher mit dem Module Level Indicator (MLI) ein Instrument entwickelt, das eine solche Niveaubeurteilung von Lerneinheiten bzw.

Teilqualifikationen ermöglicht, sich dabei aber gleichzeitig an der bereichsübergreifenden Niveaustellung des EQF orientiert (Gierke & Müskens, 2009).

Der MLI ist ein stark strukturiertes Bewertungsinstrument mit 51 Kriterien. Die von den Gutachter/inne/n zu bewertenden Kriterien beziehen sich in erster Linie auf die innerhalb der Lerneinheit vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf die Form der Lernerfolgskontrollen.

## Die Ergebnisskalen des MLI

Die 51 Bewertungen zu einer Lerneinheit werden zu neun testtheoretisch konstruierten, reliablen Ergebnisskalen verrechnet:

- Die Skala „Breite und Aktualität des Wissens“ beschreibt die Breite, Tiefe und Aktualität der in der Lerneinheit vermittelten Kenntnisse.
- Die Skala „Kritisches Verstehen“ beschreibt, inwieweit die innerhalb der Lerneinheit vermittelten Theorien, Modelle und/oder Methoden kritisch reflektiert werden.
- Die Skala „Interdisziplinarität“ beschreibt, in welchem Ausmaß eine Lerneinheit Bezüge zu anderen Berufen oder Disziplinen aufweist und den Lernenden vermittelt, in interdisziplinären Kontexten tätig zu werden.

- Die Skala „Problemlösen“ beschreibt, ob und inwieweit die Lernenden innerhalb der Lerneinheit mit komplexen Problemstellungen konfrontiert werden, die sie unter Anwendung kognitiver und/oder praktischer Fertigkeiten selbstständig zu lösen haben.
- Die Skala „Praxisbezug“ beschreibt, ob und in welchem Maße sich die Lernmaterialien und Lernerfolgskontrollen auf reale Praxisanforderungen und -probleme beziehen.
- Die Skala „Innovation und Kreativität“ beschreibt, ob und inwieweit die Lernerfolgskontrollen einer Lerneinheit die Lernenden mit neuartigen Problemen konfrontieren, die kreative Lösungsansätze erfordern.

- Die Skala „Selbstständigkeit“ beschreibt das Ausmaß der Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme, das von den Lernenden innerhalb der Lerneinheit erwartet wird.
- Die Skala „Berücksichtigung sozialer und ethischer Fragen (Ethik)“ beschreibt, ob und inwieweit innerhalb der Lerneinheit soziale und ethische Fragen thematisiert werden.
- Die Skala „Kommunikation“ beschreibt, in welchem Maße den Lernenden vermittelt wird, Informationen, Ideen, Probleme und Lösungsansätze gegenüber Mitlernenden, Fachexpert/inn/en und Laien zu kommunizieren.

Bei der vorliegenden Niveaubestimmung wurde die aktuelle MLI-Version 3.0 verwendet.

## Kenntnisse

### Breite und Aktualität

Das Modul beinhaltet zumindest einige vertiefte Wissensbestände auf dem aktuellen Stand der Forschung innerhalb des Fachgebiets.

### Kritisches Verstehen

Das Modul vermittelt ein Bewusstsein für die Grenzen der vermittelten Kenntnisse.

### Interdisziplinarität

Das Modul beinhaltet interdisziplinäre Fragestellungen, deren Beantwortung auf Wissen aus unterschiedlichen Fachgebieten basiert.

## Fertigkeiten

### Problemlösen

Die Lernanforderungen bzw. Prüfungsaufgaben verlangen den umfassenden Einsatz kognitiver oder praktischer Fertigkeiten.

### Praxisbezug

Das Modul vermittelt unmittelbar in der Praxis verwertbare Kenntnisse.

### Innovation und Kreativität

Die Lernanforderungen beinhalten die Entwicklung neuer strategischer Ansätze.

## Kompetenzen

### Selbstständigkeit

Die Lernanforderungen verlangen von den Lernenden selbstständiges Handeln und Eigeninitiative.

### Berücksichtigung sozialer und ethischer Fragen (Ethik)

Die Lernenden bezeugen bei der Lösung von Problemen Rücksichtnahme auf andere und Solidarität mit Betroffenen.

### Kommunikation

Die Lernenden haben demonstriert, dass sie ihr Verständnis des Fachgebietes gegenüber Mitlernenden kommunizieren können.

Abbildung 5: Skalen des MLI – Version 3.0 mit Beispieltitems

## Die Niveaus

Die neun Ergebnisskalen des MLI lassen sich auch zu einem Gesamtwert verrechnen. Dieser Gesamtwert beschreibt das Niveau einer Lerneinheit insgesamt. Sowohl der Gesamtwert als auch die Einzelergebnisskalen können als Entscheidungsgrundlage über die Anrechnung eines Moduls verwendet werden.

Die MLI-Werte lehnen sich an die Stufen des EQF an. Höhere Werte bedeuten daher ein höheres Niveau.

Aufgrund der bisherigen Untersuchungen kann man davon ausgehen, dass sich sowohl Bachelor- als auch Master-Studiengängen kein exaktes Niveau von Lerneinheiten zuordnen lässt. Vielmehr handelt es sich um Niveaubereiche, die ineinander übergehen. Die Ergebnisse einer MLI-Bewertung lassen sich fünf verschiedenen Niveaubereichen zuordnen:

### **MLI Gesamtwert < 3,5**

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit liegt erheblich unterhalb des Niveaus typischer Bachelor-Studienmodule. Eine solche Lerneinheit sollte nicht auf Bachelor- oder Master-Studiengänge angerechnet werden. Das Profil der MLI-Skalen gibt Hinweise auf eine mögliche Veränderung der Lerneinheit, durch die eine Erhöhung des MLI-Niveaus erreicht werden kann.

Solche Veränderungen können die Inhalte der Lerneinheit, die Art und Weise der Vermittlung und/oder die Form der verwendeten Lernerfolgskontrollen betreffen.

### **Bachelor-Einstiegsniveau (3,5 < MLI Gesamtwert < 4,5)**

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau typischer Module der ersten Semester eines Bachelor-Studiengangs. Eine solche Lerneinheit sollte nur dann auf einen Bachelor-Studiengang angerechnet werden, wenn der Gesamtumfang der Module auf Bachelor-Einstiegsniveau (einschließlich des angerechneten Moduls) 60 KP nicht überschreitet. Auf Master-Studiengänge sollte die Lerneinheit nicht angerechnet werden.

### **Bachelor-Niveau (4,5 < MLI-Gesamtwert < 5)**

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau typischer Module der mittleren Phase eines Bachelor-Studiengangs. Die Lerneinheit sollte bei entsprechender inhaltlicher Übereinstimmung auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden. Auf Master-Studiengänge sollte die Lerneinheit nicht angerechnet werden.

### **Bachelor-/Master-Übergangsniveau (5 < MLI-Gesamtwert < 5,5)**

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau eines fortgeschrittenen Bachelor-Moduls oder dem Niveau typischer Master-Module aus der Eingangsphase des Studiengangs. Die Lerneinheit kann daher bei entsprechender inhaltlicher Übereinstimmung auf Bachelor-Studiengänge angerechnet werden. Auf Master-Studiengänge sollte die Lerneinheit nur dann angerechnet werden, wenn der Gesamtumfang der Module auf Bachelor-/Master-Übergangsniveau (einschließlich des angerechneten Moduls) 30 KP nicht überschreitet.

### **Master-Niveau (5,5 < MLI-Gesamtwert)**

Das Niveau der beurteilten Lerneinheit entspricht dem Niveau typischer Master-Module. Die Lerneinheit sollte daher bei entsprechender inhaltlicher Übereinstimmung auf Bachelor- und Master-Studiengänge angerechnet werden.

## Modul 1: Lernprozesse und Lernbegleitung

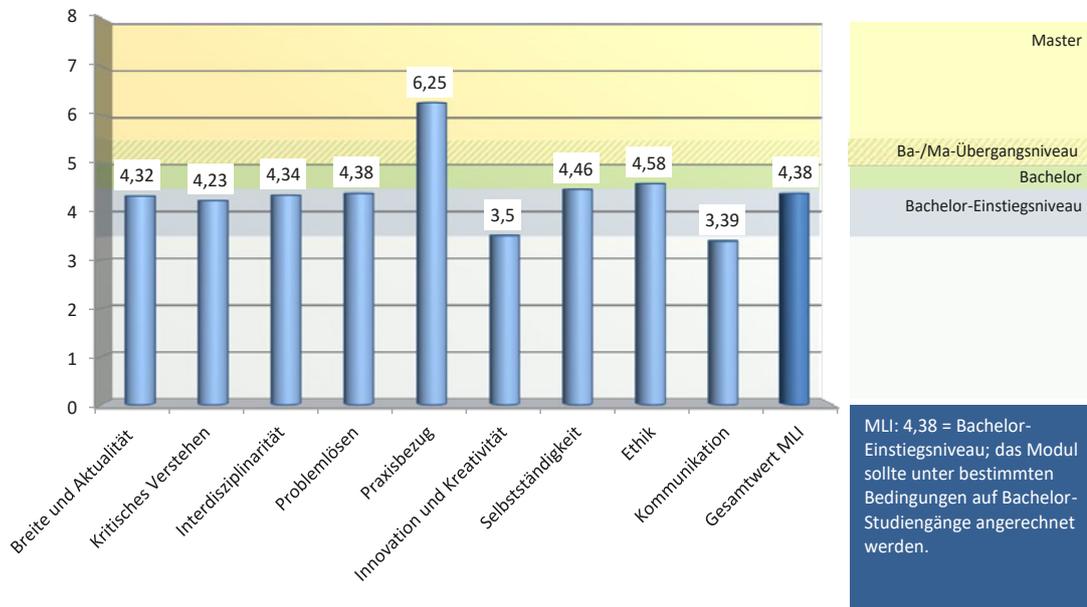


Abbildung 6: Ergebnisse der MLI-Bewertung

## Modul 2: Planungsprozesse

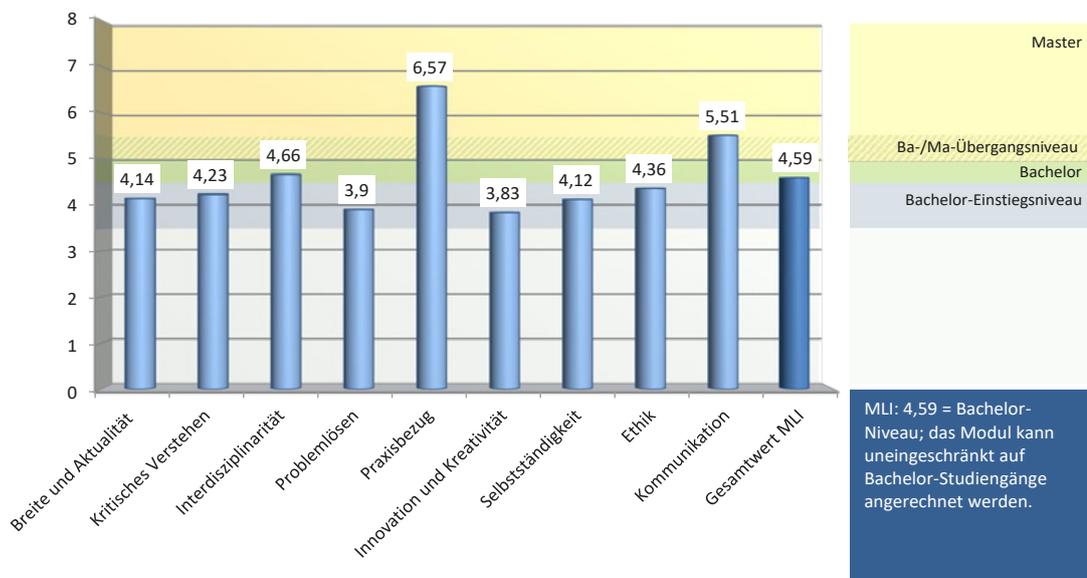


Abbildung 7: Ergebnisse der MLI-Bewertung

## Modul 3: Managementprozesse

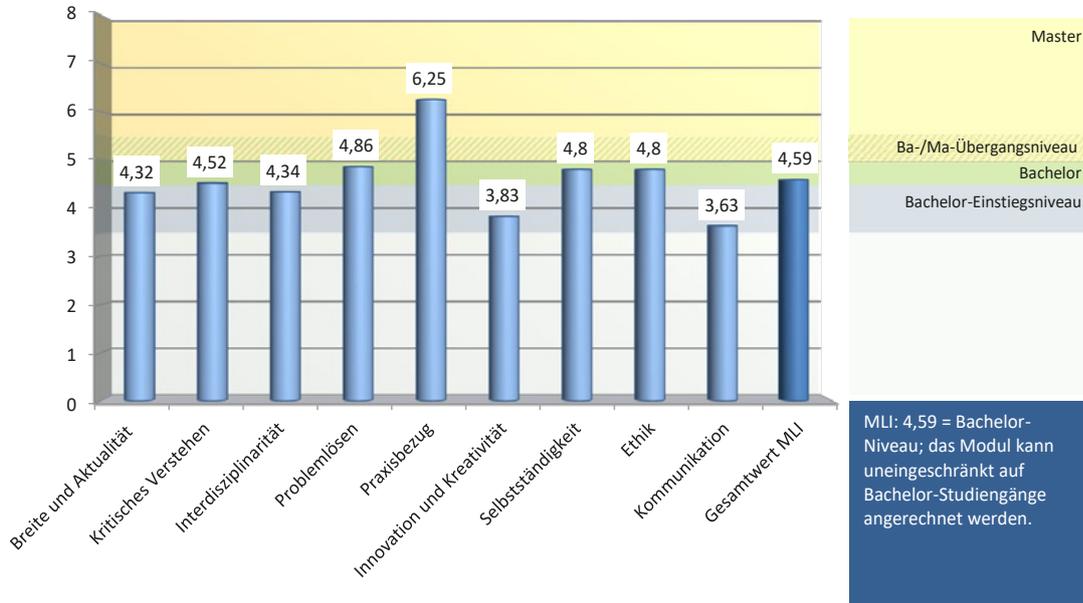


Abbildung 8: Ergebnisse der MLI-Bewertung

## Modul 4: Berufsausbildung

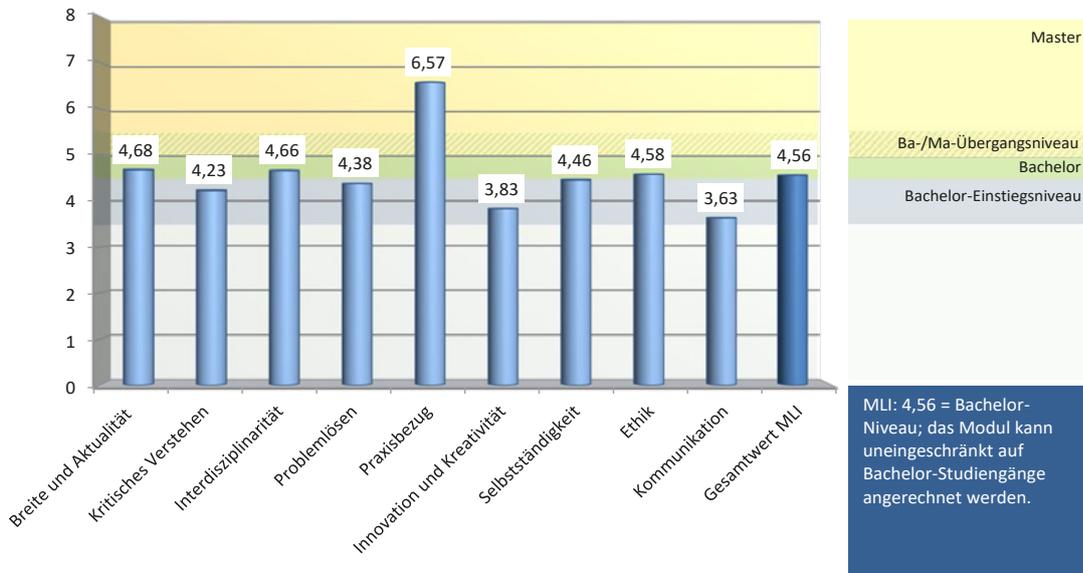


Abbildung 9: Ergebnisse der MLI-Bewertung

## Modul 5: Weiterbildung

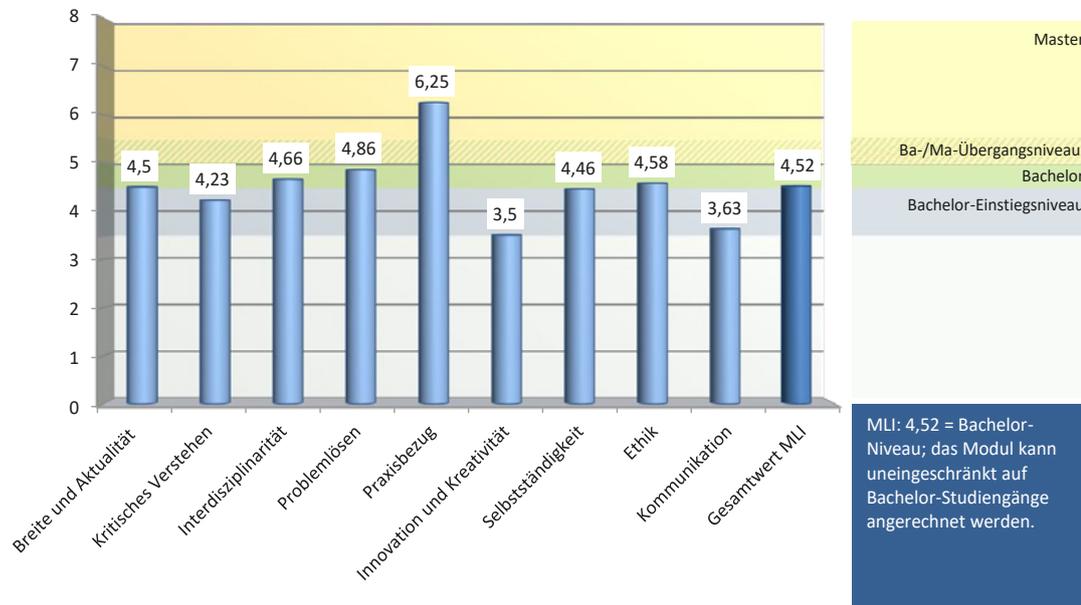


Abbildung 10: Ergebnisse der MLI-Bewertung

## Modul 6: Personalentwicklung und -beratung

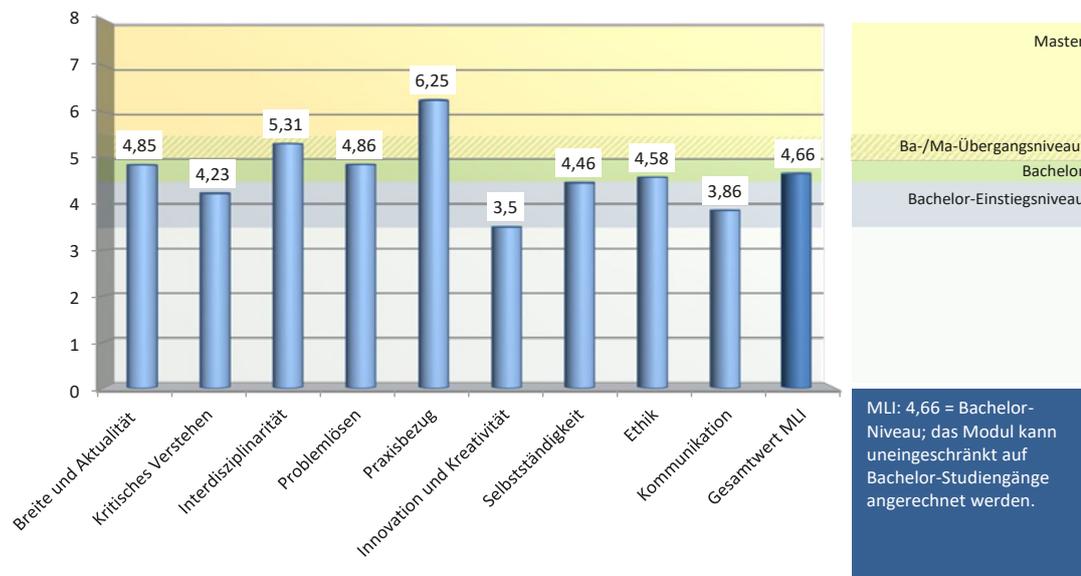


Abbildung 11: Ergebnisse der MLI-Bewertung

## Wann sollten Lerneinheiten aus außerhochschulischer Bildung auf Hochschulstudiengänge angerechnet werden?

In einer Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 28.6.2002 zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium heißt es:

„Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten können im Rahmen einer – ggf. auch pauschalisierten – Einstufung auf ein Hochschulstudium angerechnet werden, wenn

- die für den Hochschulzugang geltenden Voraussetzungen – ggf. auch über die Möglichkeiten des Hochschulzugangs für besonders qualifizierte Berufstätige – gewährleistet werden;
- sie nach Inhalt und Niveau dem Teil des Studiums gleichwertig sind, der ersetzt werden soll;
- entsprechend den Grundsätzen des neuen Qualitätssicherungssystems im Hochschulbereich die qualitativ-inhaltlichen Kriterien für den Ersatz von Studienleistungen durch außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der Akkreditierung überprüft werden.

Außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten können höchstens 50 % eines Hochschulstudiums ersetzen“ (KMK, 2002).

Diese Empfehlung der KMK verlangt sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich des Niveaus eine Übereinstimmung zwischen anzurechnender Lerneinheit und zu ersetzendem Studienmodul.

Die hier vorliegende Allgemeine Anrechnungsempfehlung enthält Hinweise zum Niveau der Lerneinheiten der begutachteten Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“. Sofern fachlich definierte Inhalte eines Studiums ersetzt werden sollen, muss darüber hinaus die inhaltliche Übereinstimmung der Aufstiegsfortbildung mit dem/den Studienmodul(en) ermittelt werden. Als Grundlage für eine solche Überprüfung liegen die im Rahmen des Inhaltsvergleichs ermittelten Lernergebnisse der Aufstiegsfortbildung vor. Die Anrechnung eines Studienmoduls wird empfohlen, wenn dessen Lernergebnisse zu mindestens 70 % durch Lernergebnisse der Aufstiegsfortbildung abgedeckt werden.

Bei fachlich nicht eingegrenzten Modulen des Studiengangs (z. B. Wahlmodule, Wahlbereiche etc.) kann eine inhaltliche Überprüfung einer Übereinstimmung der Lernergebnisse u.U. entfallen. Hier kann die Anrechnung ggf. ausschließlich auf der Grundlage der Niveaufeststellung im Umfang des o.a. Workloads (Kreditpunkte) erfolgen.



## Gesamteinschätzung des Gutachters

Dr. Roland Tutschner

Obwohl der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Kontext des technischen und demografischen Wandels, des zunehmenden Fachkräftemangels und der wachsenden Heterogenität der Auszubildenden eine immer größere Bedeutung zukommt, war die Tätigkeit von Ausbilderinnen und Ausbildern lange Zeit eine berufliche Sackgasse ohne Aufstiegschancen. Das hat sich 2009 geändert, denn für diese Berufsgruppe gibt es seitdem von der untersten Stufe der Ausbildereignungsprüfung nach AEVO über die Fortbildungen zum/zur „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen / Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“ bis zum/zur „Geprüften Berufspädagogen / Geprüften Berufspädagogin (IHK)“ einen eigenständigen Professionalisierungs- und Karriereweg.

Die beiden Fortbildungsabschlüsse bauen inhaltlich aufeinander auf. Die im Rahmen der Fortbildung „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge / Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin (IHK)“ angebotenen Module „Lernprozesse und Lernbegleitung“ sowie „Planungsprozesse in der beruflichen Bildung“ werden auf die Fortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ angerechnet, die zusätzlich die drei Module „Managementprozesse“, „Weiterbildung“ und „Personalentwicklung und -beratung“ anbietet.

Der skizzierte Karriereweg von der Ausbildereignungsprüfung bis zum Berufspädagogen bzw. zur Berufspädagogin kann – unter der Voraussetzung, dass die Absolvent/inn/en über Abitur, den Meister- oder Technikerabschluss verfügen – bis hin zum Universitätsstudium fortgesetzt werden. Dabei stellt sich die Frage nach der Anrechnung und dem Anrechnungsumfang der in den Fortbildungen erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen auf vergleichbare Module universitärer Studiengänge.

Der Begutachtung des Fortbildungsabschlusses „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ lagen im Einzelnen die Textbände zu fünf der sechs Module, die Lehrgangsunterlagen mit Prüfungsaufgaben zu allen Modulen, alle Prüfungsaufgaben der Abschlussprüfungen (inklusive Lösungsvorschläge) von 2011 bis 2017 sowie eine Projektarbeit zugrunde. Zudem wurde ein Interview mit einem Dozenten über Unterrichtsformen, Prüfungen und didaktische Konzepte geführt. Leider konnten keine Prüfungsarbeiten von Absolvent/inn/en der Abschlussprüfung eingesehen werden; dies hat die präzise Bestimmung der Lernergebnisse erschwert.

Die Lernergebnisse der einzelnen Module wurden auf Grundlage der Textbände zu den Modulen, der Lehrgangsunterlagen sowie der Prüfungsaufgaben aus den Abschlussprüfungen identifiziert. Die begutachteten Dokumente bildeten zudem die Basis für die Niveaubestimmung der Module durch den Module Level Indicator (MLI).

Im Einzelnen kann festgehalten werden, dass die Modulinhalte, die Lehr- und Lernformen sowie die Modulprüfungen der Fortbildung einen signifikanten Praxisbezug aufweisen. Das heißt, sie sind darauf ausgerichtet, dass die Kursteilnehmer und -teilnehmerinnen lernen, konkrete Aufgaben und Probleme der beruflichen und betrieblichen Aus- und Weiterbildungspraxis zu lösen. Darüber hinaus werden in den Modulen vielfältige Werkzeuge zur Diagnose von Aufgaben und Problemen, die sich im Kontext beruflicher Aus- und Weiterbildungsprozesse stellen, vermittelt. Die Vermittlung theoretischer Grundlagen und Zusammenhänge folgt ebenfalls einem ausgeprägten Anwendungsbezug. Die begutachteten Module repräsentieren eine breite und praxisbezogene Wissens- und Methodenbasis zur Initialisierung, Durchführung und Gestaltung von beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie von Lern-, Planungs- und Managementprozessen. Eine kritische Reflexion von Theorien, Lösungsansätzen und Aussagen sowie die Auseinandersetzung mit den Grenzen des vermittelten Wissens spielen jedoch nur eine geringe Rolle. Zwar werden an vielen Stellen in den Modulen wissenschaftliche Arbeiten referiert sowie wissenschaftliche Theorien (z. B. Lerntheorien) dargestellt, es findet jedoch nur marginal ein Rekurs auf aktuelle wissenschaftliche Diskurse statt.

Kritisch muss angemerkt werden, dass die Lehrgangsmaterialien und somit die Module inhaltliche Redundanzen aufweisen. So werden beispielsweise Lern- oder Kommunikationsmodelle in mehreren Modulen dargestellt. In der Begutachtung hat das zu Schwierigkeiten bei der Zuordnung der Lernergebnisse zu einzelnen Modulen geführt. Darüber hinaus wirken inhaltlicher Aufbau und Gliederung der begutachteten Lehrgangunterlagen an einigen Stellen willkürlich und inkonsistent.

Abschließend kann festgestellt werden, dass die Anrechnung der begutachteten Module der Fortbildung „Geprüfter Berufspädagoge / Geprüfte Berufspädagogin (IHK)“ aufgrund ihrer breiten Wissens- und Methodenbasis auf inhaltlich vergleichbare Module universitärer Bachelor-Studiengänge empfohlen werden kann. Gerade die ausgeprägte Praxis- und Handlungsorientierung der Inhalte der Fortbildungsmodule kann ein gutes Fundament für die wissenschaftlich ausgerichteten universitären Studieninhalte sein.



## Der Gutachter

Dr. phil. Roland Tutschner ist Sozialwissenschaftler und war bis 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Technik und Bildung (ITB) an der Universität Bremen.

Er hat in dieser Zeit in zahlreichen nationalen und internationalen Forschungsprojekten zu Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung mitgearbeitet. Unter anderem im von der Europäischen Kommission geförderten Forschungsvorhaben EUROTRAINER

(Ausbilder in der betrieblichen Berufsausbildung – Schlüsselakteure für die Umsetzung lebenslangen Lernens in Europa, 2006).

Er war Mitarbeiter in der Projektgruppe Nordwest der BMBF-Initiative ANKOM (Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge, 2006 bis 2007).

Als Koordinator hat er die beiden europäischen Leonardo-Projekte CREDIVOC (Transparenz und Mobilität durch Anrechnung von Lernergebnissen in der beruflichen Bildung, 2008-2010) und CrediCare (Qualitätsorientierte Anrechnung beruflicher Lernergebnisse im Pflegesektor, 2011-2013) geleitet.

Von 2010 bis 2016 war er Mitarbeiter in der vom BMBF geförderten Machbarkeitsstudie zur Entwicklung beruflicher Aufstiegs- und Karrierewege für das Personal in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung „Berufspädagoge@Kompetenz-erweiterung“ (BP@KOM). Im Rahmen dieses Projekts war Roland Tutschner am Aufbau des berufsbegleitenden Bachelor-Studiengangs „Berufliche Bildung“ an der Universität Bremen beteiligt.

# Zertifikat der Aufstiegsfortbildung

**Anlage 1**  
(zu § 11 Absatz 5)

Muster

.....  
(Bezeichnung der zuständigen Stelle)

Zeugnis

über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss  
Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin

Herr/Frau .....

geboren am ..... in .....

hat am ..... die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss

Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin

nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/  
Geprüfte Berufspädagogin vom 21. August 2009 (BGBl. I S. 2927)

bestanden.

Datum .....

Unterschrift(en) .....

(Siegel der zuständigen Stelle)

**Anlage 2**  
(zu § 11 Absatz 5)

**Muster**

.....  
(Bezeichnung der zuständigen Stelle)

**Zeugnis**

über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss  
Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin

Herr/Frau .....

geboren am ..... in .....

hat am ..... die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss

Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin

nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/  
Geprüfte Berufspädagogin vom 21. August 2009 (BGBl. I S. 2927) mit folgenden Ergebnissen\*) bestanden:

	Punkte	Note
I. Kernprozesse der beruflichen Bildung		.....
Lernprozesse und Lernbegleitung	.....	
Planungsprozesse	.....	
Managementprozesse	.....	
II. Berufspädagogisches Handeln in Bereichen der beruflichen Bildung		.....
Berufsausbildung	.....	
Weiterbildung	.....	
Personalentwicklung und -beratung	.....	
Fachgespräch	.....	
III. Spezielle berufspädagogische Funktionen		.....
Projektarbeit	.....	
Präsentation und Fachgespräch	.....	

(Im Fall des § 10: „Der Prüfungsteilnehmer/Die Prüfungsteilnehmerin wurde nach § 10 im Hinblick auf die am .....  
in ..... vor ..... abgelegte Prüfung in ..... freigestellt.“)

Datum .....

Unterschrift(en) .....

(Siegel der zuständigen Stelle)

\*) Den Bewertungen liegt folgender Punkteschlüssel zugrunde: .....



## Literatur

- Barabasch, A., Hartmann, E. A., Rauner, F., Müskens, W., Tutschner, R. & Sava, A. (2011). Der Übergang zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung – Nationale Ansätze und internationale Perspektiven. In: T. Bals, H. Hinrichs, M. Ebbinghaus & R. Tenberg (Hrsg.), *Übergänge in der Berufsbildung nachhaltig gestalten: Potentiale erkennen – Chancen nutzen*, S. 383-403. Paderborn: Eusl-Verlag.
- Bologna Working Group on Qualifications Frameworks and Ministry of Science Technology and Innovation (2005). *A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area*.
- Cendon, E., Eilers-Schoof, A., Flacke, L., Hartmann-Bischoff, M., Kohlesch, A., Müskens, W., Seger, M., Specht, J., Waldeyer, C. & Weichert, D. (2015): *Handreichung: Anrechnung, Teil 1. Ein theoretischer Überblick*. Berlin.
- Eilers-Schoof, A. & Müskens, W. (2013). Vom Äquivalenzvergleich zur allgemeinen Anrechnungsempfehlung: Eine Weiterentwicklung des Oldenburger Anrechnungsmodells. In: A. Hanft & K. Brinkmann (Hrsg.), *Offene Hochschulen – Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*, S. 248-257, Münster: Waxmann.
- Europäisches Parlament (2007). Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24. Oktober 2007 zu dem Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Abrufadresse: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0463+0+DOC+XML+V0//DE#BKMD-21>
- Gierke, W., Hanft, A. & Müskens, W. (2008). Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung – Eine Herausforderung für das deutsche Hochschulsystem. In: A. Grotlüschen, P. Beier (Hrsg.), *Zukunft Lebenslanges Lernens – Strategisches Bildungsmonitoring am Beispiel Bremens*, S. 99-112. Bielefeld: Bertelsmann.
- Gierke, W. & Müskens, W. (2009). Der Module Level Indicator – ein Instrument für qualitätsgesicherte Verfahren der Anrechnung. In: Regina Buhr, Walburga Freitag, Ernst A. Hartmann, Claudia Loroff, Karl-Heinz Minks, Kerstin Mucke, Ida Stamm-Riemer (Hrsg.), *Durchlässigkeit gestalten – Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung*, S. 134-136. Münster: Waxmann.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2010). Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule. *Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 125, S. 8-9.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2012). Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen – Das Oldenburger Modell. In: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), *Chancen erkennen – Vielfalt gestalten: Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit*, S. 21-24. Bonn: HRK.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2012). Qualitätsgesicherte Anrechnung durch bereichsübergreifende Qualifikationsrahmen? In: K. Büchter, P. Dehnbostel & G. Hanf (Hrsg.), *Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Ein Konzept zur Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem?* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hanft, A. & Müskens, W. (2013). Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge: Ein Überblick. In: A. Hanft & K. Brinkmann (Hrsg.), *Offene Hochschulen – Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*, S. 223-234, Münster: Waxmann.
- Hanft A., Brinkmann, K., Gierke W. & Müskens W. (2014). Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen in Studiengängen – Studie: AnHoSt „Anrechnungspraxis in Hochschulstudiengängen“. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement (we.b). Abrufadresse: [https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user\\_upload/anrechnungsprojekte/Anhost.pdf](https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/anrechnungsprojekte/Anhost.pdf)
- Hanft, A., Knust, M., Müskens, W. & Gierke, W. (2008). Vom Nutzen der Anrechnung. Eine Betrachtung aus organisatorischer und ökonomischer Perspektive. *Betriebliche Forschung und Praxis*, 4, 297-312.
- Hartmann, E. A. & Stamm-Riemer, I. (2006). Die BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ – ein Beitrag zur Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems und zum Lebenslangen Lernen. *Hochschule & Weiterbildung*, 1, 52-60.
- HRK und DIHK (2008). Für mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung! Gemeinsame Erklärung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Abrufadresse: [http://www.hrk.de/de/download/dateien/081014\\_HRK\\_DIHK\\_Endfassung.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/081014_HRK_DIHK_Endfassung.pdf)
- KMK (2002). Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium – Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.06.2002.

Müskens, W. (2006). Pauschale und individuelle Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – das Oldenburger Modell. *Hochschule & Weiterbildung*, 1, 23-30.

Müskens, W. (2007). Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge – erste Ergebnisse des Modellprojektes „Qualifikationsverbund Nord-West“. In: H. Hortsch (Hrsg.), *Innovationen für die Durchlässigkeit von Studiengängen*, Dresdener Beiträge zur Berufspädagogik, 24, 37-49.

Müskens, W. (2009). Authentische Erfassung informeller Lernerfolge im Oldenburger Modell der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. In: U. Walkenhorst, A. Nauerth, I. Bergmann-Tyacke, K. Marzinzik (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung im Gesundheits- und Sozialbereich*, S. 225-235. Bielefeld: UVW.

Müskens, W. (2010). Anrechnung beruflicher Kompetenzen im berufsbegleitenden Bachelor-Studiengang ‚Business Administration‘ an der Universität Oldenburg. In: Bologna-Zentrum (Hrsg.), *Studienreform nach Leuven – Ergebnisse und Perspektiven*, Beiträge zur Hochschulpolitik, 3, S. 69-77, Bonn: HRK.

Müskens, W. (2012). Die Bedeutung von Netzwerken im Rahmen von Anrechnung und Durchlässigkeit. In: S. Globisch, E. A. Hartmann, C. Loroff, I. Stamm-Riemer (Hrsg.), *Bildung für Innovationen – Innovationen in der Bildung: Die Rolle durchlässiger Bildungsangebote in Clusterstrukturen*, S. 49-59. Münster: Waxmann.

Müskens, W. (2015). Die Anrechnungspraxis deutscher Hochschulen - Ergebnisse der AnHoSt-Studie. In: P. A. Zervakis & T. Bargel (Hrsg.), *Flexibilisierung und Mobilität im Europäischen Hochschulraum*, S.41-43. Universität Konstanz: Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung, 84.

Müskens, W. & Eilers-Schoof, A. (2011). Auf dem Weg zur Offenen Hochschule – Weiterentwicklung der Verfahren zur pauschalen und individuellen Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge. *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, (5).

Müskens, W. & Eilers-Schoof, A. (2013). Neue Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung: Das Oldenburger Modell der Anrechnung in der Praxis. In: A. Hanft & K. Brinkmann (Hrsg.), *Offene Hochschulen – Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen*, S. 235-247, Münster: Waxmann.

Müskens, W. & Gierke, W.B. (2009). Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung. *Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 32(3), 46-54.

Müskens, W. & Tutschner, R. (2011). Äquivalenzvergleiche zur Überprüfung der Anrechenbarkeit beruflicher Lernergebnisse auf Hochschulstudiengänge – ein Beispiel aus dem Bereich Konstruktion/Maschinenbau. *bwp@Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011*, 1-16. Abrufadresse: [http://www.bwpat.de/ht2011/ws28/mueskens\\_tutschner\\_ws28-ht2011.pdf](http://www.bwpat.de/ht2011/ws28/mueskens_tutschner_ws28-ht2011.pdf)

Müskens, W., Gierke, W.B. & Hanft, A. (2008). Nicht gleichartig und doch gleichwertig? Kompensation und Niveaubestimmung im Oldenburger Modell der Anrechnung. In: I. Stamm-Riemer, C. Loroff, K.-H. Minks, W. Freitag (Hrsg.), *Die Entwicklung von Anrechnungsmodellen – Zu Äquivalenzpotenzialen von beruflicher hochschulischer Bildung*, S. 91-102. Hannover: HIS.

Müskens, W., Müskens, I. & Hanft A. (2008). Application and Impact of Learning Outcomes on Institutional Cooperation, Accreditation and Assessment – A German Case. In: E. Cendon, K. Prager, E. Schabauer, E. Winkler (Hrsg.), *Implementing Competence Orientation and Learning Outcomes in Higher Education – Processes and Practises in Five Countries*, S.82-109. Krems: Danube University.

Müskens, W., Tutschner, R. & Wittig, W. (2009). Accreditation of Prior Learning in the Transition from Continuing Vocational Training to Higher Education in Germany. In: R. Tutschner, W. Wittig, J. Rami (Hrsg.), *Accreditation of Vocational Learning Outcomes – Perspectives for a European Transfer*, S. 75-98, Bremen: ITB.

Müskens, W., Tutschner, R. & Wittig, W. (2009). Improving permeability through equivalence Checks: An example from mechanical engineering in Germany. In: R. Tutschner, W. Wittig, J. Rami (Hrsg.), *Accreditation of Vocational Learning Outcomes – European Approaches to Enhance Permeability between Vocational and Higher Education*, *Impuls*, 38, 10-33, Bonn: BIBB.

Müskens W., Wittig, W. Tutschner, R. & Eilers-Schoof, A. (2013). Module Level Indicator. MLI User Guide; Assessment of the level of competence orientation. Institut Technik und Bildung, Universität Bremen.

Wissenschaftliche Begleitung der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM)“ (2008). *Anrechnungsleitlinie – Leitlinie für die Qualitätssicherung und Verfahren zur Anrechnung beruflicher und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge*. Hannover/Berlin: HIS und VDI/VDE.

WMK und KMK (2009). Bachelor- und Masterabschlüsse in der beruflichen Weiterbildung. Beschluss der Wirtschaftsministerkonferenz vom 15./16.12.2008 und der Kultusministerkonferenz vom 05.02.09. Abrufadresse: [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2009/2009\\_02\\_05-Bachelor-Master-berufliche\\_Weiterbildung.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_02_05-Bachelor-Master-berufliche_Weiterbildung.pdf)



Kompetenzbereich  
Anrechnung

## Kompetenzbereich Anrechnung

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Fakultät I – Bildungs- und Sozialwissenschaften  
Institut für Pädagogik  
Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement  
26111 Oldenburg

[www.anrechnung.uni-oldenburg.de](http://www.anrechnung.uni-oldenburg.de)

### Kontakt

Dr. Wolfgang Mükens  
E-Mail: [wolfgang.mueskens@uni-oldenburg.de](mailto:wolfgang.mueskens@uni-oldenburg.de)

Anja Eilers-Schoof  
E-Mail: [anja.eilers.schoof@uni-oldenburg.de](mailto:anja.eilers.schoof@uni-oldenburg.de)

Sonja Lübben  
E-Mail: [sonja.luebben@uni-oldenburg.de](mailto:sonja.luebben@uni-oldenburg.de)

**Pro:BBP**

## ProBBP

Professionsanalytische Grundlegung, konzeptionelle Entwicklung und exemplarische Implementierung eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs „Berufs- und Betriebspädagoge“

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

gefördert vom Bundesministerium für Bildung und  
Forschung (BMBF)

---

© Wolfgang Mükens, Anja Eilers-Schoof, Sonja Lübben, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Dezember 2018. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Autor/inn/en. Kein Teil dieser Empfehlung darf ohne schriftliche Genehmigung der Autor/inn/en in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Trotz sorgfältiger Anwendung der uns zur Verfügung stehenden Verfahren, Instrumente und Methoden können wir Fehler bei der Begutachtung, Auswertung und allen weiteren Arbeitsschritten bei der Erstellung dieser Empfehlung nicht vollständig ausschließen. Für die Richtigkeit der hier gemachten Angaben und aller sich daraus ergebenden Konsequenzen übernehmen wir daher keinerlei Garantie und Haftung.

Grafik, Satz & Layout: Per Ruppel, Universität Oldenburg

Foto: ©istockphoto.com/alvarez

