

MODULBESCHREIBUNGEN

MODUL A, PERSONALFÜHRUNG UND KOMMUNIKATION

Die Kommunikation ist sowohl für die Führung wie auch für das Konfliktmanagement von zentraler Bedeutung. Eine gute Führung und eine kompetente Kommunikation sind Grundlage für die Qualität und die Weiterentwicklung einer Bildungsinstitution. Dieses Modul soll Leitungspersonen darin unterstützen, die Möglichkeiten und Probleme der Kommunikation sowie ihre Kernaufgaben besser zu erkennen.

Ziele:

- Kommunikationsbedürfnisse, -strukturen und -verhalten in Organisationen reflektieren.
- Aufgaben und Probleme des Informationsmanagements beurteilen.
- Konfliktursachen und Konfliktverhalten besser verstehen.
- Schwierige Führungssituationen frühzeitig erkennen und Massnahmen zur Prävention evaluieren.
- Führungsfunktionen, Führungsaufgaben und Führungsziele reflektieren.

MODUL B, PLANUNG UND ORGANISATION

Die Organisation der Institution muss die optimale Zusammenarbeit aller beteiligten Personen gewährleisten und Ihre Weiterentwicklung fördern. Immer mehr Aufgaben der Organisationsentwicklung werden heute in Form von Projektmanagement wahrgenommen.

Dieses Modul soll den Leitungspersonen helfen, ihre Organisationsstruktur und ihre Projekte zu überprüfen, die Planungstätigkeit zu verbessern, sowie ihre Rolle zu reflektieren und die Administration besser zu gestalten. Wie Veränderungen strukturiert und effektiv durchgeführt werden können, indem Stabilitäts- und Veränderungsaspekte zu einem ganzheitlichen Entwicklungsprozess ergänzt werden. Harte Faktoren der Unternehmensführung und des Projektmanagements werden mit weichen Faktoren der Prozessberatung verbunden.

Ziele:

- Die Möglichkeiten und Mittel der Organisationsentwicklung erkennen und nutzen.
- Grundbegriffe und Erfolgsfaktoren des Projektmanagements kennen lernen.
- Methoden der Planung, Entscheidungsfindung und Umsetzung diskutieren.
- Grundsätzliche Handlungsoptionen zur effizienten und kundenfreundlich Administration kennen.
- Architekturen von Veränderungsprozessen entwickeln, den Umgang mit Widerstand produktiv gestalten.

MODUL C, STRATEGIE UND STEUERUNG

Dieses Modul soll den Leitungspersonen helfen, ihre Institution im Markt erfolgreich zu positionieren und entsprechende Strategien zu entwickeln sowie ein Konzept des Controlling und Qualitätsmanagement für ihre Organisation zu entwickeln, Qualitätsziele zu vereinbaren und eine Qualitätsbeurteilung durchzuführen.

Ziele:

- Möglichkeiten des Marketing als Instrument der Organisationsentwicklung erkennen und nutzen.
- Die Instrumente und die Haltung des Marketing kennen.
- Möglichkeiten zur Entwicklung eines Marketingkonzeptes erarbeiten.
- Methoden und Mittel des operativen Controlling aufdecken.
- Qualitätsmanagementsysteme und Ansatzpunkte für die Q-Entwicklung erkennen und nutzen.

MODUL D, FINANZEN UND CONTROLLING

Dieses Modul soll den Leitungspersonen aus dem Berufsbildungsbereich helfen, die Grundlagen des Rechnungswesens und der Finanzbuchhaltung zu verstehen, Auswertungen und Interpretationen von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen vorzunehmen und daraus entsprechende Massnahmen sinnvoll ableiten können. Mit praktischen Beispielen und Fallstudien wird das betriebswirtschaftliche, vernetzte und ganzheitliche Denken gefördert.

Ziele:

- Grundlagen des Rechnungswesens und der Finanzbuchhaltung erarbeiten.
- Das Rechnungswesen als sinnvolles und notwendiges Führungsinstrument erkennen.
- Auswertungen und Interpretationen von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen vornehmen.
- Massnahmen sinnvoll ableiten können.

MODUL E, PERSONALSELEKTION UND PERSONALENTWICKLUNG

Der Bildungsbereich ist nicht nur besonders personalintensiv, sondern sehr direkt von der Qualität des Personals abhängig, dadurch kommt dem Personalmanagement eine grosse Bedeutung zu. Zentrale Erfolgsfaktoren sind dabei die Personalbeschaffung und die Personalentwicklung. In der Praxis fehlt es bei der Personalförderung im Allgemeinen an der Systematik und bei der Personalselektion oft an wissenschaftlichen Kenntnissen.

Ziele:

- Aufgaben und Prozesse des Personalmanagement kennen.
- Möglichkeiten und Probleme der Personalbeschaffung analysieren.
- Vorgehen und Validitäten bei der Personalselektion beurteilen.
- Bedarf und Bedürfnisse der Personalentwicklung analysieren.
- Die Wirkung von Fördermassnahmen beurteilen.

MODUL F, BILDUNGSQUALITÄT UND BILDUNGSEVALUATION

In diesem Modul geht es darum zu verstehen, wo es Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Qualitätsmanagement und Evaluation gibt. Was ist Bildungsqualität und was nicht? Was ist Evaluation und was nicht? Die Systematik des Qualitätsmanagements und des Evaluationsprozesses unter besonderer Berücksichtigung der praktischen sowie methodischen Herausforderungen werden thematisiert. Ziel ist, dass erlernte und erarbeitete Kompetenzen in die Qualitätsarbeit und in Evaluationsprozesse im eigenen Führungsalltag übertragen werden können.

MODUL G, BERUFSBILDUNGSSYSTEM UND BERUFSPÄDAGOGIK

Im Modulteil Berufsbildungssystem wird den Teilnehmenden vermittelt, wie sich das Berufsbildungssystem-CH auf der institutionellen Steuerungsebene und in der Praxis in den letzten Jahren verändert hat, wie es aktuell strukturiert ist, und in welche Richtung es sich verändert oder sich verändern könnte. Vermittelt werden Sichtweisen und Einschätzungen aus den Perspektiven der betrieblichen Ausbildung, der schulischen Ausbildung, der überbetrieblichen Ausbildung sowie der beruflichen Weiterbildung. Im Bereich Berufspädagogik sollen neue Erkenntnisse aus der pädagogischen Forschung, Erfahrungen aus der schulischen und betrieblichen Unterrichtspraxis/-didaktik sowie Entwicklungen im Bereich Lehrmittel und Training vermittelt und reflektiert werden.

Ziele:

- Aktuelle Struktur des CH-Berufsbildungssystems im Kontext darstellen und überblicken.
- Akteure und Steuerungsebenen sichten und verstehen.
- Entwicklungen und Veränderungen im Berufsbildungssystem wahrnehmen und antizipieren.
- Berufsbildungsreformen beraten und begleiten.
- Zusammenwirken der drei Ausbildungsorte evaluieren und würdigen.
- Neue Forschungsergebnisse und Praxiserfahrungen aus der Berufspädagogik vermitteln.
- Aktuelle Entwicklungen im Bereich Lehrmittel und Training vermitteln und reflektieren.

MODUL H, BILDUNGSÖKONOMIE UND BILDUNGSFORSCHUNG

In diesem Modul stehen im ersten Teil bildungsökonomische Konzepte und Forschungsergebnisse im Zentrum. Thematisiert werden die Beeinflussungsfaktoren der individuellen Bildungsnachfrage, das Cost-Benefit-Modell, Lohngleichungen, Fiskalische und Soziale Bildungsrenditen sowie die Problematik von Über- und Unterqualifikationen. Kosten-Nutzenrechnungen in der Berufsbildung werden interpretiert und Finanzierungsüberlegungen von Unternehmen in Bezug auf die Bildungsnachfrage werden nachvollziehbar dargestellt. Die Anreizmechanismen in Bildungssystemen werden ebenso erläutert wie die Frage, wie Bildungssysteme auf ihre Effizienz bewertet werden können. Lehrpersonenentschädigungsmodelle werden reflektiert und Zusammenhänge zwischen Bildungsökonomie und Bildungsqualität hergestellt und diskutiert.

Im zweiten Teil des Moduls werden aktuelle Forschungsgegenstände und Forschungsergebnisse der Bildungsforschung vermittelt. Die erlernten Forschungserkenntnisse werden in die Führungspraxis der Berufsbildung transferiert.

MODUL I, BILDUNGSRECHT

In diesem Modul werden die Unterschiede zwischen öffentlichen und privatrechtlichen Rechtsverhältnissen thematisiert. Die Teilnehmer/-innen lernen die Grundzüge des Verwaltungsrechtes sowie die Rechtsgrundlagen der Berufsbildung (BBG, BBV) kennen. Es werden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Verbundpartner aufgezeigt und der rechtliche Rahmen innerhalb des CH-Berufsbildungssystem wird ausgelotet. Nebst diesen grossen Rahmenthemen stehen auch praktische Fragen wie das Verhältnis von Bildungsverordnung zu Bildungsplan oder die Rechtsnatur und Rechtswirkungen von Noten zur Diskussion. Ebenso wird das Spannungsfeld zwischen Qualifikationsverfahren und Rechtsmittelverfahren erörtert. Spezielle arbeitsrechtliche Aspekte in der beruflichen Grundbildung, wie z.B. die Abgrenzung von Ausbildungsvertrag zum Lehrvertrag oder personalrechtliche Aspekte von Angestellten in der Schule werden behandelt und diskutiert.

MODUL J, ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND CHANGEMANAGEMENT

Immer mehr Veränderungen in Organisationen lassen sich nicht mehr mit herkömmlichen Tools steuern. Zu komplex sind die Aufgabenstellungen von Schulen bei gleichzeitig veränderten Erwartungen der einzelnen Anspruchsgruppen und der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die technischen Fertigkeiten des Projektmanagements braucht es zweifellos, in Zukunft wird es aber auch die Steuerung von Prozessen auf der kommunikativen Ebenen brauchen sowie die Verknüpfung von harten und weichen Faktoren. Hier will das Modul J ansetzen. Einerseits geht es darum Methoden und Haltungen kennenzulernen, um die Ausgangssituation bei Veränderungsprozessen konstruktiv analysieren zu können. Welche Fähigkeiten braucht es um in Ergänzung zum Projektmanagement „sozialer Architekt und Leader“ zu sein? Dabei wird es darum gehen, Stabilitäts- und Veränderungsaspekte zu einem ganzheitlichen Prozess der Organisationsentwicklung zu ergänzen. Harte Faktoren der Unternehmensführung und des Projektmanagements werden mit weichen Faktoren der Prozessberatung verbunden.

Ziele:

- Die Ausgangssituation in Organisationen umfassend analysieren können.
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisationsentwicklung erkennen.
- Architekturen von Organisationsentwicklungsprozessen planen können.
- Widerstand erkennen und den Umgang damit produktiv gestalten.