



## 1. BEDARFSANALYSE

### WO und für WEN besteht Weiterbildungsbedarf?

Welche Bereiche und Mitarbeitendengruppen haben überhaupt Lernbedarf. Es werden **lernförderliche und lernhinderliche Strukturen** sowie die Lernkultur untersucht. Mögliche Methoden sind Arbeitsplatzbegehungen, Interviews und Umfragen.



## 2. ZIELANALYSE

### WELCHER Weiterbildungsbedarf besteht?

Die Grundidee ist, dass **Arbeitsaufgaben** und –prozesse definieren, welche Kompetenzen Beschäftigte brauchen. Gemeinsam mit den Fachspezialisten wird ein Profil erstellt. Aufgaben werden in eine **Rangfolge** von *Einfach* über *Fortgeschritten* bis *Experte* gebracht.



## 3. PROGRAMMGESTALTUNG

### WIE gestalten wir Weiterbildung?

Entlang der identifizierten Arbeitsaufgaben erarbeitet eine festes „**Entwicklungsteam**“, praktische **Lernprojekte** und legt fest, ob ein zusätzliches Seminar gebraucht wird. Im Fokus steht dabei der Aufbau von **Handlungskompetenz**. Die Projektarbeiten setzen auf Eigenverantwortung und eine aktive, verständnisorientierte Auseinandersetzung mit der Aufgabe.



## 4. EVALUATION

### WAS hat das Programm gebracht?

Ein praxisorientiertes Weiterbildungsprogramm ist ein **lebendes System**. Die regelmäßige Evaluation, Anpassung und Erweiterung ist selbstverständlich. **Möglichkeiten** sind Vorher/Nachher-Kompetenzstände, Interviews, Ergebnispräsentationen der Lernenden und vieles mehr.

Icons von [icons8.de](https://www.icons8.de)

### Zum Weiterlesen

IPQ-Leitfaden „Weiterbildung strategisch gestalten“  
<https://kurzelinks.de/ipq-wb-strategisch>

IPQ-Leitfaden „Weiterbildungsbedarf wegen Transformation“  
<https://kurzelinks.de/ipq-wb-transformation>

Leitfaden zum Projekt GRiW  
<https://kurzelinks.de/Leitfaden-GRiW>