

# Programmheft

**23. Hochschultage Berufliche Bildung**  
**17. – 19. März 2025**

(Stand 12.12.2024)





## Inhaltsverzeichnis

<b>Programmablauf HTBB 2025</b> .....	6
<b>1. Fachtagungen (FT)</b> .....	15
<b>1.1 FT 01: Agrarwirtschaft (J2.212):</b> Transformation beruflicher Bildung. An- und Herausforderung für die Fachkräfte und das berufliche Bildungspersonal im Berufsfeld Agrarwirtschaft: <i>Alexandra Brutzer, Antje Eder, Janus Niederlechner, Thomas Ochsenhofer, Christian Schroll, Roland Stähli, Eveline Wittmann</i> .....	15
<b>1.2 FT 02: Arbeitslehre (D1.301, D1.312, D1.320):</b> Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Aufgaben der Arbeitslehre in Zeiten multipler Krisen: <i>Prof.in Dr. Marianne Friese, Prof. Dr. Ulf Schrader</i> .....	18
<b>1.3 FT 03: Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung (O2):</b> Berufliche Bildung zwischen Transformation und Tradition: <i>Jun.-Prof. Dr. Andeas Zopff, Prof. Dr. Franz Mersch, Dr. Marcel Schweder</i> .....	21
<b>1.4 FT 04: Berufliche Bildung unter Inklusionsaspekten (C3.203):</b> Subjekt-Curriculum-Disziplin-Institution: <i>Prof.'in Dr. Ulrike Buchmann, Prof.'in Dr. Erika Gericke</i> .....	24
<b>1.5 FT 05: Berufliche Rehabilitation und Inklusion (C3.212):</b> Entwicklungsszenarien der Zukunftsfähigkeit <i>Univ.-Prof. Dr. Roland Stein, Hans-Walter Kranert, Univ.-Prof. Dr. Mathilde Niehaus und Dr. Marie Heide</i> .....	27
<b>1.6 FT 06: Sport und berufliche Bildung (SP2.0.201):</b> Auf dem Weg zu einem nachhaltigen Schulsport in der beruflichen Bildung: Herausforderungen und Lösungsansätze: <i>Prof. Dr. Peter Elflein, Fred Brauweiler, Paul Klingen, Dr. Wiebke Langer, Alessa Gravemann</i> .....	30
<b>1.7 FT 08: Elektrotechnik/ Informationstechnik, Metall-/ Fahrzeugtechnik (O1/ O2, O1.224, O1.258):</b> <i>Studiendirektor Ulrich Neustock</i> .....	33
<b>1.8 FT 10: Gesundheit (J2.226):</b> Gesundheitsberufe, quo vadis? – Herausforderungen, Ansätze und Perspektiven: <i>Prof. Dr. Ulrike Weyland, Prof. Dr. Marisa Kaufhold</i> .....	39
<b>1.9 FT 11: Ernährung und Hauswirtschaft (J3.213):</b> Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft: <i>Prof. Dr. Alexandra Brutzer, Prof. Dr. Julia Kastrup, Dr. Sabine Struckmeier</i> .....	42
<b>1.10 FT 12: Körperpflege (J3.220):</b> <i>Prof. Dr. Ursula Walkenhorst</i> .....	45
<b>1.11 FT 13: Mediendesign und Medientechnik (E2.316):</b> Berufliche und berufsbildende Perspektive von Nachhaltigkeit im Berufsfeld der Mediengestaltung: <i>Henning Wolters, Sebastian Wendland</i> .....	47
<b>1.12 FT 14: Pflege (J2.220):</b> Wie nachhaltig ist die Pflegeberufsreform? <i>Prof. Dr. Karin Reiber, Prof. Dr. Anja Walter</i> .....	50
<b>1.13 FT 15: Politik (E2. 310):</b> Berufsbezogene politischen Bildung – Aktuelle Fragen, mit besonderem Blick auf die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE): <i>Prof. Dr. Martin Kenner, Prof. Dr. Harald Hantke</i> .....	56
<b>1.14 FT 16: Religion: entfällt!</b> .....	59



<b>1.15 FT 17: Sozialpädagogik (C5.206):</b> Zukunftsszenarien sozialpädagogischer Berufsbildung: Zwischen Profilbildung und Diversifizierung: <i>Prof.in Dr.in Nina Göddertz, Prof.in Dr.in Anke Karber</i> .....	60
<b>1.16 FT 18: Sprachen (C4.208):</b> Berufsbezogene Sprachförderung in Zeiten der Megatrends: <i>Prof. Dr. Christian Efing</i> .....	63
<b>1.17 FT 19: Wirtschaft und Verwaltung (L1.202):</b> <i>Prof. Dr. Karl-Heinz Gerholz, Prof.in Dr. Nicole Naeve-Stoß</i> .....	66
<b>2. Keynotes</b> .....	69
2.1 <b>Keynote I (Audimax):</b> .....	69
2.2 <b>Keynote II (Audimax):</b> Lehrkräftebildung als Chance und Herausforderung für die berufliche Bildung: <i>Volker Meyer-Guckel</i> .....	69
2.3 <b>Keynote III (Audimax):</b> Anarchie vs Disneyland - die enttäuschten Erwartungen ans Internet und warum Abschalten auch keine Lösung ist: <i>Jochim Selzer, Chaos Computer Club</i> .....	69
<b>3. Poster</b> .....	70
<b>4. Symposien/ Foren/ Workshops</b> .....	73
4.1 <b>Symposium 1 (L1.202):</b> Übergang in Ausbildung und Beruf: Vielfältige Reformansätze – stagnierende Implementierung?: <i>Prof. em. Dr. Dieter Euler</i> .....	73
4.2 <b>Symposium 2 (J2.213):</b> (Sprachliche) Diversität in der Pflege(-ausbildung) – Status quo und quo vadis: <i>Prof. Dr. Andrea Daase, Prof. Dr. Ingrid Darmann-Finck, Prof. Dr. Constanze Niederhaus</i> .....	80
4.3 <b>Forum 1 (E2.316):</b> Perspektiven für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der höherqualifizierenden Berufsbildung: <i>Dr. Ariane Neu</i> .....	85
4.4 <b>Forum 2 (J4.219):</b> Die Vision „BBS 2035 - Verantwortung übernehmen - Verantwortung leben – Verantwortung einfordern“: <i>Berufsbildende Schulen Bremen</i> .....	93
4.5 <b>Workshop 1 (C4.224):</b> Zukunft – Inklusiver Arbeitsmarkt durch berufliche Bildung: <i>Stefan Kohlhof</i> .....	95
4.6 <b>Workshop 2 (C4.234):</b> Berufsorientierung Out-of-the-Box. Integration informeller und formaler Lerngelegenheiten für die Entwicklung von Kompetenzen für die Berufswahl: <i>Univ.-Prof. Dr. Bernd Gössling, Janika Grunau, Katharina Wehking</i> .....	106
4.7 <b>Workshop 3 (C5.206):</b> Zukunftsvisionen in Co-Kreation – Eine Zukunftswerkstatt zur gemeinsamen Gestaltung subjektorientierter Berufsorientierung: <i>Prof. Dr. Petra Frehe-Halliwell, Franziska Otto, Dr. Heike Kundisch</i> .....	110
4.8 <b>Workshop 4 (J3.213):</b> Generalistische Pflegeausbildung: Verständnis, Akzeptanz und Zufriedenheit: <i>Dr. Elena Tsarouha, Dr. Antje Krause-Zenß, Dr. Markus Wochnik, Prof. Dr. Bernd Reuschenbach, Daniel Großmann, Marlene Benkert, Jan Braun, Prof. Dr. habil. Karin Reiber</i> .....	116
4.9 <b>Workshop 5 (L2.202):</b> Aus der Praxis beruflicher Schulen: Ansätze und Ideen zur Weiterentwicklung beruflicher Bildung: <i>Pankraz Männlein, Markus Dormann, Thomas Speck</i> .....	119
4.10 <b>Workshop 6 (D1.328):</b> Die Ausbildung von morgen gestalten: mit 5G und für 5G: <i>Prof. Dr. Marc Beutner, Sebastian Koppius, Sarah Claudia Krings, Prof. Dr. Wolfgang Marquardt, Carsten Pieper, Prof. Dr. Stefan Sauer, Kornelia Schuba, Johannes Schäfers, Prof. Dr.-Ing. Katrin Temmen</i> .....	122
4.11 <b>Workshop 7 (J2.220, J.226/ J2.213):</b> BBNE im Dialog: Gemeinsam für eine nachhaltige berufliche Bildung: <i>Dr. Anna-Franziska Kähler, Robert Hantsch, Dr. Marc Casper, Prof. Dr. Karina Kiepe, Prof. Dr. Harald Hantke, Julia Hufnagl, Prof. Dr. Dietmar Heisler, Dr. Sören Schütt-Sayed, Moritz Ansmann, Prof. Dr. Matthias Kohl, Dr. Christiane Thole</i> .....	130



4.12 <b>Workshop 8 (D1.303):</b> Qualifizierung von Lehrenden und Auszubildenden über internationale Zusammenarbeit (Erfahrungsberichte von diversen Erasmus+Projekten): <i>Prof. Dr.-Ing. Tomas Benz, Yvonne Fischer, Sofie Krol, Edmond Wempe, Margareth Gfrerer</i> .....	134
4.13 <b>Workshop 9 (J3.220):</b> Prekäre Übergänge trotz Fachkräftemangels und unbesetzter Ausbildungsstellen!? Herausforderungen und Wege einer nachhaltigen beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener: <i>Prof. Dr. Wolfgang Mack, Martin Mertens</i> .....	138
4.14 <b>Workshop 10 (J3.330):</b> Aktuelle Entwicklungen, Zukunftsszenarien und Herausforderungen in der präklinischen Notfallversorgung und rettungsdienstlichen Bildung: Perspektiven auf Schulentwicklung und Lernortkooperation sowie Anforderungen an die Professionalisierung von Bildungsakteur*innen: <i>Prof. Dr. Ilka Benner, Prof. Dr. Sandra Tschupke, Prof. Dr. Christoph Wiese</i> .....	141
4.15 <b>Workshop 11 (E1.143):</b> Care Work: Berufsbildung und Fachdidaktik für nachhaltige und chancengerechte Zukunftskonzepte: <i>Prof. Dr. Rita Braches-Chyrek, Prof. Dr. Marianne Friese, Prof. Dr. Ursula Walkenhorst</i> .....	145
4.16 <b>Workshop 12 (C3.203):</b> Berufliches Lehramt innovieren: Wohin soll(te) es gehen?: <i>Andreas Land, Bettina Jorzik (Stifterverband)</i> .....	147
4.17 <b>Workshop 13 (E0.143):</b> Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung – Herausforderungen und Lösungsansätze für Schule, Unterricht und Lehrkräfte: <i>Prof. Dr. Peter Elflein, Alessa-Kristin Gravemann</i> .....	148
<b>3.17 Workshop 14 (D1.338):</b> Betriebliche Weiterbildung in der Transformation: Neue (alte?) Ungleichheiten und die Frage guter Rahmenbedingungen: <i>Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, WSI der Hans-Böckler-Stiftung</i> .....	152
<b>4. Table Sessions</b> .....	153
<b>4.1 Table Session 1 (C3.212):</b> Digitale Kompetenzentwicklung in Lehr-Lernprozessen der Berufsbildung: Einblicke und Diskussionen aus dem schleswig-holsteinischen Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“: <i>Jonas Gebhardt, Dr. Markus Gitter, Marijon Oltmann, Nikolaus Steffen, Dr. Dominik Tress, Simon Vollmer</i> .....	153
<b>4.2 Table Session 2 (D1.338):</b> Innovationsprozesse in Förderprogrammen – Positionen, Spannungsfelder und Gestaltungsperspektiven: <i>Friederike Breuing, Dr. Desiree Daniel-Söltenfuß, Joelle Fuhrmann, Prof. Dr. H.-Hugo Kremer, Dr. Marie-Ann Kückmann</i> .....	155
<b>4.3 Table Session 3 (C3.222):</b> Wissenschaftskommunikation zum Themenfeld Digitalisierung – (Ein)Blicke in den Theorie-Praxis-Transfer: <i>Jens Klusmeyer, Marian Thiel de Gafenco, Sina Schadow</i> .....	157
<b>4.4 Table Session 4 (C3.232):</b> Nachhaltige Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) als Lots*innen im Förderdschungel: <i>Dr. Jan Jochmaring, Dr. Jana York, Sarah Lamb, Dr. Sarah Schulze, Prof. Dr. Jörg-Tobias Kuhn, Vertr.-Prof. Dr. Bastian Pelka</i> .....	159
<b>4.5 Table Session 5 (D1, D1.303, D1.312, D1.320):</b> Kompetenzentwicklung durch Projekt-Arbeit, Forschendes und Transformatives Lernen in der Berufspädagogik erläutert am Best-Practice Beispiel: „Dem Leben auf der Spur“: <i>Prof. Dr. Bettina Glunde, Christiane Menzel, Silke Dechant, Ina Pietsch</i> .....	161
<b>4.6 Table Session 6 (C4.208):</b> Zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung in Krisenzeiten? Kompetenzanforderungen und Professionalisierungsbedarfe des beruflichen Bildungspersonals: <i>Friederike Krause, Shana Rühling</i> .....	165
<b>4.7 Table Session 7 (C4.216):</b> Regionale Verbünde in der beruflichen Bildung – nachhaltig Mehrwerte durch die passende Organisations- und Leitungsform für die Region schaffen: <i>Prof. Dr. Detlef Buschfeld, Prof. Dr. Bernadette Dilger</i> .....	167



**4.8 Table Session 8 (L2.201):** Katalysierte Lernortkooperation durch Ausbildungsbegleitung im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex): *Ian Grondey, Valeska C. Walter, Prof. Dr. Ralph Conrads, Prof. Dr. Thomas Freiling* .....169



## Programmablauf HTBB 2025

<b>Montag, 17. März 2025:</b>				
Datum	Uhrzeit	Veranstaltungsform	Veranstaltungstitel	Raum
<i>Montag, 17. März 2025</i>	12:00-15:30 Uhr	FT 01	Agrarwirtschaft: Transformationen beruflicher Bildung. An- und Herausforderungen für die Fachkräfte und das berufliche Bildungspersonal im Berufsfeld Agrarwirtschaft	J2.212
		FT 02	Arbeitslehre: Nachhaltig - Digital - Chancengerecht. Aufgaben der Arbeitslehre in Zeiten multipler Krisen	D1.303 D1.312 D1.320
		FT 03	Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung	O2
		FT 04	Berufliche Bildung unter Inklusionsaspekten: Subjekt-Curriculum-Disziplin-Institution	C3.203
		FT 05	Berufliche Rehabilitation und Inklusion: Entwicklungsszenarien der Zukunftsfähigkeit	C3.212
		FT 06	Sport und berufliche Bildung: Auf dem Weg zu einem nachhaltigen Schulsport in der beruflichen Bildung: Herausforderungen und Lösungsansätze für die Lehrkräftebildung	SP2.0.201
		FT 08	Elektrotechnik/Informationstechnik, Metall-/Fahrzeugtechnik	O1
		FT 10	Gesundheit: Gesundheitsberufe, quo vadis? - Herausforderungen, Ansätze und Perspektiven	J2.226
		FT 11	Ernährung und Hauswirtschaft: Nachhaltig_Digital_Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung	J3.213



			und Beruf im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft	
		FT 12	Körperpflege	J3.220
		FT 13	Mediendesign und Medientechnik: Berufliche und berufsbildende Perspektive von Nachhaltigkeit im Berufsfeld der Mediengestaltung	E2.316
		FT 14	Pflege	J2.220
		FT 15	Politik: Berufsbezogene politische Bildung - Aktuelle Fragen, mit besonderem Blick auf die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)	E2.310
		FT 16	Religion	E2.304
		FT 17	Sozialpädagogik: Zukunftsszenarien sozialpädagogischer Berufsbildung: Zwischen Profilbildung und Diversifizierung	C5.206
		FT 18	Sprachen: Berufsbezogene Sprachförderung in Zeiten der Megatrends	C4.208
		FT 19	Wirtschaft und Verwaltung	L1.202
	12:00-15:40 Uhr	Poster	Poster Session	Gebäude L (Eingangsbereich)  Poster-pitches in L1.201
	17:00-18:30 Uhr	Eröffnung, Keynote	Eröffnung HTBB 2025, Keynote I	Audimax


**Dienstag, 18. März 2025:**

Datum	Uhrzeit	Veranstaltungsform	Veranstaltungstitel	Raum
<i>Dienstag, 18. März 2025</i>	09:00-11:40 Uhr	Poster	Poster Session	Gebäude L (Eingangsbereich)  Posterpitches in L1.201
	9:00-12:30 Uhr	FT 01	Agrarwirtschaft: Transformationen beruflicher Bildung. An- und Herausforderungen für die Fachkräfte und das berufliche Bildungspersonal im Berufsfeld Agrarwirtschaft	J2.213
		FT 02	Arbeitslehre: Nachhaltig - Digital - Chancengerecht. Aufgaben der Arbeitslehre in Zeiten multipler Krisen	D1.303 D1.312 D1.321
		FT 03	Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung	O2
		FT 04	Berufliche Bildung unter Inklusionsaspekten: Subjekt-Curriculum-Disziplin-Institution	C3.204
		FT 05	Berufliche Rehabilitation und Inklusion: Entwicklungsszenarien der Zukunftsfähigkeit	C3.212
		FT 06	Sport und berufliche Bildung: Auf dem Weg zu einem nachhaltigen Schulsport in der beruflichen Bildung: Herausforderungen und Lösungsansätze für die Lehrkräftebildung	SP2.0.201
		FT 08	Elektrotechnik/Informationstechnik, Metall-/Fahrzeugtechnik	O2 O1.224 O1.258



		FT 10	Gesundheit: Gesundheitsberufe, quo vadis? - Herausforderungen, Ansätze und Perspektiven	J2.226
		FT 11	Ernährung und Hauswirtschaft: Nachhaltig_Digital_Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft	J3.213
		FT 12	Körperpflege	J3.220
		FT 13	Mediendesign und Medientechnik: Berufliche und berufsbildende Perspektive von Nachhaltigkeit im Berufsfeld der Mediengestaltung	E2.316
		FT 14	Pflege	J2.220
		FT 15	Politik: Berufsbezogene politische Bildung - Aktuelle Fragen, mit besonderem Blick auf die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)	E2.310
		FT 16	Religion: entfällt	-
		FT 17	Sozialpädagogik: Zukunftsszenarien sozialpädagogischer Berufsbildung: Zwischen Profilbildung und Diversifizierung	C5.206
		FT 18	Sprachen: Berufsbezogene Sprachförderung in Zeiten der Megatrends	C4.208
		FT 19	Wirtschaft und Verwaltung	L1.202
	13:30-14:30 Uhr	Keynote	Keynote II: Lehrkräftebildung als Chance und Herausforderung für die berufliche Bildung	Audimax
	15:00-16:40 Uhr	Poster	Poster Session	Gebäude L (Eingangsbereich)



			Poster- pitches in L1.201
15:00-17:30 Uhr (2,5h)	Symposion	Übergang in Ausbildung und Beruf: Vielfältige Reformansätze - stagnie- rende Implementierung?	L1.202
	Symposion	(Sprachliche) Diversität in der Pflege(- ausbildung) – Status quo und quo va- dis	J2.213
	Table Session	Katalysierte Lernortkooperation durch Ausbildungsbegleitung im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Maß- nahme Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)	L2.201
	Table Session	Digitale Kompetenzentwicklung in Lehr-Lernprozessen der Berufsbildung: Einblicke und Diskussionen aus dem schleswig-holsteinischen Landespro- gramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“	C3.212
	Table Session	Wissenschaftskommunikation zum Themenfeld Digitalisierung - (Ein)Bli- cke in den Theorie-Praxis-Transfer	C3.222
	Table Session	Nachhaltige Ausbildung und Beschäf- tigung von Menschen mit Behinde- rung – die Einheitlichen Ansprechstel- len für Arbeitgeber (EAA) als Lots*in- nen im Förderdschungel	C3.232
	Table Session	Zukunftsorientierte Aus- und Weiter- bildung in Krisenzeiten? Kompetenz- anforderungen und Professionalisie- rungsbedarfe des beruflichen Bil- dungspersonals	C4.208
	Table Session	Regionale Verbände in der beruflichen Bildung – nachhaltig Mehrwerte durch	C4.216



			die passende Organisations- und Leitungsform für die Region schaffen	
		Workshop	Zukunft - Inklusiver Arbeitsmarkt durch berufliche Bildung	C4.224
		Workshop	Berufsorientierung Out-of-the-Box. Integration informeller und formaler Lerngelegenheiten für die Entwicklung von Kompetenzen für die Berufswahl	C4.234
		Workshop	Zukunftsvisionen in Co-Kreation – Eine Zukunftswerkstatt zur gemeinsamen Gestaltung subjektorientierter Berufsorientierung	C5.206
		Workshop	Generalistische Pflegeausbildung: Verständnis, Akzeptanz und Zufriedenheit	J3.213
		Workshop	Aus der Praxis beruflicher Schulen: Ansätze und Ideen zur Weiterentwicklung beruflicher Bildung	L2.202
		Workshop	Die Ausbildung von Morgen gestalten: mit 5G und für 5G	D1.328
		Workshop	BBNE im Dialog: Gemeinsam für eine nachhaltige berufliche Bildung	J2.220 J2.226
		Workshop	Qualifizierung von Lehrenden und Auszubildenden über internationale Zusammenarbeit (Erfahrungsberichte von diversen Erasmus+Projekten)	D1.303
		Workshop	Prekäre Übergänge trotz Fachkräftemangels und unbesetzter Ausbildungsstellen!? Herausforderungen und Wege einer nachhaltigen beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener	J3.220
		Workshop	Hochschulbildung in den Disziplinen präklinische Notfallversorgung und Pflege. Aktuelle Entwicklungen, Zukunftsszenarien und Herausforderungen für die (Aus)Bildungsgänge	J3.330



		Workshop	Care Work: Berufsbildung und Fachdidaktik für nachhaltige und chancengerechte Zukunftskonzepte	E1.143
		Workshop	Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung – Herausforderungen und Lösungsansätze für Schule, Unterricht und Lehrkräfte	E0.143
		Forum	Perspektiven für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der höherqualifizierenden Berufsbildung	E2.316
		Forum	Die Vision „BBS 2035 - Verantwortung übernehmen - Verantwortung leben – Verantwortung einfordern“	J4.219
		Workshop	Berufliches Lehramt innovieren: Wohin soll(te) es gehen?	C3.203
		Workshop	Betriebliche Weiterbildung in der Transformation: Neue (alte?) Ungleichheiten und die Frage guter Rahmenbedingungen	D1.338

**Mittwoch, 19. März 2025:**

Datum	Uhrzeit	Veranstaltungsform	Veranstaltungstitel	Raum
<i>Mittwoch, 19. März 2025</i>	09:00-10:00 Uhr	Keynote	Keynote III: Anarchie vs Disneyland - die enttäuschten Erwartungen ans Internet und warum Abschalten auch keine Lösung ist	Audimax
	10:00-12:20 Uhr	Poster	Poster Session	Gebäude L (Eingangsbereich)  Poster-pitches in L1.201



10:30-13:00 Uhr (2,5h)	Table Session	Innovationsprozesse in Förderprogrammen – Positionen, Spannungsfelder und Gestaltungsperspektiven	D1.338
	Table Session	Kompetenzentwicklung durch Projektarbeit, Forschendes und Transformatives Lernen in der Berufspädagogik erläutert am Best-Practice Beispiel: "Dem Leben auf der Spur"	D1 D1.303 D1.312 D1.320
	Table Session	Regionale Verbände in der beruflichen Bildung – nachhaltig Mehrwerte durch die passende Organisations- und Leitungsform für die Region schaffen	C4.216
	Workshop	Zukunft - Inklusiver Arbeitsmarkt durch berufliche Bildung	C4.224
	Workshop	Berufsorientierung Out-of-the-Box. Integration informeller und formaler Lerngelegenheiten für die Entwicklung von Kompetenzen für die Berufswahl	C4.234
	Workshop	Zukunftsvisionen in Co-Kreation – Eine Zukunftswerkstatt zur gemeinsamen Gestaltung subjektorientierter Berufsorientierung	C5.206
	Workshop	BBNE im Dialog: Gemeinsam für eine nachhaltige berufliche Bildung	J2.213
	Workshop	Hochschulbildung in den Disziplinen präklinische Notfallversorgung und Pflege. Aktuelle Entwicklungen, Zukunftsszenarien und Herausforderungen für die (Aus)Bildungsgänge	J3.330
	Workshop	Care Work: Berufsbildung und Fachdidaktik für nachhaltige und chancengerechte Zukunftskonzepte	E1.143
	Workshop	Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung – Herausforderungen und Lösungsansätze für Schule, Unterricht und Lehrkräfte	E0.143



		Forum	Perspektiven für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der höherqualifizierenden Berufsbildung	E2.316
		Podium und Workshop	Beirat Schule-Beruf	D2 C3.203 C3.212 C3.222 C3.232
	13.30 Uhr	Podiumsdiskussion	Podiumsdiskussion mit Elke Büdenbender, Friedrich Ertelt, Vertreter*innen von Kammern, Schulen und Unternehmen und Abschluss	Audimax



## 1. Fachtagungen (FT)

### 1.1 **FT 01: Agrarwirtschaft (J2.212):** Transformation beruflicher Bildung. An- und Herausforderung für die Fachkräfte und das berufliche Bildungspersonal im Berufsfeld Agrarwirtschaft: *Alexandra Brutzer, Antje Eder, Janus Niederlechner, Thomas Ochsenhofer, Christian Schroll, Roland Stähli, Eveline Wittmann*

Gesellschaftliche Megatrends, Herausforderungen wie der Klimawandel oder globale Krisen machen einen gesellschaftlichen sowie agrarischen Transformationsprozess unabdingbar. Dabei geht es um den Erhalt unseres Planeten und unserer Lebensgrundlagen. Das Lösen der skizzierten Problemlagen erfordert die Entwicklung neuer und bisher unbekannter Ansätze und bislang Unverbundenes ist auf veränderte Weise miteinander in Beziehung zu setzen. Die Akteur:innen des Berufsfelds Agrarwirtschaft (u.a. Fachkräfte, berufliches Bildungspersonal) sind dementsprechend auf die sich mit den Transformationsprozessen einhergehenden An- sowie Herausforderungen vorzubereiten. Benötigt werden neben fachlichen Kompetenzen, vermehrt transformative Kompetenzen bzw. s.g. Future Skills, um Schulen und Lernen bzw. das agrarische Berufsfeld (v.a. Landwirtschaft/ Garten- und Landschaftsbau) zukunftsadaptiv verändern zu können. Dies impliziert nachhaltige, digital und chancengerechte Zugänge für *Alle* und setzt Rahmenbedingungen voraus, die den Akteur:innen des Berufsfelds dahingehend eine Weiterentwicklung möglich machen.

Vor diesem Hintergrund stellen sich mit Blick auf die Fachtagung folgende Themenschwerpunkte und Fragestellungen aus dem Kontext der Qualitäts- und Professionsentwicklung:

- **Arbeit und Beruf** (z.B. Berufsfeld Agrarwirtschaft 2030): *Worin bestehen die zentralen Anforderungen der zukünftigen Lehr- und Fachkräfte? Wie reagieren die Akteur:innen, insbesondere die Ausbildungsinstitutionen der Berufsbildung und Interessensverbände auf diese Veränderungen?*
- **Bildungsangebote und Rahmenbedingungen** (z.B. Reformprozesse in D, CH, A): *Welche Rahmenbedingungen benötigt es, um ein qualitativvolles Selbstverständnis von Lehr- und Fachkräften zu gewährleisten? Welche Lösungsansätze sollen dabei im Kontext der Bildungsangebote in den Blick genommen werden?*
- **Didaktik / Methodik** (z.B. Grüne Pädagogik, Digitale Konzepte im Unterricht, Pädagogik der Vielfalt): *Welche methodisch-didaktischen Konzepte tragen zu einer zielgruppengerechten Aus- und Weiterbildung bei? Welche transformativen Kompetenzen gilt es auf Seiten der Lehrkräfte im Rahmen der Lehrer:innenbildung mit Blick auf ihr späteres Handlungsfeld zu entwickeln?*

Die oben genannten Schwerpunkte werden im Rahmen der Fachtagung anhand von forschungsbezogenen, hochschuldidaktischen sowie praxisbezogenen Beiträgen von Forscher:innen, Bildungsfachpersonen und interessierten Akteur:innen aus der Bildungspraxis, Verbänden, etc. präsentiert und diskutiert.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17. März 2025</b>	
12.00 Uhr	<p><b>Begrüßung &amp; kurze Einführung in das Tagungsthema</b>  <i>Transformationen beruflicher Bildung. An- und Herausforderungen für die Fachkräfte und das berufliche Bildungspersonal im Berufsfeld Agrarwirtschaft</i></p>
12.15 Uhr	<p><b>1. Teil forschungsbezogene Beiträge zum Thema der Fachtagung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernen von den Besten. Was wir von erfolgreichen Landwirt:innen für die Ausbildung künftiger Betriebsleiter:innen lernen können.  <i>Herr Prof. Dr. Leopold Kirner &amp; Frau Dr. Theresa Einhorn, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien</i></li> <li>• Wie unterstützt die Officialberatung in der Schweiz Bauernfamilien in Krisenzeiten?  <i>Frau Dr. Miriam Pfister, Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL), Zollikofen</i></li> </ul>
13.15 Uhr	Kaffepause/ Austausch
13.30 Uhr	<p><b>2. Teil praxisbezogene &amp; hochschuldidaktische Beiträge zum Thema der Fachtagung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung von agrarwirtschaftlichen Lehr-Lern-Arrangements mittels Arbeitsprozessanalysen  <i>Herr Silas Kubin (M.Ed.), Universität Bonn</i></li> <li>• Entwicklung zur iPad-Bundesfachklasse in der Pflanzentechnologie  <i>Herr Dr. Daniel Siebrecht-Schöll, Berufsbildende Schulen Einbeck</i></li> </ul>
14.30 Uhr	Kurze Zwischenbilanz am Ende des ersten Tages
15.00 Uhr	Abschluss erster Tag



<b>Dienstag, 18. März 2025</b>	
09.00 Uhr	<b>Begrüßung/ Kurze Einführung in den zweiten Tag</b>
09.15 Uhr	<p>Diskussionsforum „Berufsfeld der Zukunft“ – Anforderungen und Herausforderungen</p> <p>Impulse verschiedener Interessensverbände (angefragt)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Deutscher Bauernverband e.V. (DBV)</i></li> <li>• <i>Zentralverband Gartenbau e.V. (ZVG)</i></li> <li>• <i>Landesschulinspektorin (Österreich)</i></li> <li>• <i>Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB)</i></li> </ul>
10.15 Uhr	Kaffepause/ Austausch
10.30 Uhr	<p><b>World-Café „Berufsfeld der Zukunft“</b></p> <p><b>Tisch 1: Perspektive Schule</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführender Impuls: An- &amp; Herausforderungen der gegenwärtigen &amp; zukünftigen Fachkräfteausbildung aus schulischer Sicht</li> </ul> <p><i>Schulleiter:innen aus D, A, CH (angefragt)</i></p> <p><b>Tisch 2: Perspektive Hochschule</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführender Impuls: Fachdidaktik Agrar - Theorie oder Handwerk?!</li> </ul> <p><i>Herr Janus Niederlechner (M.Ed.) - Technische Universität München, Herr Prof. Dr. Roland Stähli - Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften, Zollikofen &amp; Frau Prof. Dr. Alexandra BrutzerUniversität Bonn</i></p> <p><b>Tisch 3: Perspektive Praxis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführender Impuls: Future Skills – Herausforderungen für die Lehrer:innenbildung</li> </ul> <p><i>Frau Prof. Dr. Angela Forstner-Ebhart &amp; Herr Prof. Dr. Christian Schroll, - Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien</i></p>
11.30 Uhr	<b>Präsentation &amp; Diskussion der Ergebnisse World-Café</b>
12.00 Uhr	Abschluss der Fachtagung



## 1.2 **FT 02: Arbeitslehre (D1.301, D1.312, D1.320): Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Aufgaben der Arbeitslehre in Zeiten multipler Krisen:**

*Prof.in Dr. Marianne Friese, Prof. Dr. Ulf Schrader*

Das Unterrichtsfach Arbeitslehre und der Fächerverbund Technik/Wirtschaft/Haushalt/Soziales repräsentieren ein zentrales Gestaltungsfeld der schulischen und hochschulischen Bildung. Sie sind aufgefordert, zeitgemäße Antworten auf die aktuellen Herausforderungen der gesellschaftlichen, sozialen, ökonomischen und technischen Transformation, insbesondere in Zeiten multipler gesellschaftlicher Krisen zu geben. Krisenphänomene wie die Klima- und Energiekrise, die Wirtschafts- und Flüchtlingskrise, die Krise der sozialen Gerechtigkeit, die Bildungskrise und der Fachkräftemangel sowie die durch die Kriege entstandene Bedrohung des Weltfriedens erfordern Unterrichts- und Bildungskonzepte, die Individuen wie auch die Gesellschaft als Ganzes krisenfester, resilienter und widerstandsfähiger machen und aktive Teilhabe zur (Mit)Gestaltung der gesellschaftlichen Transformationsprozesse fördern.

Unter dem Rahmenthema der Hochschultage Berufliche Bildung „Nachhaltig-Digital-Chancengerecht“ werden curriculare Bezüge der Arbeitslehre thematisiert. Dazu gehören Konzepte einer Bildung für Nachhaltige Entwicklung sowie einer Verbraucherbildung als Beitrag zu körperlicher Gesundheit und Überschuldungsprävention; Konzepte einer technisch-ökonomischen, lebensweltlichen und sozialen Grundbildung als Beitrag zur Förderung von Digitalkompetenz, Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) sowie Förderung von Alltagskompetenz; Ansätze einer gelungenen Berufs- und Studienorientierung als Voraussetzung für befriedigende Arbeits- und Berufsbiografien; chancengerechte Bildungskonzepte, die Aspekte der Integration und Inklusion über Heterogenität, Gender und Migration fokussieren. Zur Weiterentwicklung dieser Konzepte kann das Fach Arbeitslehre mit dem Fokus auf die Förderung lebens- und arbeitsweltlicher Kompetenzen von Schüler:innen, zur Stärkung von Resilienz und Persönlichkeitsentwicklung sowie zur Ermöglichung von Teilhabe an gesellschaftlicher Transformation maßgeblich beitragen.

Die Fachtagung Arbeitslehre nimmt diese Zielsetzung aus unterschiedlichen Perspektiven auf. Neben bildungspolitischen Aspekten sollen curriculare und fachdidaktische Ansätze sowie ihre unterrichtliche Umsetzung in Schule und in außerschulischen Lehr-/Lern-Arrangements thematisiert werden. Eine weitere Perspektive behandelt Fragen der Lehrkräfteausbildung in der ersten und zweiten Phase sowie Innovationen der Fort- und Weiterbildung. Die Beiträge werden in unterschiedlichen Formaten (Plenumsbeiträge, Round Table, Workshops, Poster) durch Expert:innen aus Wissenschaft, Schulpraxis sowie außerschulischer Bildung präsentiert. Ziel ist es, einen vitalen Dialog sowie Vernetzung zwischen Wissenschaft, Berufspraxis und Bildungspolitik herzustellen. Eine Konkretisierung des Programms erfolgt. Eine Publikation ist geplant.

Der Fachtag ist zugleich die Jahrestagung der Gesellschaft für Arbeit, Technik und Wirtschaft im Unterricht – GATWU, weshalb in diesem Rahmen auch die GATWU-Mitgliederversammlung stattfindet.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.2025</b>	
12.00 – 12.15	Begrüßung Marianne Frieze (JLU Gießen), Ulf Schrader (TU Berlin)
12.15 – 13.15	<i>Vortragssession 1: BSO &amp; Gender</i> Sarah Drechsel (TU Dresden): Studien- und Berufsorientierung in Schule und Unterricht unter der Perspektive der Chancengleichheit Stephanie Burger (TU Dresden): Soziale und geschlechtsspezifische Einflüsse auf die Berufswahl: Eine Analyse im Kontext von Resilienz und Chancengerechtigkeit
	<i>Workshop 1</i>  Regine Bigga (Uni Paderborn): Problembasiertes Lernen – ein hochschuldidaktischer Zugang in der Lehramtsausbildung
13.15 – 13.30	<i>Pause</i>
13.30 – 14.00	Marianne Frieze (JLU Gießen), Birgit Ziegler (TU Darmstadt): Berufsorientierung in der allgemeinen und beruflichen Bildung
14.00 – 15.00	Didaktisches Forum: Unterrichtsmaterial für die Arbeitsorientierte Bildung Vera Fricke (vzbv), Susanne Kayser (ZDF goes Schule), Milena Pflügl (didacta)
15.00	<i>Abschluss des ersten FT-Tags</i>
15.15 – 16.15	Mitgliederversammlung der GATWU (digitale Teilnahme ist möglich)
ab 17:00	offizielle Eröffnung der Hochschultage
ab 19.30	Gemeinsames Abendessen



Dienstag, 18.03.2025 (09 – 12 Uhr)			
9.00 - 9.15	Begrüßung und Rückblick auf den 1. Tag		
9.15 – 10.45	<i>Vortragssession 2: Inklusion und Ganzttag</i>	<i>Workshop 2</i>  Ayla Kadi (TU Berlin): Förderung von Future Skills im Rahmen der Berufsorientierung	<i>Workshop 3</i> Katrin Bock & Stephanie Faase (Technische Universität Hamburg), Ralf-Kiran Schulz (Universität Kassel) „Arbeitslehre – das klingt nicht sexy...“ (Teil 2) – Auf der Suche nach einem neuen Namen für die arbeitsorientierte Bildung
	Isabelle Penning, Robert Löffler (Universität Potsdam): Konstruktions- und Fertigungsaufgaben differenziert gestalten		
	Stephanie Grundmann, Britta Kutz, Nina Langen (TU Berlin): Modul-Box Nachhaltige Ernährung: Ein digitales Tool zur fachbezogenen Verbindung von Bildung und Schulverpflegung in der fächerübergreifenden Verbraucherbildung		
	Christiane Thole (VET for Future): Der Sprung ins kalte Wasser der dualen Ausbildung: eine identitätsförderliche berufliche Orientierung als präventives Überlebenstraining		
10.45 – 11.00	<i>Pause</i>		
11.00 – 12.00	Roundtable: Was tun gegen den Lehrkräftemangel in der Arbeitslehre? Birgit Ziegler (TU Darmstadt), Liudger Dienel (TU Berlin), Rolf Koerber (TU Dresden)		
12.00	Ende des Fachtags		
Durchgängig	Poster: Katrin Bock & Louisa Zwenger (Technische Universität Hamburg): Studien- und Prüfungsleistungen neu denken: Anpassung von Formaten an die Anforderungen einer sich wandelnden Studierendenschaft in Zeiten von KI		



### 1.3 **FT 03: Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung (O2):** Berufliche Bildung zwischen Transformation und Tradition:

*Jun.-Prof. Dr. Andeas Zopff, Prof. Dr. Franz Mersch, Dr. Marcel Schweder*

Die berufliche und akademische Aus- und Weiterbildung steht seit langer Zeit vor vielfältigen Herausforderungen. Aktuelle Krisen erhöhen den Druck auf die Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit in unseren Gewerken. Die notwendigen Transformationsprozesse werden dabei aktuell mit Schlagworten wie Klimawandel, Demokratiefeindlichkeit, Digitalität, KI, Nachhaltigkeit, Inklusion oder Akademisierung konturiert.

Aufgabe beruflicher und akademischer Aus- und Weiterbildung ist es, entsprechende Rahmenbedingungen und Konzepte bereitzustellen, die es einerseits ermöglichen, die entstehenden Herausforderungen zu bewältigen und andererseits ausreichend adaptiv und flexibel für die Nutzung in einer weitestgehend unbekanntem Zukunft sind. Damit ist gleichermaßen auf die (zukünftig) in Wirtschafts- und Bildungskontexten notwendigen Kompetenzen wie auf die strukturelle und inhaltliche Gestaltung von beruflichen und akademischen Qualifizierungsprozessen verwiesen.

Die Bewältigung dieser Herausforderungen müssen im Rahmen von beruflichen und akademischen Ausbildungskonzepten ermöglicht werden. Diese Konzepte gilt es zu überarbeiten oder so (neu) zu interpretieren, dass Sie Antworten auf die notwendigen Transformationen ermöglichen. Dies betrifft die Gestaltung, Umsetzung und Bewertung von Lehr-Lern-Settings in (über-)betrieblichen, berufsschulischen, außerschulischen und akademischen Bereichen ebenso wie die Analyse der Veränderung(en) beruflicher Arbeit einschließlich ihrer (Neu-)Gestaltung. Damit sind auch Fragen zur Organisationsentwicklung bzw. der Pluralisierung und/oder Entgrenzung der Lernorte angesprochen. Eine zukunftsweisende Weiterentwicklung der (Aus-)Bildung des Berufsbildungspersonals (in Schulen und Betrieben) muss mit Blick auf die oben beschriebenen Herausforderungen ebenso adressiert werden.

Innerhalb der Fachtagung soll mit besonderem Blick auf die Berufsfelder bzw. Beruflichen Fachrichtungen Bautechnik, Holztechnik sowie Farbtechnik, Raumgestaltung und Oberflächentechnik thematisiert werden, inwieweit technische/technologische, gesellschaftliche und arbeitsweltliche Veränderungsprozesse strukturell-organisatorisch und konzeptionell über verschiedene Formen der Bildungsgestaltung aufgefangen und bewältigt werden können. Entscheidend ist, dass Transformation und Tradition keinesfalls als Dichotomie verstanden wird, sondern als für (Aus-)Bildungsprozesse obligatorische Konditionen.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.2025</b>	
12.00 – 12.15	<p><i>Jun.-Prof. Dr. Andreas Zopff (Otto-von-Guericke Universität Magdeburg), Prof. Dr. Franz Mersch (Technische Universität Hamburg), Dr. Marcel Schweder (Technische Universität Dresden)</i></p> <p>Begrüßung und Einführung in das Thema</p>
	<b>Digitalität in der Beruflichen Bildung</b>
12.15 – 12.45	<p><i>Udo Anders (Hochschule Koblenz)</i></p> <p>Lehrkräfteteams kuratieren digitale Lehr-Lernsituationen – (Neue) Aufgaben für Lehrpersonen und berufsfelddidaktische Konsequenzen</p>
12.45 – 13.15	<p><i>Manuela Niethammer, Darius Mertlik, Juliana Dienel (TU-Dresden)</i></p> <p>Chancen und Grenzen eines didaktischen Assistenzsystems für Weiterbildende</p>
13.15 – 13.45	<p><i>Christina Lange, Volker Rexing (RWTH Aachen University)</i></p> <p>Die BauliG-App – ein Instrument zur arbeitsorientierten Förderung literaler Kompetenzen für Auszubildende in der Bauwirtschaft</p>
13.45 – 14.00	Pause
	<b>Poster Pitch</b>
14.00 – 14.40	<p>Verschiedene Aspekte der Berufsbildung in den Bereichen Bau, Holz und Farbe: Galeriewalk durch 4 bis 6 Poster mit der Möglichkeit zur Diskussion mit den Akteuren.</p>
14.40 – 14.50	Pause
14.50 – 15.30	<b>Mitgliederversammlung der BAG Bau-Holz-Farbe</b>



<b>Dienstag, 18.03.2025</b>	
	<b>Digitalität in der Lehrkräftebildung</b>
9:00 – 9.30	<i>Susanne Korth (RWTH Aachen University)</i> Entwicklung einer Lehrkräftefortbildung zum individuellen Lernen mithilfe digitaler Gamebooks
9.30 – 10.00	<i>Hannes Tegelbeckers (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg)</i> KI in der Lehramtsausbildung zur Unterstützung der Digitalisierungsprozesse in der beruflichen Bildung in den Fachbereichen Bauingenieurwesen und Metallbau
10.00 – 10.30	<i>Christian K. Karl, Lisa Hielscher (Universität Duisburg-Essen)</i> KI4Edu: Auswirkungen durch die Nutzung von KI in der bautechnischen Lehre
10.30 – 10.45	Pause
	<b>Didaktik in der Beruflichen Bildung</b>
10.45 – 11.15	<i>Tino Kühne (TU-Dresden)</i> Komplexe Lehr-Lern-Arrangements in der gewerblich-technischen Lehramtsausbildung – Ein Weg zu mehr Kohärenz und Praxisbezug
11.15 – 11.45	<i>Joel-Nikolas Suhlman (TU-Hamburg)</i> Handlungsfehler am Bau und berufliches Lernen
11.45 – 12.15	<i>Anne Busian (TU-Dortmund, AZB Hamm)</i> Auf Zukunft bauen – Nachhaltigkeit in der überbetrieblichen Bau-Ausbildung meistern
12.15 – 12.30	<i>JProf. Dr. Andreas Zopff</i> Zusammenfassung, Ende der Fachtagung



## 1.4 **FT 04: Berufliche Bildung unter Inklusionsaspekten (C3.203):**

Subjekt-Curriculum-Disziplin-Institution:

*Prof.'in Dr. Ulrike Buchmann, Prof.'in Dr. Erika Gericke*

Das Berufsbildungssystem reagiert auf Entwicklungen im Beschäftigungssystem vorrangig reaktiv im Mainstream des Manpower Approach. Dies wird bei der curricularen Konstruktion von Berufsbildungsgängen (Aus- und Fortbildungsberufe) sichtbar, denn bei ihren verschiedenen Bezugspunkten

- Qualifikationsanforderungen von (Erwerbs-)Arbeitsplätzen, von Strukturen und Entwicklungen der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit;
- Erkenntnisse der Wissenschaften (Begründungswissen und professionelle Handlungslehre);
- Lernvoraussetzungen und Lernbedürfnisse von Adressaten (Lernende und Arbeitende)
- rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen für Lern- und Arbeitsprozesse
- Ziele für Berufsbildungsgänge

wird der Bezugspunkt *Qualifikationsanforderungen* besonders stark gewichtet – und damit rangieren implizit ökonomische Ziele vor pädagogischen Zielen und Kriterien bzw. vor dem öffentlichen Bildungsauftrag. Da eine direkte Orientierung der Arbeitsplatzgestaltung am gesellschaftlich-politischen Inklusionsziel nicht durchgängig zu erwarten ist, sollte bei der curricularen Konstruktion von Berufsbildungsgängen der Bezugspunkt (5) pädagogische Ziele stärker gewichtet werden, um dem Inklusionsziel näher kommen zu können. Dieser generelle Zusammenhang verschärft im Kontext digitaler Strukturwandelprozesse die individuellen (Exklusion) und gesellschaftlichen Risiken (Mismatches).

### **Perspektiven unter dem Fokus Inklusion**

Wenn Inklusion auf Teilnahme an der Gemeinschaft, auf unabhängige Lebensführung, auf Selbstkompetenz, Gestaltung etc. zielt, dann ist die Teilnahme im Bildungs- und Beschäftigungssystem notwendiges Mittel zur Erreichung dieses Ziels. Das Inklusionsziel geht generell über die Integration von Bürger:Innen in bestehende Systemstrukturen hinaus und fordert vielmehr Veränderungen bzw. Alternativen, die die Entwicklungsvoraussetzungen und -bedürfnisse der Restgruppen angemessen berücksichtigen und gleichzeitig den veränderten gesellschaftlichen Anforderungen u.a. im Kontext der Digitalisierung Rechnung tragen. Der Aus- und Weiterbildung des Personals unter Professionalisierungsgesichtspunkten ist deshalb große Bedeutung für die Zielerreichung beizumessen. Dafür sind curriculare Konstruktionen von Berufsbildungsgängen zur Qualifizierung des gesamten Personals erforderlich, die kurzfristig überfachliche Kooperationen und multiprofessionelle Teamarbeit (Netzwerkarbeit) ermöglichen und mittel- bis langfristig eine Integration von bisher teildisziplinär gebundener Expertise im Sinne neuer, innovativer Wissensarchitekturen sicherstellen. Wenn theoretisch begründet und anhand empirischer Daten - die aus dem reformierten Bildungs- und Beschäftigungssystem gewonnen wurden - belegt ist, dass trotz aller Reformen und demografischen Entwicklungen in beiden Systemen Restgruppen außerhalb beider Systeme verbleiben, braucht es einen offenen berufsbildungswissenschaftlichen Diskurs über nachhaltige Reproduktionsoptionen. Welche diesbezüglichen Optionen es gibt, möchten wir u.a. mit Ihnen im Rahmen der Fachtagung 04 diskutieren.



### **Vorträge sollen sich folgenden Themen/Fragen widmen:**

Zur Implementierung und Profilierung berufsbildungswissenschaftlicher Forschungen mit dem Fokus „inklusive Berufsbildung im Kontext der Digitalisierung“ schlagen wir für eine Diskussionsrunde folgende vier Themenbereiche vor:

1. Professionalisierung für eine nachhaltige Berufsbildung mit Inklusionsanspruch braucht **Subjektwissen**
  - über Adoleszenz in Transformationsprozessen (u. a. Stigmatisierung und Exklusionsprozesse, Entstehung von Lernwiderständen und Verweigerungsmustern, Bedingungsfaktoren der Entwicklung von Bewältigungsstrategien, Zusammenhänge zwischen Sozial- und Individualcharakteren Jugendlicher)
  - über pädagogische Fachkräfte, ihre habituellen Praxen sowie ihre Rollenflexibilität
2. Professionalisierung für eine Berufsbildung mit Inklusionsanspruch braucht **curriculares Wissen**
  - über empirisch gesicherte, berufsbildungswissenschaftlich erhobene Bedarfe an konkreten Arbeitsvermögen in digitalen Kontexten, die die nachwachsende Generation zur Bewältigung der gesellschaftlich erzwungenen Neukonfiguration von Erwerbsarbeit, Bürgerarbeit und Familienarbeit benötigt
  - über angemessene berufsbildungswissenschaftlich legitimierte pädagogische Interventionen unter den Maßgaben „Methodische Leitfrage“, Repräsentationen, Bildungsgehalt
3. Professionalisierung für eine Berufsbildung mit Inklusionsanspruch braucht **Institutionenwissen**
  - zu Strukturwissen über pädagogische Institutionen im Wandel
  - zum Verhältnis Duales System der Berufsausbildung, Jugendhilfe, Weiterbildung und Subjektbildung, Verhältnis berufliche und allgemeine Schulen in einer digitalen Welt
  - zu Funktionsweisen sozialisatorischer Mischsysteme
4. Professionalisierung für eine Berufsbildung mit Inklusionsanspruch braucht **Netzwerkwissen**
  - zu kollegialen und professionsübergreifenden Kooperationen, insbesondere in den Regionen
  - zur Reorganisation öffentlicher und privater Gestaltungsmöglichkeiten in dauerhaften rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen.

Als Input sind jeweils kurze, aber prägnante Statements von max. 20 Minuten Länge erwünscht, die eine anschließend geplante ausführliche Diskussion anregen sollen.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.25 (12.00-15.30 Uhr)</b>	
12.00 – 12.05 Uhr	Begrüßung (Buchmann/Gericke)
12.05 – 12.50 Uhr	<i>Dr. Jan Breuer (Universität Siegen): Die Lösung für alle unsere Probleme! Oder der Anfang vom Ende? – KI im Kontext von Inklusion</i>
13.00 – 14.00 Uhr	Mittagsbreak
14.00– 14.45 Uhr	<i>JProf.in Dr. Dana Bergmann / Dr.in Junmin Li (Universität Osnabrück): Ältere Fachkräfte im Kontext der digitalen Transformation: Einblicke in die Technikbereitschaft</i>
14.45 – 15.30 Uhr	<i>Sebastian Ixmeier, M.A. (Universität Duisburg-Essen): The Lost Ones? – Inklusionsorientierte berufspädagogische Ansätze in der Grundsicherung im Schatten struktureller Exklusionsdynamiken</i>
<b>Dienstag, 18.03.25 (9.00-12.30 Uhr)</b>	
9.00 – 9.10 Uhr	Begrüßung
9.10 – 9.55 Uhr	<i>Dr.in Sabrina Inez Weller (Bundesinstitut für Berufsbildung): Übergänge in Ausbildung bei jungen Menschen aus Förderschulen. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021</i>
9.55 – 10.15 Uhr	Kaffeebreak
10.15– 11.00 Uhr	<i>Prof.in Dr. Ilka Benner (Ostwestfalen Hochschule für angewandte Wissenschaften): Diversitätskompetenz als Bestandteil von Professionalität in den Gesundheitsberufen als curriculare Herausforderung</i>
11.00– 11.45 Uhr	<i>Dr.in Marie-Ann Kückmann (Universität Paderborn): Vom Prozedere zum Processing?! Visual Facilitation als innovativer Ansatz zur Professionalisierung multiprofessioneller Teamarbeit im Kontext einer nachhaltigen Berufsbildung mit Inklusionsanspruch</i>



## 1.5 **FT 05: Berufliche Rehabilitation und Inklusion (C3.212):** Entwicklungsszenarien der Zukunftsfähigkeit

*Univ.-Prof. Dr. Roland Stein, Hans-Walter Kranert, Univ.-Prof. Dr. Mathilde Niehaus und Dr. Marie Heide*

In den letzten Jahren hat die Arbeitswelt aufgrund der vierten industriellen Revolution (Arbeit 4.0) bedeutende Veränderungen erlebt. Diese Transformation ist eng verknüpft mit Themen wie Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Diversität der Belegschaft und Flexibilisierung von Arbeit.

Beruflicher Rehabilitation kann vor diesem Hintergrund eine besondere Bedeutung zukommen, um zur nachhaltigen Sicherung des Arbeitskräftepotentials beizutragen. Diskussionen zur digitalen Transformation von Dienstleistungen in der Rehabilitation (Pfanstiel et al. 2019) sowie Daten aus dem Monitoring zum Stand des digitalen Lernens in der beruflichen Bildung (Schmid et al. 2016) und auch Erkenntnisse für die berufliche Rehabilitation, die auf Grund des Handlungsdrucks durch die Corona-Pandemie gewonnen wurden (Heide et al. 2023; Reims et al. 2023), verdeutlichen, dass auch die berufliche Rehabilitation vor zukunftsweisenden Veränderungen steht.

Im Rahmen dieser Fachtagung wird zum Austausch verschiedener Perspektiven und zur kritischen Diskussion von Ansätzen zur Veränderung der Arbeitswelt und auch der beruflichen Rehabilitation eingeladen; dabei steht die Förderung individueller Teilhabemöglichkeiten aller Beschäftigten im Fokus. Hierbei sind insbesondere die Heterogenität und die Vulnerabilität der Beschäftigten sowie die Veränderungen und Herausforderungen im Beschäftigungssystem zu berücksichtigen und vor dem Hintergrund eines chancengerechten *Zugangs zu beruflicher Bildung, zu Arbeit* sowie einem nachhaltigen *Verbleib in Arbeit* oder auch der *Rückkehr* dorthin in den Blick zu nehmen. Übergreifend gilt es dabei zu erörtern, welche Zukunftsszenarien sich hieraus für das (pädagogische) System der beruflichen Rehabilitation ergeben könnten.

Mögliche Fragen, die sich ableiten lassen und vor dem Hintergrund der Zukunftsfähigkeit von beruflicher Rehabilitation und Inklusion zu diskutieren sind, können folgende sein:

- Welche spezifischen Herausforderungen, Chancen und zukunftsfähigen Szenarien ergeben sich aus den aktuellen Veränderungen im Beschäftigungssystem für die berufliche Rehabilitation?
- Wie kann das (pädagogische) System der beruflichen Rehabilitation angepasst oder weiterentwickelt werden, um den zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden?
- Welche Best Practices gibt es bereits für die Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben, und wie können diese weiterentwickelt werden?
- Wie kann die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Stakeholdern (z. B. Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Rehabilitationseinrichtungen) verbessert werden, um effektive Rehabilitations- und Inklusionsmaßnahmen zu schaffen?
- Welche politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen geschaffen oder angepasst werden, um die Zukunftsfähigkeit einer inklusiven Arbeitswelt zu fördern?



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.2024</b>			
12:00 – 12:15 Uhr	Begrüßung	Roland Stein & Mathilde Niehaus	Universität Würzburg & Universität zu Köln
12:15 – 13:00 Uhr	Schlaglichter aus dem BiBB zu aktuellen Entwicklungen und Diskussionen	Kirsten Vollmer	Bundesinstitut für Berufsbildung
13:00 – 13:45 Uhr	Anforderungen an die berufliche Rehabilitation in der Arbeitswelt von morgen	Mathilde Niehaus & Marie Heide	Universität zu Köln
13:45 – 14:30 Uhr Pause			
14:30 – 15:15 Uhr	Berufliche Bildung inklusiv gestalten	Stephanie Kleine, Malte Telsmann, Konstantin Rink & Christian Huppert	Lebenshilfe Detmold & Hochschule Bielefeld
15:15 – 16:00 Uhr	Netzwerke und Kooperationen in der beruflichen Rehabilitation (NEKOBERE)	Dieter Röh	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

<b>Dienstag, 18.03.2024</b>			
09:00 – 09:45 Uhr	Berufliche Rehabilitation und Inklusion: Barrieren digitaler Teilhabe praktisch lösen	Marianne Kreuder-Schock & Sabrina Lorenz	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg
09:45 – 10:30 Uhr	Die Entwicklung und Etablierung einer KI-Strategie in der beruflichen Rehabilitation	Martin Holler & Manfred Weiser	Johannes Diakonie Mosbach & Anna-Wolf-Institut Heidelberg e.V.



10:30 – 10:45 Uhr    Pause			
10:45 – 11:30 Uhr	Digitale Kompetenzen für alle?! – Anpassungsnotwendigkeiten berufl. Rehabilitationsmaßnahmen in Berufsförderungswerken angesichts (digitaler) Transformationsprozesse in der Arbeitswelt	Christoph Burzlaff	Technische Universität Dortmund
11:30 – 12:15 Uhr	Werkstätten als berufliche Bildungsorte konstituieren – Konsequenzen für die Personal- und Organisationsentwicklung	Hans-Walter Kranert & Roland Stein	Don Bosco Berufsschule Würzburg & Universität Würzburg
12:15 – 13:00 Uhr	Kritik der Institutionellen Behinderung. Fragwürdige Praktiken in Integrationsämtern	Miklas Schulz	Universität Hildesheim
13:00 Uhr	Ausklang	Mathilde Niehaus & Roland Stein	Universität zu Köln & Universität Würzburg



## 1.6 **FT 06: Sport und berufliche Bildung (SP2.0.201):** Auf dem Weg zu einem nachhaltigen Schulsport in der beruflichen Bildung: Herausforderungen und Lösungsansätze:

*Prof. Dr. Peter Elflein, Fred Brauweiler, Paul Klingen, Dr. Wiebke Langer, Alessa Gravemann*

Im Rahmen der Fachtagung "Sport und berufliche Bildung" soll ein besonderes Augenmerk auf das Thema Nachhaltigkeit gelegt werden. Nachhaltigkeit ist bereits seit mehreren Jahren ein essenzieller Bestandteil einer zukunftsorientierten Bildungsstrategie. Sie bezieht sich auf einen ganzheitlichen Ansatz, der darauf abzielt, Personen nicht nur fachlich, sondern auch pädagogisch, sozial und emotional dazu zu befähigen, den Anforderungen ihres Berufslebens und Alltags langfristig gerecht zu werden. Doch was bedeutet Nachhaltigkeit nun konkret im Hinblick auf den Schulsport an berufsbildenden Schulen und wie kann eine nachhaltige Aus-, Fort- und Weiterbildung von Sportlehrkräften aussehen?

Nachhaltigkeit im Schulsport an berufsbildenden Schulen ist traditionell mit dem Ziel verbunden, Schüler:innen zum lebenslangen Sporttreiben zu motivieren. Durch positive Erfahrungen im Sportunterricht sollen sie dazu ermutigt werden, auch nach der Schule oder der Arbeit aktiv zu bleiben. Langfristig soll dies zur Festigung eines gesunden, bewegungsaktiven Lebensstils führen. Auf der anderen Seite sollen Schulsport und Sportunterricht dazu beitragen, überfachliche Kompetenzen aufzubauen, die von hohem Wert für das spätere Leben und ihre persönliche Entwicklung sein können. Hierzu gehören zum Beispiel Fairness, Respekt, Gesundheit oder Kreativität (BAG, 2023). Auch wenn diese Zielsetzungen allgemein bekannt sind, stellen sich im Rahmen der Fachtagung folgende Fragen:

- Was nehmen Schüler:innen denn nun wirklich aus dem Schulsport für ihr Leben mit? Welche Erfahrungen und Erinnerungen sind ihnen besonders präsent? Welche berufsbezogenen Impulse werden als hilfreich angesehen?
- Woraufhin, wodurch und wie können nachhaltige Bildungs- und Erziehungsprozesse angestoßen werden? Gibt es hierzu Beispiele aus der Schule?
- Was können Sportprojekte, Kooperationen mit Vereinen und sonstigen Bildungsträgern, sportbezogene Klassenfahrten usw. bewirken?
- Welche Faktoren im In- und Umfeld des Schulsports begünstigen oder hemmen die Entwicklung nachhaltiger Schulsportkonzepte?

Eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung und Begleitung nachhaltiger Bildungs- und Erziehungsprozesse kommt den Sportlehrkräften zu. Ihre Befähigung hierzu hängt von der persönlichen Ausgangslage, der Aneignung von Bildungsangeboten in der ersten und zweiten Phase der Sportlehrkräftebildung, der Qualität und Vernetzung der dort vermittelten Theorie- und Praxisbezüge und nicht zuletzt von der persönlichen Fortbildungsbereitschaft ab. Leider fehlt es der Lehrkräftebildung vielfach noch an der Verknüpfung aller drei Phasen, obwohl dies bereits vor fast 30 Jahren von der Bildungskommission NRW (Zukunft der Bildung – Schule der Zukunft, 1995) eingefordert wurde. Tradierte Lehr-Lernvorstellungen werden noch zu oft fortgeführt; insgesamt scheint die Lehrkräftebildung (ähnlich wie im Übrigen das Lernen der Schüler:innen) zu sehr auf Anpassung, statt auf selbstständige Entwicklung und Innovationsbereitschaft, angelegt zu sein. Die Fachtagung will



daher aufzeigen, vor welchen Herausforderungen die Lehrkräftebildung steht und Lösungsansätze diskutieren. Zahlreiche Fragen sind in diesem Zusammenhang zu stellen:

- Welche nachhaltig angelegten Ansätze in der Lehrkräftebildung gibt es national und ggf. auch europaweit?
- Welche systemischen Rahmenbedingungen müssen sich dringend ändern? Und spezifisch: Wie kann es gelingen, Neugier und Entwicklungsbereitschaft bei den Lehrkräften von Beginn an anzustoßen?
- Wie sollte eine stärker personenorientierte Lehrkräftefortbildung nach der Berufseingangsphase aussehen?

### Zeitplanung:

Montag, 17.03.2025		
Zeit	Aktivität	Beschreibung
10:00-12:00	Anmeldung	Registrierung und Empfang der Teilnehmenden
12:00-12:15	Eröffnung und Begrüßung Fachtagung	Begrüßungsansprache der Ausrichter der Fachtagung
12:15-13:00	Prof. Dr. Peter Elflein <i>(Universität Osnabrück, Vorsitz BAG Sport und berufliche Bildung, BAG-SBB)</i> Dr. Wiebke Langer <i>(Universität Hamburg/ Potsdam, Vorstand BAG-SBB)</i>	<i>Auslegung des Begriffs Nachhaltigkeit in der Lehrkräftebildung und im Sportunter- richt.</i>
13:00-14:15	Fiona Latzel <i>(Universität Osnabrück, BAG-SBB)</i> Dr. Alessa Gravemann <i>(Universität Osnabrück, BAG-SBB)</i>	<i>Didaktisch-methodische Überlegungen zu nachhaltigen Vermittlungskonzepten in der Sportlehrkräftebildung am Beispiel Spielsport und Gymnastik/Tanz</i>
14:15-14:30	<i>Pause</i>	



14:30- 15:30	Lorenz Kirschner <i>(Nicolaus-August-Otto-Berufskolleg Köln)</i>	<i>Nachhaltiges 'Abgucken' – Konzentration und Bewegungssehen schulen am Beispiel des Modell-Lernens – Ein Unterrichtsvorhaben in einer gewerblich-technischen Berufsschulklasse.</i>
15:30- 16:30	Pause	
16:30- 18:30	Keynote	Hauptvortrag Hochschultage
Ab 18:30	Abendprogramm Fachtagung Sport	Gemeinsames Abendessen im Restaurant „Deutsches Haus“ (Kisau 9, 33098 Paderborn)

<b>Dienstag, 18.03.2025</b>		
<b>Zeit</b>	<b>Aktivität</b>	<b>Beschreibung</b>
09:00- 10:00	Prof. Dr. Michael Pfitzner <i>(Universität Duisburg-Essen)</i>	<i>Merkmale guter Lernaufgaben für nachhaltig wirksamen Sportunterricht</i>
10:00 - 11:30	Marco Cirrincione <i>(Berufskolleg Schloß Neuhaus, BKSND)</i> Dominik Starp <i>(Berufskolleg Schloß Neuhaus, BKSND)</i>	<i>Sprung für Sprung zum Ziel – Gemeinsam kreativ im Rhythmus</i>
11:30 - 12:30	Katharina Lehmpfuhl <i>(Technisches Berufskolleg, Düsseldorf)</i>	<i>Nachhaltigkeit im und durch Sportunterricht am TBKF: „Strong enough to work long enough?“</i>
12:30- 13:30	Mittagspause	
13:30- 14:30	Keynote II	Hochschultage



## 1.7 **FT 08: Elektrotechnik/ Informationstechnik, Metall-/ Fahrzeugtechnik (O1/ O2, O1.224, O1.258):**

*Studiendirektor Ulrich Neustock*

Die aktuelle wirtschafts- und umweltpolitische Situation stellt die Arbeitswelt in den Bereichen Metalltechnik, Elektrotechnik, Informationstechnik und Kraftfahrzeugtechnik vor große Herausforderungen. Betrachtete man die technologischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen in der Arbeitswelt bis Mitte des letzten Jahrzehnts noch als eine Weiterführung kontinuierlich stattfindender Innovationsprozesse, so lassen sich die derzeit wahrnehmbaren Entwicklungen nicht mehr adäquat beschreiben; sie stellen sich vielmehr als tiefgreifend komplexe Umwälzungen in der Arbeitswelt dar. Sie werden aktuell unter dem Begriff der „Transformation“ von Arbeit diskutiert.

Vom 17. Bis 19. März 2025 finden in Paderborn unter der Überschrift „Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf“ die Hochschultage Berufliche Bildung 2025 statt, auf denen wir erneut mit einer Fachtagung teilnehmen werden.

Der technologische Fortschritt und die Digitalisierung haben die Arbeitsprozesse grundlegend verändert und die Geschwindigkeit des Wandels nimmt derzeit weiter zu. Beispielhaft können hier die Energiewende, die Verkehrswende/die Entwicklung von Elektromobilität sowie geänderte Arbeitsprozesse aufgrund neuer Kommunikationswege bei cyber-physischer Arbeit und Teilzeitmodelle genannt werden. Gleichzeitig wächst der Druck, nachhaltige, umweltfreundliche und gesellschaftlich akzeptanzfähige Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Diese Entwicklungen erfordern ein tiefes Verständnis der Komplexität und Vernetzung von Technikfolgen sowie eine verantwortungsbewusste demokratische Gestaltung von Arbeitsprozessen. Dabei spielen Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten eine zentrale Rolle, um den Wandel ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich zu bewältigen, insbesondere, da bei den Voraussetzungen, Interessen und Partizipationsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung eine große innere und äußere Heterogenität bei den Lernenden besteht.

Um diese Herausforderungen aus Sicht der BAG zu diskutieren, ist im Rahmen der Hochschultage unsere 34. Fachtagung mit dem folgenden Titel geplant:

„Gestaltung elektro-, informations-, metall- und fahrzeugtechnischer Lern- und Lehrprozesse im Kontext von Transformation und Nachhaltigkeit – Best Practice-Ansätze in Betrieb und Schule sowie Erkenntnisse aus der Wissenschaft“.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.2025</b>	
09:00-09:15	<b>Anmeldung: 09:00 Uhr – 12:00 Uhr</b>
09:30-09:45	
	<b>Raum: O1</b>
12:00	<p style="text-align: center;"><b>Plenum</b>  <b>Eröffnung der 34. BAG- Fachtagung</b>  <i>Einführung: Ulrich Neustock, BAG ElektroMetall c/o Max-Eyth-Schule Kassel</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Beruf und Beruflichkeit – Ende oder Neuanfang</b>  <b>Folgen veränderter Facharbeit und relevante Gestaltungsgrößen für die Zukunft</b>  <i>Moderation: Georg Spöttl, Universität Bremen</i></p> <p style="text-align: center;"><b>A) Veränderungen in der Arbeitswelt und die Wirkungen auf gewerblich-technische Berufe und Beruflichkeit</b>  <b>B) Beziehungen zwischen Beruf und Beruflichkeit</b>  <b>C) Moderne Berufe und moderne Beruflichkeit</b>  <i>Teilnehmer: Lars Windelband, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Matthias Becker, Leibniz Universität Hannover, Florian Winkler, Bundesinstitut für Berufsbildung, Pankraz Männlein, Verband der Lehrkräfte an Beruflichen Schulen, Uli Neustock, BAG Informations-, Elektro, Metall- und Fahrzeugtechnik, Maren Baumhauer, Technische Universität Hamburg, Sven Uwe Räß, Gesamtmetall (angefragt)</i></p>
13:30 –14:00	<b>Pause 13:30 Uhr – 14:00 Uhr</b>
14:00	<p style="text-align: center;"><b>Vorträge und Diskussion</b>  <i>Lars Windelband, Karlsruher Institut für Technologie (KIT)</i>  <b>Aktueller Diskussionsstand zu „Beruflichkeit“</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Matthias Becker, Leibniz Universität Hannover, IBM</i>  <b>Die Sicht der gtw auf Beruflichkeit und Berufsbildgestaltung</b>  <i>Florian Winkler, Axel Kaufmann und Thomas Flekl, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)</i>  <b>Bedeutung des Berufs für die Ordnungsarbeit anhand der Entwicklungen in den Berufsfeldern ET, IT und MT</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Diskussion</i></p>



15:30	<b>Pause 15:30 Uhr-16:00 Uhr</b>
16:30 – 18:30	<b>Eröffnung HTBB 2025 Keynote I</b>
19:30	Einlass zum <i>Come Together</i> der BAG ElektroMetall
20:00 – 23:59	<b>Come Together</b>

<b>Dienstag, 18.03.2025</b>			
09:00	<b>Raum: O1</b>	<b>Raum: O1.224</b>	<b>Raum: O1.258</b>
	<p align="center"><b><u>Arbeitskreis 1</u></b></p> <p align="center"><b>Folgen der eigenen (Fach)Arbeit und der Technikentwicklung verstehen und nachhaltigkeitsorientiert in Bildungsprozessen gestalten</b></p> <p align="center"><i>Moderation: Sören Schütt-Sayed, Technische Universität Hamburg</i></p>	<p align="center"><b><u>Arbeitskreis 2</u></b></p> <p align="center"><b>Gestaltungskompetenz und Mitbestimmung in Lern- und Arbeitsprozessen</b></p> <p align="center"><i>Moderation: Wilko Reichwein, Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB)</i></p>	<p align="center"><b><u>Arbeitskreis 3</u></b></p> <p align="center"><b>Umgang mit Heterogenität und mit Unbestimmtheit der Transformation, z. B. Interdisziplinarität, Bedeutung nicht-institutionaler Bildungsprozesse, ...</b></p> <p align="center"><i>Moderation: Matthias Becker, Leibniz Universität Hannover, IBM</i></p>
12:30	ENDE DER FACHTAGUNG		
13:30	<b>KEYNOTE II / WORKSHOP</b>		
19:00 – 23:59	<b>Tagungsfest</b>		

## Arbeitskreise

Der technologische Fortschritt und die Digitalisierung haben die Arbeitsprozesse grundlegend verändert und die Geschwindigkeit des Wandels nimmt derzeit weiter zu. Beispielhaft können hier die Energiewende, die Verkehrswende/die Entwicklung von Elektromobilität sowie geänderte Arbeitsprozesse aufgrund neuer Kommunikationswege bei cyber-physischer Arbeit und



Teilzeitmodelle genannt werden. Gleichzeitig wächst der Druck, nachhaltige, umweltfreundliche und gesellschaftlich akzeptanzfähige Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Diese Entwicklungen erfordern ein tiefes Verständnis der Komplexität und Vernetzung von Technikfolgen sowie eine verantwortungsbewusste demokratische Gestaltung von Arbeitsprozessen. Dabei spielen Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten eine zentrale Rolle, um den Wandel ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich zu bewältigen, insbesondere, da bei den Voraussetzungen, Interessen und Partizipationsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung eine große innere und äußere Heterogenität bei den Lernenden besteht.

### **Arbeitskreis 1**

Der Arbeitskreis 1 „Folgen der eigenen (Fach-)Arbeit und der Technikentwicklung verstehen und nachhaltigkeitsorientiert in Bildungsprozessen gestalten“ widmet sich der zentralen Frage, wie technologische Innovationen im Kontext einer nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung professionell in Bildungsprozesse integriert werden können. Dabei stehen Technologien aus den Berufsfeldern Elektrotechnik, Informationstechnik, Fahrzeugtechnik und Metalltechnik im Mittelpunkt. Ziel ist es, ihre Auswirkungen auf Lehr-/Lernprozesse zu analysieren und innovative Ansätze für die berufliche Bildung zu entwickeln. Im Fokus stehen Fragen wie:

- Welche Aspekte der Nachhaltigkeit spielen in typischen beruflichen Handlungen eine Rolle?
- Wie beeinflussen technologische Entwicklungen – wie die Energiewende, Elektromobilität oder künstliche Intelligenz – die Anforderungen an die Berufsbildung?
- Welche methodischen Ansätze fördern nachhaltig gestaltete Lernprozesse?
- Wie können Auszubildende zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen geführt werden, die das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung einschließen?
- Was motiviert Lehrpersonen, sich aktiv am nachhaltigen Transformationsprozess von Wirtschaft und Arbeitswelt zu beteiligen?

In diesem Arbeitskreis werden sowohl praktische Beispiele als auch theoretische Grundlagen diskutiert, um Gestaltungsmerkmale für eine zukunftsorientierte Berufsbildung herauszuarbeiten. Dabei wird Nachhaltigkeit als Grundlage für professionelles berufliches Handeln betrachtet, verbunden mit den neuen Anforderungen, die sich aus der Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt ergeben.

### **Arbeitskreis 2**

Die Übernahme und Delegation von Verantwortung für den eigenen Wirkungsbereich spielen eine entscheidende Rolle bei der Mitbestimmung und Gestaltung von Lern- und Arbeitsprozessen. Dies kann jedoch nur geschehen, wenn genügend Kenntnisse über die notwendigen Sachverhalte, Vertrauen in das gegenseitige Miteinander sowie Kenntnisse über die inneren und äußeren Verflechtungen in Schule und Betrieb vorhanden sind. Der Arbeitskreis „Gestaltungskompetenz und Mitbestimmung in Lern- und Arbeitsprozessen“ greift die Frage auf, welche Rollen der Akteure sich vor dem Hintergrund der beschriebenen gesellschaftlichen Transformation in den Berufsfeldern Elektrotechnik, Informationstechnik, Fahrzeugtechnik und Metalltechnik abzeichnen. Damit eng verbunden ist die Frage, wie tief die in die Lern- und Arbeitsprozesse involvierten Personen die aktuellen



Entwicklungen und Veränderungen überhaupt durchdringen müssen, können und vor allem auch wollen, um aus ihrer jeweiligen Situation heraus verantwortliche Entscheidungen treffen zu können. Gefragt sind hier die Rollen aller am Bildungsprozess Beteiligten, d.h. Auszubildende in Schule und Betrieb, Lehrkräfte und Ausbildungspersonal sowie nicht zuletzt an der Bildungsplanung beteiligte Personen, um den aktuellen Wandel ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich vertretbar umzusetzen.

Folgende Fragestellungen können im Arbeitskreis beispielhaft aufgegriffen werden:

- Inwieweit erkennen die am jeweiligen Lern- und Arbeitsprozess Beteiligten relevante Kenntnisse im fachlichen, motorischen, sozialen oder methodischen Bereich, um eine persönliche Verantwortung für ihr Handeln übernehmen zu können?
- Welche Lerninhalte erscheinen perspektivisch sinnvoll und zukunftsrelevant? Wie müssten Curricula beschaffen bzw. anzupassen sein, um dem sich abzeichnenden Wandel überhaupt gerecht zu werden?
- Bietet die Gestaltung der Lern- und Arbeitsprozesse Lernmöglichkeiten für eine individuell als sinnvoll erkannte Zukunftsperspektive?
- Welche Kompetenzen sind seitens des Lehr- und Ausbildungspersonals erforderlich, um diesen Transformationsprozess zu begleiten?
- Welche Kompetenzen sind seitens der Lernenden erforderlich, um den Anforderungen dieses Transformationsprozesses gerecht zu werden?
- Welche Rolle kommt vor diesem Hintergrund die Kooperation der Lernorte bzw. einer Vernetzung aller Akteure zu?

Der Arbeitskreis wird solche Fragen diskutieren und versuchen, Antworten aus der Praxis und der Theorie aufzuzeigen.

### **Arbeitskreis 3**

Der Arbeitskreis 3 „Umgang mit Heterogenität und mit Unbestimmtheit der Transformation“ befasst sich mit den Aus(wirkungen) der treibenden Kräfte der gesellschaftlichen Transformation auf die gewerblich-technische Berufsbildung in den Berufsfeldern Elektrotechnik, Informationstechnik, Fahrzeugtechnik und Metalltechnik. Im Arbeitskreis sollen die Transformationsfaktoren genauer herausgearbeitet und in ihren Wirkungen beschrieben werden. Darüber hinaus gilt es, Gestaltungsansätze für den Unterricht und die Arbeit in der berufsbildenden Schule herauszuarbeiten und zu diskutieren. Die „Unbestimmtheit“ der Transformation hängt dabei stark von der Wahrnehmung und Mitgestaltung aller Akteure ab. Folgende Fragestellungen sollen das beispielhaft verdeutlichen:

- Soll die berufsbildende Schule auf die stark steigende Komplexität der beruflichen Anforderungen mit einer Beschränkung auf Basiskompetenzen oder mit Spezialisierungsansätzen reagieren? Welche Wege erscheinen Erfolg versprechend zu sein?
- Gibt es globale Lösungsansätze für die zunehmende Heterogenität der Lernendengruppen oder/und wie sieht eine wirksame Binnendifferenzierung aus?



- Wie dominierend ist die Metalltechnik, die Elektrotechnik, die Informationstechnik und die Fahrzeugtechnik für die Berufsausbildung noch? Wie interdisziplinär muss der Unterricht zukünftig angelegt werden?
- Sind die Anforderungen aus der Digitalisierung durch einen Unterricht in „Digitalisierung“ zu bewältigen? Ist das ein eigenständiges Themenfeld oder eine an berufliche Aufgaben angebundene Einflussgröße?
- Demographie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Demokratie etc.: Wie sind diese Meta-Entwicklungen in schulischen Curricula, Unterrichtskonzeptionen und organisatorischen Lösungsansätzen fassbar zu machen?

Der Arbeitskreis wird solche Fragen diskutieren und versuchen, Antworten aus der Praxis und der Theorie aufzuzeigen.



## 1.8 **FT 10: Gesundheit (J2.226):** Gesundheitsberufe, quo vadis? – Herausforderungen, Ansätze und Perspektiven:

*Prof. Dr. Ulrike Weyland, Prof. Dr. Marisa Kaufhold*

Das Rahmenthema der Hochschultage Berufliche Bildung 2025 „Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf“ wird in der Fachtagung Gesundheit unter dem domänenspezifischen Blickwinkel der Gesundheitsberufe betrachtet. Es werden Herausforderungen in Gesundheitsberufen aufgezeigt und Perspektiven für deren Weiterentwicklung in den Blick genommen werden.

Der Gesundheitsbereich ist aufgrund demografischer Entwicklungen und epidemiologischer Veränderungen mit vielfältigen Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung konfrontiert, die neben technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen auch die angespannte Personalsituation sowie die zunehmende Ambulantisierung und Ökonomisierung umfassen (vgl. WR 2023). Diese Entwicklungen tangieren die Anforderungen in den Gesundheitsberufen und lassen nachhaltige Veränderungen erwarten, die u. a. die benötigten Kompetenzen der Fachkräfte wie auch die Berufsbilder selbst betreffen. Neben diesen Herausforderungen besteht für weite Teile der Gesundheitsberufe zudem ein hoher Fachkräftebedarf, der durch die derzeitigen Ausbildungszahlen nur bedingt gedeckt werden kann (vgl. Berufsbildungsbericht 2024, SVR 2024).

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist die berufliche Bildung gefordert, mit entsprechenden Ansätzen und Konzepten zu reagieren, um eine attraktive und zukunftsgerichtete Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen. Neben berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten sollten ebenso die vom BIBB definierten Standardberufsbildpositionen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Recht und Sicherheit berücksichtigt und im Rahmen von (Aus-)Bildungsprozessen integrativ gefördert werden (vgl. BIBB 2021). Dies schließt in Gesundheitsberufen die hochschulische Ausbildung im Rahmen grundständiger Akademisierungsprozesse mit ihren besonderen Problemlagen der Verknüpfung von beruflicher und akademischer Qualifizierung ein.

Im Rahmen der Fachtagung Gesundheit werden diese Entwicklungen anhand verschiedener Berufe aufgegriffen und diskutiert, wobei Vertreterinnen und Vertreter der Berufs(bildungs-)praxis aktiv eingebunden werden. Neben Beiträgen zu einzelnen Gesundheitsberufen richtet sich der Blick auch auf verantwortliche Akteurinnen und Akteure, wie z. B. das berufliche Bildungspersonal.

### **Tag 1**

Nach einer Einführung in die Fachtagung erfolgt ein rahmender Fachbeitrag, der die Weiterentwicklung der Gesundheitsberufe im Lichte oben genannter Herausforderungen adressiert. Hierauf folgen zwei fachliche Kurzbeiträge zu ausgewählten Problemlagen und Entwicklungen. Um die gesetzten Impulse mit den Vertreterinnen und Vertretern der Fachtagung zu diskutieren, folgt eine aktive Austausch- und Diskussionsphase, die zentrale Aspekte der vorherigen Beiträge entlang von Thesen aufgreift.



## Tag 2

Am zweiten Tag wird in einem rahmenden Fachbeitrag der Blick auf hochschulische Bildung gerichtet und diskutiert, welche spezifischen Herausforderungen mit der parallelen Förderung von beruflichen und akademischen Kompetenzen im Rahmen primärqualifizierender Studiengänge einhergehen. In zwei weiteren Kurzbeiträgen wird beleuchtet, inwiefern innovative Standardberufsbildpositionen wie z.B. Digitalisierung oder Nachhaltigkeit berücksichtigt werden und welche Aufgaben dem Bildungspersonal in diesem Kontext zukommt. Im Weiteren erfolgt wiederum eine aktive Austausch- und Diskussionsphase, in der zentrale Aspekte aus den Beiträgen aufgegriffen und zur Diskussion gestellt werden.

### Zeitplanung:

<b>Montag 17.03.2025 (12.00 - 15.30 Uhr)</b>	
12.00 – 12.15	Begrüßung und thematische Einführung Prof.´in Dr. Ulrike Weyland (Universität Münster) Prof.´in Dr. Marisa Kaufhold (Hochschule Bielefeld)
12.15 – 13.00	Rahmender Fachbeitrag und Diskussion: Entwicklungen in den Gesundheitsberufen
13.00 – 13.30	Fachlicher Kurzbeitrag zur Thematik*: Digitale Transformation im Gesundheitsbereich
13.30 – 13.50	<i>Pause</i>
13.50 – 14.20	Fachlicher Kurzbeitrag zur Thematik*: Nachhaltigkeit in der gesundheitsberuflichen Bildung
14.20 – 15.20	Austausch- und Diskussionsphase
15.20 – 15.30	Abschluss und Ausblick auf den zweiten Tag der Fachtagung
<b>Dienstag, 18.03.2025 (9.00 - 12.00 Uhr)</b>	
9.00 – 9.10	Begrüßung und Warming up Prof.´in Dr. Marisa Kaufhold (Hochschule Bielefeld) Prof.´in Dr. Ulrike Weyland (Universität Münster)
9.10 – 9.50	Rahmender Fachbeitrag und Diskussion: Herausforderungen im Kontext hochschulischer Bildung im Gesundheitsbereich



9.50 – 10.15	Fachlicher Kurzbeitrag zur Thematik*: Anbahnung digitaler Kompetenzen im Rahmen hochschulischer Bildung am Beispiel des beruflichen Bildungspersonals
10.15 – 10.30	Pause
10.30 – 10.55	Fachlicher Kurzbeitrag zur Thematik*: Nachhaltigkeit in der hochschulischen Bildung
10.55 – 11.50	Austausch- und Diskussionsphase
11.50 – 12.00	Abschluss und Ausblick

\*Angaben zum konkreten Titel sowie zu den jeweils vortragenden Personen folgen.



## 1.9 **FT 11: Ernährung und Hauswirtschaft (J3.213): Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft:**

*Prof. Dr. Alexandra Brutzer, Prof. Dr. Julia Kastrup, Dr. Sabine Struckmeier*

Die **BAG Ernährung und Hauswirtschaft** lädt ein zur Teilnahme an der Fachtagung Ernährung und Hauswirtschaft im Rahmen der Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität Paderborn.

Das Rahmenthema der Hochschultage lautet „Nachhaltig – Digital – Chancengerecht. Zukunftsszenarien von Arbeit, Bildung und Beruf“. Das Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft ist von diesen Entwicklungen in besonderer Weise betroffen, die spezifische Herausforderungen mit sich bringen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 10). Dies betrifft das gesamte Spektrum der beruflichen Ausbildung, angefangen bei der Berufsorientierung, der Berufsvorbereitung über die duale und schulische Ausbildung bis hin zur Fort-/Weiterbildung. Die „viralen“ Punkte sind mit Blick auf die Studienlage der vergangenen Jahre nicht neu, haben sich aber in einigen Berufen des Berufsfelds deutlich zugespitzt, wie die Daten der aktuellen Bildungsberichterstattung zeigen (ebd., S. 191ff.). Zu nennen sind u.a.

- zunehmende Besetzungsprobleme in den Ernährungsberufen sowie starke Rückgänge der Ausbildungsabsolvent\*innen im Ernährungshandwerk (-48,2% gegenüber 2012) sowie Hotel- und Gaststättengewerbe (-43,6% gegenüber 2012), die wiederum zu Veränderungen des Bildungsgangebots an den beruflichen Schulen führen,
- hohe Anteile von Schüler\*innen mit Deutsch als Zweitsprache in Ernährungsberufen und Berufen des Hotel-/Gaststättengewerbes, die nicht selten sprachbezogene Bedarfe mit sich bringen,
- rückläufige Studierendenzahlen in den Studiengängen des beruflichen Lehramts, ein Anstieg an Lehrkräften aus benachbarten Lehramtstypen (v.a. Gymnasium) sowie ein Anstieg der Seiten-/Quereinsteiger\*innen und
- fehlende betriebliche Ausbilder\*innen (v.a. in der Hauswirtschaft - Rückgang um 30%).

Die Fachtagung beleuchtet das Thema in Form von verschiedenen Fachvorträgen, die u.a. wissenschaftliche Erkenntnisse, innovative Ideen sowie (Lösungs-)Ansätze aus der Praxis präsentieren und zur Diskussion anregen sollen.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.2025 (12.00-15.15 Uhr)</b>	
ab 11.30	Ankommen und Austausch
12.00	Begrüßung, Einführung und Impuls zur Berufsbildung in der Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft <i>Prof. Dr. Julia Kastrup (FH Münster), Prof. Dr. Alexandra Brutzer (Universität Bonn) &amp; Dr. Sabine Struckmeier (Universität Hannover)</i>
12.30	Digitale Transformation im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft – Auswirkungen auf Kompetenzerfordernisse von Auszubildenden und Lehrkräften <i>Johanna Heindl &amp; Dr. habil. Susanne Miesera (Technische Universität München)</i>
13.00	Pause
13.15	Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nutzen KI zur Unterrichtsvorbereitung der beruflichen Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft <i>Manja von Drathen (Fachleitung Ernährung und Hauswirtschaft im Studienseminar Hildesheim)</i>
13.45	Distanzunterricht in der Berufsschule – Erprobung in den Gastgewerblichen Berufen <i>Michael Hummel (Fachkonferenzleiter Küche am OSZ Johanna Just Potsdam)</i>
14.15	Fit für die digitale Zukunft! Innovatives Lehr-Lern-Format für die Auszubildenden des Hotel- und Gaststättengewerbes (HOGA) am Beispiel des Property Management Systems OPERA Cloud <i>OStR Silke Fastenrath (Robert Wetzlar Berufskolleg Bonn), Carina Aul &amp; Prof. Dr. Alexandra Brutzer (Universität Bonn)</i>
14.45	Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick auf den nächsten Tag
15.15	Abschluss des ersten Tages
19.00 – 20.30	<i>Mitgliederversammlung BAG E&amp;H mit anschließendem Get-Together</i>



<b>Dienstag, 18.03.2025 (9.00-12.00 Uhr)</b>	
09.00	Begrüßung und Rückblick auf den ersten Tag <i>Prof. Dr. Julia Kastrup (FH Münster), Prof. Dr. Alexandra Brutzer (Universität Bonn) &amp; Dr. Sabine Struckmeier (Universität Hannover)</i>
09.15	Innovation trifft Tradition: Der Einsatz von Robotik zur Unterstützung der Arbeits-/Fachkraft in der Gastronomie <i>Dr. Markus Gitter, Prof. Dr. Birgit Peuker &amp; Simon Vollmer (Europa-Universität Flensburg)</i>
09.45	Der Merge Cube als Lernwerkzeug im berufsschulischen Unterricht in der Ausbildung zum/zur Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk <i>Arthur Szodrzynski &amp; Prof. Dr. Michael Martin (Hochschule Osnabrück)</i>
10.15	Pause
10.30	Eigenständig im Alltag unterwegs: Alltagskompetenzförderung und Befähigungsansatz an der Schnittstelle von Hauswirtschaft, Konsumethik und Medienpädagogik <i>Monika Luginbühl (BFF – Kompetenz Bildung Bern) &amp; Christa Luginbühl (alltagskompetenzen.ch)</i>
11.00	Inklusive Hauswirtschaft: Fachliche Grundlagen und Eckpunkte zur Entwicklung von Qualifizierungen für die persönliche Assistenz <i>Martina Feulner (H wie Hauswirtschaft. Bildung-Beratung-Supervision)</i>
11.30	Zusammenfassung des zweiten Tages & Ausblick
12.00	Ende der Tagung



## 1.10 **FT 12: Körperpflege (J3.220):**

*Prof. Dr. Ursula Walkenhorst*

### Zeitplanung:

#### 17.03.2024 – Teil I

Zeit	Thema / Zielsetzungen	Methodik / Akteur:innen
12.00 – 12.30	Einführung in die Thematik und Arbeitsstruktur / Vorstellung der Akteur:innen	Prof. Dr. Ursula Walkenhorst
12.30 – 13.30	Zukunftsszenarien I in schulischen und außerschulischen Handlungsfeldern aus der Expert:innenperspektive	<b>Intro durch Kurzstatements</b> der Akteur:innen aus der Industrie, Universität, Weiterbildung etc.  <b>Round Table</b> unter der Leitfrage: <b>Worin sehen Sie die großen Herausforderungen, die die berufliche Bildung in der Fachrichtung Körperpflege zukünftig adressieren sollte?</b>
13.30 – 13.45	<b>PAUSE</b>	
13.45 – 15.00	Zukunftsszenarien II in schulischen und außerschulischen Handlungsfeldern aus der Teilnehmendenperspektive	World Café
15.00 – 15.30	Zusammenfassung und Fazit für Teil II	Prof. Dr. Ursula Walkenhorst; N.N.



**18.03.2025 – Teil II**

<b>Zeit</b>	<b>Thema / Zielsetzungen</b>	<b>Methodik / Akteur:innen</b>
<b>09.00 – 09.15</b>	Einführung in den Tag	Prof. Dr. Ursula Walkenhorst
<b>09.15 – 10.30</b>	Lernprozesse systematisch und transparent aufeinander aufbauen am Beispiel Niedersachsen (Strukturthematik - Lernortkooperation)	<p><b>Input</b> (jeweils 10 Min.) der Studienseminare, UOS, Studis/Referendar:innen, BBS</p> <p>Leitfrage: Wie stellen sich die verschiedenen Akteur:innen bestmögliche Übergänge vor? Welche Zukunftskonzepte werden gedacht?</p> <p><b>Diskussion</b> im Plenum zur weiteren Beantwortung der Frage(n)</p>
<b>10.30 – 10.45</b>	<b>PAUSE</b>	
<b>10.45 – 12.00</b>	Verschiedene Studienstandorte – verschiedene Perspektiven: Wie gelingt die Umsetzung nachhaltiger, digitaler und chancengerechter Studienangebote? (Inhalts- / Didaktikthematik)	<p><b>Kurzpräsentation der Studienstandorte im Bereich Körperpflege (10 Min.)</b></p> <p>Leitfrage: Wie gelingt die Umsetzung nachhaltiger, digitaler und chancengerechter Studienangebote im Bereich Körperpflege?</p> <p><b>Podiumsdiskussion mit den Vertreter:innen der Universitäten</b></p> <p>Leitfrage: Welche Herausforderungen existieren an den Standorten? Welche Lösungen werden gedacht?</p> <p>Anschließende Fragen aus dem Plenum</p>
<b>12.00 – 12.30</b>	Zusammenfassung und Entwicklung weiterer Schritte	Prof. Dr. Ursula Walkenhorst; N.N.



## 1.11 **FT 13: Mediendesign und Medientechnik (E2.316):** Berufliche und berufsbildende Perspektive von Nachhaltigkeit im Berufsfeld der Mediengestaltung:

*Henning Wolters, Sebastian Wendland*

Der inhaltlich weit aufzuspaltende Begriff der **Nachhaltigkeit** nimmt im Kontext gesellschaftlicher Herausforderungen sowie in Kohärenz der Verbundstrategie *Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung* (BBNE) eine omnipräsente Bezugsgröße in der Fachkräfteausbildung sowie in der beruflichen Lehrerbildung ein. Dabei geht es darum, (Aus-)Bildung so zu gestalten, dass sie zur Bewältigung globaler Herausforderungen – wie dem Klimawandel – beitragen und gleichzeitig langfristig tragfähige Lösungsstrategien für den Arbeitsmarkt entwickeln. Das Konglomerat *Nachhaltigkeit* umfasst dabei gleichermaßen ökologische, ökonomische und soziale Dimensionen des beruflichen und privaten Handelns und erhebt den Anspruch, dass Lernende Kompetenzen erwerben, die es ihnen ermöglichen, in einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft zu agieren.

Im Kontext der beruflichen gewerblichen technischen Fachrichtung *Mediendesign und Designtechnik* spielen dabei vor allem der Megatrend der Digitalisierung (im Verständnis einer Kultur der Digitalität) in Facharbeit und Bildung, die disziplinspezifische Dimension des nachhaltigen und sozialen Designs in Theorie und Praxis sowie das fachdidaktische Verständnis des Lernen und Lehrens in handlungsorientierten und vor allem demokratiestiftenden und problemorientierten Lernszenarien eine übergeordnete Rolle.

So umfasst der Begriff der *Digitalisierung* hinsichtlich beruflicher Bildung, dass digitale Technologien nachhaltig und sinnstiftend in Lern- und Arbeitsprozesse integriert werden müssen. Dies schließt die Nutzung von Künstlicher Intelligenz, die Anpassung von Lehrplänen an digitale Kompetenzen und die Schaffung neuer beruflicher Profile ein, die den Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt gerecht werden. Dazu zählen u. a. adaptive Lernplattformen, Workflow Automatisierung und Bild-/Grafikerstellung mit KI.

*Nachhaltiges und soziales Design* kann hingegen dahingehend abgebildet werden, dass die Perspektive des Berufs erweitert wird und Designkonzepte und Medien stets im Kontext kreislaufwirtschaftlicher, ressourcenschonender und menschenzentrierter Aspekte generiert werden müssen. Dazu gehört sowohl das kritische Hinterfragen von Trends und Strategien sowie bestehenden Markt Konzepten unter designethischen Prämissen, als auch das Herausbilden einer eigenen beruflichen Integrität.

*Das Lernen und Lehren in demokratiestiftenden Problemlöseszenarien* spielt hingegen insofern eine Rolle, dass Lernende durch handlungsorientierte Lernmodi für den Umgang mit komplexen gesellschaftlichen Problemstellungen sensibilisiert werden und den Nutzen von interdisziplinären und gemeinschaftlichen Arbeitsformen (vor allem unter Einbezug der 4K) als gewinnbringend erachten und für eine erfolgreiche berufliche Partizipation verinnerlichen. Dazu gehört neben entsprechenden Methodologien, wie dem Design Thinking auch eine intensive Auseinandersetzung mit Lernraumkonzepten, die nicht nur kommunikative und kooperative Fähigkeiten von Lernenden fördern sollen, sondern auch individuelles und chancengerechtes, inklusionsgerechtes Lernen ermöglichen sollen.

Mit Blick auf die (hier simplifizierte) Darstellung der wesentlichen Bezüge der Nachhaltigkeit für das Berufsfeld der medialen Gestaltung, werden auf der Fachtagung *Mediendesign und Designtechnik*



Impulsvorträge mit anschließenden Diskussionsmöglichkeiten sowie Workshops mit Konzeptions-, Präsentations-, und Reflexionssegmenten stattfinden.

**Zeitplanung:**

17.03.2025	18.03.2025	19.03.2025
12:00-15:30:  Fachtagung I	09:00-12:30:  Fachtagung II	09:00-12:00:  Workshop II: Design Thinking Sprint – Design Challenge zum Transfer von Lernraumimpulsen
12:00-12:30:  Begrüßung und Einführung in das Thema/ die Impulsvorträge am ersten Tagungstag  12:00-13:30:  Vortrag I (45 Minuten + 15 Minuten Diskussion)  Sebastian Wendland (Berg. Universität Wuppertal): <i>Berufliches Lernen mit Design Thinking im Kontext komplexer Herausforderungen der Nachhaltigkeit</i>	09:00-09:30:  Retrospektive und Einführung in das Thema/ ... die Impulsvorträge am zweiten Tagungstag  09:30-10:30:  Vortrag IV (45 Minuten + 15 Minuten Diskussion)  Jeanne Lengersdorf (Universität u. FH Münster): <i>Raum für Alle – Inklusiv Lernumgebungen im Wechselspiel zwischen räumlichen und pädagogischen Konzepten</i>	
13:30-14:30:  Vortrag II (45 Minuten + 15 Minuten Diskussion)  Henning Wolters (Berg. Universität Wuppertal): <i>Berufliches Lernen und Lehren in einer Kultur der Digitalität</i>	10:30-11:30:  Vortrag V (45 Minuten + 15 Minuten Diskussion)  Studierende (Mediendesign M. Ed.; Berg. Universität Wuppertal): <i>präsentieren aktuelle Forschungsvorhaben und Abschlussarbeiten</i>	



<p>14:30-15:30:</p> <p>Vortrag III (45 Minuten + 15 Minuten Diskussion)</p> <p>Leila Rudzki (Berg. Universität Wuppertal): Soziales Design als Schlüssel zur Nachhaltigkeit</p>	<p>14:30-17:00:</p> <p>Workshop I: Design Thinking Sprint – Design Challenge zur Implementierung von Formaten des nachhaltigen Lernens im Kontext der Fachrichtung Mediendesign</p>	
---	---	--



## 1.12 **FT 14: Pflege (J2.220):** Wie nachhaltig ist die Pflegeberufsreform?

*Prof. Dr. Karin Reiber, Prof. Dr. Anja Walter*

Durch die Pflegeberufereform ergeben sich für die Pflegebildung eine Reihe von paradigmatischen Veränderungen. Der Beitrag geht der Frage nach, wie tragfähig die dadurch angestoßenen Veränderungen sind und diskutiert, wie die Nachhaltigkeit der Ausbildungsreform [1] einzuschätzen ist. Die Umsetzung der neuen Pflegeausbildungen wurde im Rahmen einer vom BIBB beauftragten Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen (BENP, Laufzeit 2021-2024) wissenschaftlich flankiert.

Der Beitrag basiert auf Ergebnissen einer Mixed Methods Studie im Convergent Parallel Design [2]. Es wurden bundesweit n=409 leitfadengestützte Interviews mit ausbildungsrelevanten Akteuren zu sechs Schwerpunktthemen durchgeführt und inhaltsanalytisch [3, 4] ausgewertet. Zusätzlich wurden an einer längsschnittlichen Kohortenstudie mit drei Erhebungswellen (T1: 2021, T2: 2022, T3: 2023) n=1377 Auszubildende und n=60 Studierende an mindestens einer der Online-Befragungen beteiligt. Diese Daten wurden statistisch deskriptiv, bi- und multivariat ausgewertet. Die Befunde beider Verfahren wurden zueinander in Beziehung gesetzt.

Um den Anforderungen der neuen Pflegeausbildungen gerecht zu werden, wurden vielerorts neue Kooperationen und Arbeitsstrukturen aufgebaut, teilweise wurden Ausbildungsverbünde gegründet.

Die Anforderungen an die Praxisanleitung sind durch die rechtlichen und curricularen Vorgaben gestiegen. Es wird aber von Defiziten in Qualität und Quantität der Anleitungen berichtet.

Die Praxisbegleitung stellt sich in den Pflegeschulen sehr heterogen in der Dauer und den Inhalten dar. Die Möglichkeit des direkten Austauschs zwischen Lehrenden und Praxisanleitenden im Rahmen der Praxisbegleitung wird als gute Gelegenheit gesehen, den Theorie-Praxis-Dialog zu vertiefen.

Ein Großteil der Ausbildungsakteure befürwortet die generalistische Pflegeausbildung, gleichzeitig sehen die Befragten aber Handlungsbedarf, z. B. mit Blick auf die Berufseinstimmung.

Die Zusammenarbeit in Lernortkooperation, z. B. bei der Erstellung von Lernaufgaben gelingt gut. Zur nachhaltigen Umsetzung braucht es Unterstützungsstrukturen z. B. Schulungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzorientierung, Konzepte zur Praxisbegleitung und Beratungsangebote für die kontextspezifische Adaption dieser Konzepte. Mit Blick auf den Berufseinstieg sind ein strukturiertes Weiterbildungsportfolio und Einarbeitungskonzepte zu entwickeln.

Der Umsetzungsprozess der Ausbildungsreform dauert an. Die präsentierten Befunde aus BENP sind zeit- und kontextgebunden. Hier schließt das Forschungsprojekt BENP II (2024-2028) an, in welchem Themen vertieft und Weiterentwicklungen erfasst werden. Schwerpunktthemen sind u. a. das Verständnis und die Akzeptanz der generalistischen Pflegeausbildung und die Theorie-Praxis-Verzahnung. Zusätzlich wird der Berufseinstieg und -verbleib als Forschungsschwerpunkt aufgenommen.

### **Literaturverzeichnis**

[1] Arbeitsgruppe 9 + 1, Zukunftsfähig bleiben! Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2022. nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0964-9.

[2] J. W. Creswell, V. L. Plano Clark, Designing and conducting mixed methods research. SAGE, Thousand Oaks, California, 2018.



[3] P. Mayring, Qualitative Inhaltsanalyse. Beltz, Weinheim, 2015.

[4] U. Kuckartz, S. Rädiker, Qualitative Inhaltsanalyse. Beltz Juventa, Weinheim, Basel, 2022.

**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.2025</b>	
12:00-15:00	<p><i>Begrüßung &amp; Einführung</i></p> <p><b>Schwerpunktthema Nachhaltigkeit</b></p> <p>1. Wie nachhaltig ist die Pflegeberufereform?</p> <p>Befunde aus der Begleitforschung zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen BENP im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), (Hochschule Esslingen), (Katholische Stiftungshochschule München)</p> <p>2. „Ein wenig unsicher fühlte ich mich schon“ – wie Absolvent:innen der Pflegeausbildung ihre Einmündung in den Pflegealltag erleben und deuten</p> <p>Prof. Dr. Anja Walter (TU Dresden)</p> <p><b><i>Pause</i></b></p> <p><b>Schwerpunktthema Digitalisierung</b></p> <p>3. Digitalisierungsprozesse der beruflichen Ausbildung in den Pflegeschulen Ergebnisse aus dem BIBB-Projekt BibAP</p> <p>Prof. Dr. Manfred Hülsken-Giesler (uni Osnabrück), Michaela Borchner-Evans (Institut für Arbeit und Technik Gelsenkirchen)</p> <p>4. Digitale Netzwerke und berufliche Identität</p> <p>Linda Hommel (TU Dresden)</p> <p><i>Zusammenfassung &amp; Ausblick</i></p>



**Dienstag, 18.03.2025**

09:00-12:00

**Schwerpunktthema Chancengerechtigkeit**

1. Konzeptentwicklung zur Entstigmatisierung von umschulenden Personen mit längeren Bildungswegen vor der Pflegeausbildung. Ergebnisse aus dem BIBB-Projekt ParAScholabi

Prof. Dr. Wolfgang von Gahlen-Hoops (Universität Kiel)

2. Erfahrungen von Pflegeauszubildenden als Impulsgeber betrieblicher Interessenvertretung

Mike Nienhaus (Hochschule Esslingen), Lena Becker-Pülm (Institut für Arbeit und Wirtschaft Bremen)

**Pause**

Diskussions-Forum:

Welche Bedeutung hat politische Bildung im Kontext von Pflegebildung?

Wie können wir politischer Bildung mehr Raum in Pflegebildungsgängen geben?

Diskutant:innen: Angelika Unger (BLGS), Prof. Dr. Jonas Hänel (UAS Frankfurt) (angefragt), weitere Personen sind angefragt

*Zusammenfassung & Verabschiedung*

**Abstract zum Beitrag: „Ein wenig unsicher fühlte ich mich schon“ – wie Absolventinnen und Absolventen der Pflegeausbildung ihre Einmündung in den Pflegealltag erleben und deuten**

*Frau Prof. Dr. Anja Walter, TU Dresden, Professur für Gesundheit und Pflege / Berufliche Didaktik*

Vor dem **Hintergrund** der Einführung der neuen Pflegeausbildung drängt sich die Frage auf, wie die Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildung ihre Berufseinmündung erleben – oder anders ausgedrückt: Wie nachhaltig ihre Ausbildung ist (vgl. z.B. Olden et al. 2023). In Sachsen wurden im Rahmen eines Projektes<sup>1</sup> zur Unterstützung der Pflegeschulen bei der curricularen Arbeit Absolventinnen und Absolventen zu ihrer Einmündung befragt. **Anlass** dafür war die Idee der Lehrenden, dass sie die Ergebnisse einer solchen Befragung in die Revision ihrer schulinternen Curricula einbeziehen können.

Die **Fragestellung** war auf den Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit fokussiert. Es wurde nach dem Erleben der Berufseinmündung gefragt und nach konkreten Situationen, in denen die Absolventinnen und Absolventen Sicherheiten bzw. Unsicherheiten erleben bzw. sich kompetent fühlen. **Methodisch** wurden eine Online-Befragung mit qualitativen Anteilen und qualitative Fokusinterviews verschränkt. Die Daten wurden im Sommer 2024 erhoben und deskriptiv statistisch bzw. inhaltsanalytisch ausgewertet.



Aus den Daten konnten als **Ergebnis** Kategorien gewonnen werden, die aufzeigen, dass der Übergang maßgeblich davon beeinflusst wird, ob die Aufnahme im Pflgeteam als wohlwollend erlebt wird; ob ein Einarbeitungskonzept vorhanden ist und welche Qualität es hat; in welches Setting der Übergang erfolgt; ob die Selbstlernfähigkeiten von den Befragten selbst gewürdigt werden und ob sie Zeit haben, sich mit Anforderungen im neuen Arbeitsbereich auseinanderzusetzen. Ebenso konnten konkrete Situationen erfasst werden, die das Erleben der Absolventinnen und Absolventen illustrieren. **Diskutiert** werden die Ergebnisse vor allem mit den Komponenten einer pflegerischen Einzelhandlung (vgl. Fichtmüller & Walter 2007, S. 233).

Als **Fazit** lässt sich festhalten, dass Lehrende und Praxisanleitende ein grundlegendes Verständnis vom Unterschied zwischen Erstausbildung und weiterführender Qualifikation benötigen. Der Übergang in die Berufstätigkeit sollte im Unterricht anhand von Beispielen am Ende der Ausbildung thematisiert werden sowie auch selbstverständlich notwendige Transferleistungen. Festzuhalten ist zudem, dass die Absolventinnen und Absolventen unter einem starken Druck stehen, sich beweisen zu müssen.

## Literatur

Fichtmüller, F. & Walter, A. (2007). Pflegen lernen – empirische Begriffs- und Theoriebildung zum Wirkgefüge von Lernen und Lehren beruflichen Pflegehandelns. Göttingen: Waxmann.

Olden, D., Großmann, D., Dorin, L. Meng, M., Peters, M. & Reuschenbach, B. (2023). Die generalistische Pflegeausbildung in Deutschland aus Sicht Auszubildender. In *Pflege*, 36 (5), S. 249–257.

## Abstract zum Beitrag: Digitale Netzwerke und berufliche Identität

*Frau Linda Hommel, TU Dresden, Fakultät Erziehungswissenschaften, Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken*

Virtuelle Communities of Practice (vCOP) im Pflegebildungskontext - verstanden als interessengebundener Zusammenschluss von Menschen, die unter Nutzung von Online-Plattformen Wissen und Erfahrungen austauschen - entfalten ihre Bedeutsamkeit auch vor dem Hintergrund beruflicher Identitätsentwicklung. „Was bedeutet es, Pflegeschüler:in zu sein?“ ist eine zentrale Frage im Rahmen der Pflegeausbildung, in welcher der Grundstein für die Entwicklung einer Berufsidentität gelegt wird. Während bereits Befunde hinsichtlich pflegeberuflicher Identität im Zusammenhang mit Lernorten wie Pflegeschule und Pflegepraxis existieren, geht diese Forschungsarbeit u. a. den Fragen nach, wie sich die Auseinandersetzung Pflegeauszubildender mit ihrer Berufsidentität im



Kontext vCOP zeigt und welchen Einfluss die Interaktionen der Community-Mitglieder auf diesen Auseinandersetzungsprozess nehmen.

Das Ziel der Studie ist es, die vCOP als einen informellen Lernort pflegeberuflicher Bildung zu explorieren und damit verbundene Lernanlässe zu identifizieren. Auf dieser Basis sollen weiterführend curriculare Konsequenzen hinsichtlich der beruflichen Identitätsentwicklung Auszubildender im Kontext digitaler Netzwerke abgeleitet werden.

Im Rahmen eines netnographischen Forschungsdesigns wurden die Daten in Form einer Triangulation bestehend aus teilnehmenden Beobachtungen in zwei vCOP sowie leitfadengestützten Einzelinterviews mit Community-Mitgliedern erhoben, wobei insgesamt 19 Beobachtungen sowie zehn Interviews den Datenkorpus der Studie bilden. Die Auswertung der Forschungsdaten erfolgte in einer Kombination aus Reflexiver Grounded Theory (Breuer et al., 2019) und Systematischer Metaphernanalyse (Schmitt, 2017).

Die vorläufigen Ergebnisse der Studie zeigen, dass Auszubildende im Rahmen ihrer Pflegeausbildung differente *Diskrepanzerfahrungen erleben*, welche Einfluss auf die Auseinandersetzung der Auszubildenden mit ihrer Position als Lernende sowie als angehende Fachkraft besitzen. Führt dieser Auseinandersetzungsprozess bei den Auszubildenden zum *Erleben von Unsicherheit*, wenden sie sich an eine vCOP und nutzen insbesondere das anonyme Austauschformat, um ihre Unsicherheitserfahrungen gemeinsam mit anderen Mitgliedern der Community zu bearbeiten. Die Reaktionen der Pflegefachkräfte weisen in diesem Zusammenhang unterschiedliche Modi auf und können von *orientierend* über *irritierend* bis hin zu *disziplinierend* reichen. Genannte Reaktionsmodi wirken sich dabei wiederum auf die Auszubildenden und ihre Auseinandersetzung mit identitätsrelevanten Fragen aus, da sie bspw. *Anpassungsleistungen vollbringen, berufliche Normen und Werte hinterfragen* oder *Grenzen markieren* und für ihre *eigene Position einstehen*.

*Keywords: Virtuelle Communities of Practice, Pflegeausbildung, Berufliche Identität*

## Literatur

- Bohrer, A. & Walter, A. (2015). Entwicklung beruflicher Identität: Empirische Erkenntnisse zum Lernen in der Berufspraxis. *Pädagogik der Gesundheitsberufe*, 2(3), 23–31.
- Breuer, F. & Muckel, P. & Dieris, B. (2019). *Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis*. (4. Auflage). Springer Fachmedien.



- Fischer, R. (2013). *Berufliche Identität als Dimension beruflicher Kompetenz. Entwicklungsverlauf und Einflussfaktoren in der Gesundheits- und Krankenpflege*. W. Bertelsmann Verlag. DOI: 10.3278/6004350w.
- Kozinets, R. V. & Gambetti, R. (2020). *Netnography Unlimited. Understanding Technoculture Using Qualitative Social Media Research*. Taylor & Francis.
- Rolls, K. D. & Hansen, M. M. & Jackson, D. & Elliott, D. (2019). Intensive care nurses on social media: An exploration of knowledge exchange on an intensive care virtual community of practice. *Journal of Clinical Nursing*, 29(7–8), 1381–1397. DOI: 10.1111/jocn.15143.
- Schmitt, R. (2017). *Systematische Metaphernanalyse als Methode der qualitativen Sozialforschung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13464-8>.
- Shaw, L. & Jazayeri, D. & Kiegaldie, D. & Morris, M. (2021). Virtual communities of practice to improve clinical outcomes in healthcare: protocol for a 10-year scoping review. *BMJ Open* (11), 1–6. DOI: 10.1136/bmjopen-2020-046998.
- Terry, D. R. & Nguyen, H. & Peck, B. & Smith, A. & Phan, H. (2019). Communities of practice: A systematic review and meta-synthesis of what it means and how it really works among nursing students and novices. *Journal of Clinical Nursing*, 29(3-4): 370–380. DOI: 10.1111/jocn.15100.



### 1.13 **FT 15: Politik (E2. 310):** Berufsbezogene politischen Bildung – Aktuelle Fragen, mit besonderem Blick auf die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE):

*Prof. Dr. Martin Kenner, Prof. Dr. Harald Hantke*

Die berufsbezogene politische Bildung steht seit jeher in einem Spannungsverhältnis zwischen ökonomisch-technischer und gesellschaftlich-politischer Rationalität (Weinbrenner 1997, S. 35). Angesichts der Dominanz ökonomischer und nutzenorientierter Kalküle, von der die duale Berufsbildung qua Existenz durchzogen ist, liegt die Herausforderung der berufsbezogenen politischen Bildung gerade darin, gleichfalls auf eine zweite Zielperspektive hinzuweisen und die Notwendigkeit sozialwissenschaftlich-politischer Aspekte sichtbar zu machen.

Aktuelle Entwicklungen innerhalb der Gesellschaft, die demokratische Selbstverständlichkeiten in Frage stellen, scheinen die Legitimation solcher Bemühungen zu begünstigen. Auch von Seiten der Ökonomie wird von namhaften Stimmen auf die Gefahr eines politischen Systemwandels hingewiesen. Ein weiterer Ansatzpunkt für die Stärkung gesellschaftspolitischer Aspekte ist durch das Konzept der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) gegeben, das ökonomische als auch öko-logische Überlegungen einfordert.

Innerhalb dieses grob skizzierten Rahmens lässt sich das Programm der Fachtagung Politik auf den Hochschultagen 2025 einordnen. Im ersten Teil werden Fragen und Ergebnisse aktueller Untersuchungen zur Demokratiebildung und zum politischen Unterricht dargeboten. Der Fokus richtet sich hier vornehmlich auf Berufliche Schulen. Der zweite Teil nimmt direkt Bezug zum Rahmenthema der diesjährigen Hochschultage und thematisiert das Konstrukt Nachhaltigkeit aus unterschiedlicher Perspektive.

Die Fachtagung wird wie in der Vergangenheit in Kooperation mit der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) durchgeführt.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, 17.03.25: Aktuelle Fragen und Ergebnisse der berufsbezogenen politischen Bildung</b>	
12.00 -12.15 Uhr	Begrüßung und Einführung (Hantke/Kenner)
12.15-13.00 Uhr	<i>Harald Hantke, Leuphana Universität Lüneburg, Melanie Barth (Studien-seminar Stade/ Universität Lüneburg), Anna-Franziska Kähler (Universi-tät Lüneburg) und Michael Riedel (Berufsbildende Schulen Soltau).</i> „Demokratiebildung im Fach- und Lernfeldunterricht: Phasen- und in-stitutionenübergreifende Entwicklung und Evaluation von Lernsituatio-nen als Grundlage eines schulinternen Mustercurriculums“
13.00-13.45 Uhr	<i>Stefan Schmid-Heher, Pädagogische Hochschule Wien</i> „Bilder der Lehre. Politik der Bilder“. Film als Instrument der Demokra-tiebildung im Berufsschulunterricht und als Werkzeug der Berufsbil-dungsforschung.“
13.45-14.00 Uhr	Kurze Pause
14.00-14.45 Uhr	<i>Janik Weyell, Universität Stuttgart</i> „Der Umgang mit der Wiso-Abschlussprüfung als Ausdruck pädagogi-scher Lehrprofessionalität“
14.45 -15.00 Uhr	Zusammenfassung und Diskussion (Hantke/Kenner)
<b>Dienstag, 18.03.25: BBNE und berufsbezogene politische Bildung</b>	
9.00 - 9.15 Uhr	Einführung: Nachhaltigkeit (Hantke/Kenner)
9.15 -10.00 Uhr	<i>Bettina Zurstrassen, Universität Bielefeld</i> „BNE als Teil politischen Lernens in der beruflichen Ausbildung.“
10.00 -10.45 Uhr	<i>Thomas Vogel, PH Heidelberg / Júlia Wéber, HS Neubrandenburg</i>



	„Naturbildung im Beruf? Zum Naturverständnis von Auszubildenden. Befunde der Untersuchung „Naturbildung im Beruf“ (NaBiBer) in MV“
10.45-11.00 Uhr	Kurze Pause
11.00-11.45 Uhr	<i>Martin Kenner, Universität Stuttgart</i> „Umweltbewusstsein von Auszubildenden und deren Wahrnehmung von BNE-Anregungen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule.“
11.45-12.00	Zusammenfassung, Resümee, Ausblick (Hantke/Kenner)



1.14 **FT 16: Religion:** *entfällt!*



## 1.15 **FT 17: Sozialpädagogik (C5.206):** Zukunftsszenarien sozialpädagogischer Berufsbildung: Zwischen Profilbildung und Diversifizierung: *Prof.in Dr.in Nina Göddertz, Prof.in Dr.in Anke Karber*

Gleichwohl sich der Personalzuwachs in der KiTa mit einem stabil hohen Anteil (berufs-)fachschulisch ausgebildeter Fachkräfte fortsetzt, besteht nach wie vor eine „prekäre Fachkräftesituation“ (Aflerbach/Meiner-Teubner 2023) in der Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit. Zukünftiges Arbeitsfeld von Erzieher\*innen ist jedoch nicht allein die KiTa, sondern aufgrund ihrer sogenannten ‚Breitbandausbildung‘ wesentlich vielfältiger und der Fachkräftemangel zeigt sich daher insgesamt noch viel deutlicher. So wird insbesondere der ab dem Jahr 2026 schrittweise in Kraft tretende Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter den Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften drastisch erhöhen; aber auch im Bereich der Hilfen zur Erziehung zeigen sich deutliche Personalbedarfe (AGJ 2018). Zwar ist in den letzten Jahren ein starker Ausbau der sozialpädagogischen Bildungsgänge zu verzeichnen – der höchste Anstieg an Studierendenzahlen ist an privaten Hochschulen zu verzeichnen (Braches-Chyrek/Meyer 2023) – doch die sozialpädagogischen Arbeitsfelder und hier insbesondere die institutionelle Kinderbetreuung bleiben diejenigen mit den größten Fachkräftelücken (IW 2022).

Neben dem immensen Ausbau sozialpädagogischer Ausbildungen in den letzten Jahren sind diese seit vielen Jahren regelmäßig mit Reformen und Umstrukturierungen konfrontiert, insbesondere mit dem Ziel weitere Fachkräfte auszubilden. Um dieses Ziel zu erreichen, plädiert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in seiner neuesten Gesamtstrategie *>Fachkräfte in Kitas und Ganztag<* u.a. für die weitere Flexibilisierung der sozialpädagogischen Berufsbildung, beispielsweise über Modularisierungen und Ergänzungen der bisherigen Ausbildungen durch digitale Module, sowie für die Absenkung der schulischen Voraussetzungen, die Schaffung vergüteter Ausbildungsmodelle und für ein zügige(re)s Onboarding ausländischer Fachkräfte (BMFSFJ 2024). In einigen Bundesländern lassen sich bereits deutliche Diversifizierungstendenzen sozialpädagogischer Qualifizierungen erkennen, es zeichnen sich unterschiedliche Formate der Ausbildungen an (Berufs-)Fachschulen ab, die von voll- und teilzeitschulischen Modellen über berufsbegleitende bis hin zu praxisintegrierten Formaten reichen (Fachkräftebarometer 2023). Für sozialpädagogische Qualifizierungswege scheint sich also nicht nur fortzusetzen, sondern sogar noch drastischer zu zeigen, dass sie vielgestaltig und mitunter „unübersichtlich, widersprüchlich, reformierungserfahren wie reformierungsbedürftig“ (Küster 2005, S. 823) beschrieben werden können und ein noch umfangreiche(re)s Berufs- und Ausbildungsspektrum umfassen werden als bislang.

Mit Blick auf die Professionalisierung, die sich „auf die individuelle Fähigkeit der einzelnen Fachkraft und auf den Prozess der Qualifizierung, aber auch auf kollektive Prozesse der fachlichen Entwicklung von Berufsfeldern“ (Ebert 2019) bezieht, gilt es demnach sowohl die Entwicklung der Berufe im sozialpädagogischen Feld als auch das zugehörige Berufsbildungssystem in den Blick zu nehmen. Im Rahmen der Fachtagung wollen wir uns mit aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen sozialpädagogischer Berufsbildungsgänge auseinandersetzen. Wenn auch seit ihrer Einrichtung 1967 deutliche Kritik an der ‚Breitbandausbildung‘ der Erzieher\*innen besteht (Ebert 2012), so müssen unter gegebenen Voraussetzungen die Perspektiven von Profilbildungen und Diversifizierungen deutlich reflektiert und hinsichtlich ihrer Angemessenheit in Bezug auf die sozialpädagogische Praxis geprüft werden.



Wir freuen uns über theoretische, empirische, analytisch-systematisierende und konzeptionelle Beiträge, die sich u.a. auseinandersetzen

- mit historischen Systematisierungen der Entwicklungen sozialpädagogischer Berufsbildungsgänge,
- mit der Entwicklung der Berufsbilder der Erzieher\*innen-, Sozialassistent\*innen und Kinderpfleger\*innen,
- mit der Kontroverse von Breitbandausbildung und (möglicher) Profilbildungen,
- mit der Diversifizierung der Formate sozialpädagogischer Berufsbildungsgänge,
- mit den Herausforderungen beruflicher Bildungsgänge im Kontext des Fachkräftemangels,
- mit der Gestaltung tragfähiger Lernortkooperationen, u.a. vor dem Hintergrund der Einbindung neuer Arbeitsfelder (z.B. Ganztage),
- mit Utopien für die Zukunft der beruflichen Bildung Sozialpädagogik.

Wir laden zu einer gemeinsamen Diskussion ein, um neue Denkrichtungen oder Bewältigungsstrategien aktueller Herausforderungen zu diskutieren und zu reflektieren, aber auch um gemeinsam Utopien zu entwerfen und für die Zukunft der beruflichen Bildung Sozialpädagogik zu konkretisieren. Wir freuen uns auf Ihre aktiven Beiträge für eine weitergehende fachwissenschaftliche wie berufsfelddidaktische Auseinandersetzung!

### Zeitplanung:

<b>Montag, 17.03.2025, 12:00-15:00 Uhr</b>		
12:00	Eröffnung & Begrüßung	Nina Göddertz und Anke Karber
12:15-13:00	„Viel erreicht und noch manches zu tun“ Im Gespräch zu vergangenen und zukünftigen Entwicklungen und Reformen sozialpädagogischer Bildungsgänge	„Interview“ mit Amelie Ruff (Alice-Salomon-Schule Hannover, i.R.) & Brit Albrecht (Märkisches Berufskolleg Unna)
13:00-13:45	Lernortgestaltung und Lernortkooperation im Kontext sozialpädagogischer Berufsbildung	Astrid Seltrecht (Universität Magdeburg)
13:45-14:30	Gegenwart und Zukunft der frühpädagogischen Ausbildungen und Auswirkungen auf die Begleitung in der Praxis	Janine Birkel-Barmsen & Christiane Meiner-Teubner (DJI/TU Dortmund)



14:30-15:00	Breitbandausbildung und Arbeitsfelder: Hilfen zur Erziehung im Lichte schulisch-curricularer Perspektiven	Holger Küls (BBS Verden) & Anke Karber (Universität Lüneburg)
-------------	---	---

**Dienstag, 18.03.2025, 9:00-12:00 Uhr**

9:00-9:45	Heterogenität und Diversität frühpädagogischer Fachkräfte als Herausforderung berufsbezogenen Lernens und berufsbegleitender Qualifizierung	Stefan Faas & Nadja Lindenlaub (PH Schwäbisch-Gmünd)
9:45-10:30	Community zum Wissenstransfer OER: Netzwerk von Bildungsbildner:innen (CO-WOERK)	Matthias Müller und Anja Schwertfeger (HS Neuenbrandenburg)
10:40-11:25	Fragen an die Didaktik(en) der Sozialpädagogik – Die Junge Wissenschaft lädt ein zu einem World-Café	Michelle Schmökel, Anna Bobe, Patrick Bielski-Wüsthoff, Magdalena Hartmann und Moritz Paesche (Netzwerk Junge Wissenschaft Sozialdidaktik)
11:30-12:00	Ausblick & Verabschiedung	Nina Göddertz und Anke Karber



## 1.16 **FT 18: Sprachen (C4.208):** Berufsbezogene Sprachförderung in Zeiten der Megatrends:

*Prof. Dr. Christian Efing*

Wir leben, wie der allgemeine Call zu den 23. Hochschultagen Berufliche Bildung deutlich macht, in einer Zeit „sog. Megatrends oder Megathemen“. Viele von diesen sind sehr direkt oder auch eher indirekt mit sprachlich-kommunikativen Anforderungen und damit der Notwendigkeit von (berufsbezogener) Sprachförderung verknüpft. Direkt deutlich wird dies z.B. an Megathemen wie Digitalisierung und KI oder Migration. Hier stellen sich zahlreiche fachliche, didaktische und methodische Fragen wie etwa: Sollte und ggf. (wie) kann man KI sinnstiftend in die Sprachförderung einbauen oder ergeben sich dadurch nur neue Probleme?

KI ist sicherlich eine interessante Erweiterung des medialen und methodischen Repertoires, aber keinesfalls ein Allheilmittel, das alle Probleme löst. Vielmehr scheint ein behutsamer, reflektierter Umgang und eine Einbettung in schon bestehende Ansätze erfolversprechend. Und nur weil die Heranwachsenden oft als digital natives gelten, heißt das noch lange nicht, dass sie in der Lage sind, die beruflich anfallenden kommunikativen Aufgaben in einer digitalen Welt mit den digitalen Fähigkeiten, die sie in ihrer Freizeit erwerben, bewältigen können.

- Welche sprachlich-kommunikativen Kompetenzen werden für ein flexibles und angemessenes Agieren in der digitalen Welt (der Freizeit vs. des Berufs) benötigt und wie können sie gefördert werden?
- Wie kann man Neu-Zugewanderte oder Geflüchtete mit oder ohne Deutschkenntnisse und mit oder ohne Schriftkenntnisse sprachlich so fördern, dass eine gesellschaftliche wie berufliche Integration möglichst schnell – gelingt?
- Wie stellt sich das Verhältnis von Fach-, Berufs- und Alltagssprache vor diesem Hintergrund dar bzw. wie verändert es sich?
- Steigt die Relevanz des Englischen – ggf. mit welchen Konsequenzen? usw.

Aber auch Megatrends wie (Erziehung zur) Nachhaltigkeit, die (welt)politische Instabilität, Diversitätssensibilität u.v.m. implizieren sprachlich-kommunikative und sprachdidaktische Herausforderungen:

- (Wie) Müssen sich sprachbezogene Curricula der beruflichen Bildung verändern?
- Wie befähigt man Jugendliche (im beruflichen Kontext) zu Reflexion über Nachhaltigkeit und Demokratie sowie zur aktiven (z.B. argumentativen) gesellschaftlichen Partizipation?
- Wie vermittelt man Jugendlichen eine kritische Lesekompetenz, die resistent gegenüber Verschwörungstheorien o.ä. macht?
- Anhang welcher (auch literarischer) Gegenstände und Texte kann ich die Megatrends – methodisch wie – sinnvoll in den Sprachunterricht einbinden?
- Wie bringe ich Jugendliche dazu, eine Sprache zu verwenden, die alle ein- und niemanden ausschließt? usw.

Die berufliche Sprachdidaktik steht hier vor vielen neuen Herausforderungen, ohne dass die alten (z.B. Sprachförderung im Kontext der Bewältigung des Fachkräftemangels...) als gelöst gelten können, sodass die Frage bleibt, welche der alten Fragen drängend(er) bleiben, auch wenn sie weniger innovativ klingen.



Die Fachtagung Sprachen im Rahmen der HTBB 2025 möchte damit einen doppelten Blick in die Zukunft der berufsbezogenen Sprachförderung werfen: Welche bekannten Herausforderungen bleiben und welche Förderansätze haben sich hier bewährt und sollten fortgeführt werden? Aber auch: Mit welchen neuen Themen, Akzenten, Ansätzen oder Innovationen kann man den alten, wie neuen Herausforderungen begegnen?

<b>Montag, 17.3.2025, 12.00-15.30 Uhr</b>	
12.00h	Begrüßung, Organisatorisches
12.15h- 12.45h	<i>Magdalena Wiażewicz (Berliner Senatsverwaltung f. Bildung, Jugend und Familie)</i> Wie können Lehrkräfte auf sprachbewussten Unterricht in der Berufsausbildungsvorbereitung vorbereitet werden? Ein Einblick in die IBA-Lernfelder
12.45h- 13.30h	<i>Sanna Dziomba (Universität Jyväskylä, Finnland)</i> Einstellungen von deutschen und finnischen Auszubildenden, Berufsschullehrern und Arbeitgebern zum bedarfsorientierten Fremdsprachenerwerb in der beruflichen Ausbildung
13.30h- 14.00h	<i>Kaffeepause</i>
14.00h- 14.45h	<i>Cecilia Küchler (RWTH Aachen University)</i> Von ‚Abfallaufkommen‘ bis ‚Zielkonflikt‘: Im sprachlichen Spagat des komplexen Themenfelds ‚Nachhaltigkeit‘
14.45h- 15.30h	<i>Nina Erdmann, Karolina Suchowolec, Vanessa Jochum (TH Köln)</i> Fachsprache Sozialer Arbeit: Einordnung – Beschaffenheit – Differenzierung

<b>Dienstag, 18.3.2025, 09.00-12.30 Uhr</b>	
9.00h-9.15h	Begrüßung, Rückblick auf den vorherigen Tag
9.15-10.00h	<i>Przemysław Wolski (Universität Warschau)</i> Künstliche Intelligenz in der Ausbildung von Lehrkräften für Deutsch als Fremdsprache
10.00h- 10.45h	<i>Olga Dohmann (Universität Paderborn) / Sandra Drumm (Universität Kassel)</i> Mehrsprachige Schreib-Lernberatung mit K.I. in der Pflegeausbildung
10.45h- 11.15h	<i>Kaffeepause</i>
11.15h- 12.00h	<i>Isa-Lou Sander (RWTH Aachen University)</i>



	Registerbezogene Sprachförderung im Beruf im Zeichen von migrationsbedingten Herausforderungen
12.00h-12.30h	<i>Abschlussdiskussion</i> Aktuelle Forschungs- und Fördersituation und -bedarfe im Bereich „Sprache und Kommunikation in der beruflichen Bildung“



## 1.17 **FT 19: Wirtschaft und Verwaltung (L1.202):**

*Prof. Dr. Karl-Heinz Gerholz, Prof.in Dr. Nicole Naeve-Stoß*

Künstliche Intelligenz ist in aller Munde. Man könnte sagen ‚A New Kid on the Block! Mit der Veröffentlichung von ChatGPT 3.0 im November 2022 durch Open AI bekam die generative KI (gKI) ein „Gesicht“: Was bisher überwiegend diskutiert wurde, bekam mit ChatGPT vielfältige Anwendungsmöglichkeiten für eine Vielzahl von Nutzer:innen. Und zwei Jahre später begegnet man kaum noch Menschen im beruflichen oder privaten Bereich, die nicht schon Erfahrungen mit gKI-Tools gesammelt haben oder nicht-wissend bereits mit gKI-Unterstützungen arbeiten.

gKI wird immer wieder ein enormes Transformationspotential in nahezu allen Bereichen des wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Zusammenlebens zugeschrieben. Viele Prognosen gehen davon aus, dass der Einsatz von gKI-gestützten Anwendungen und Verfahren die Arbeitswelt grundlegend verändern wird, natürlich auch im Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Angefangen von der zunehmenden Automatisierung von Geschäftsprozessen (z.B. Datenübertragungen, Abgleich von Fehlern bei Rechnungsstellungen) über die Verwendung von gKI zur Analyse großer Datenmengen (z.B. Vorhersagen von Kaufentscheidungen von Kund:innen) bis zur gKI-basierten Interaktion mit Kund:innen und Mitarbeitenden (z.B. Rund-um-die-Uhr KI-basierter Kund:innenservice, gKI-basierte Unterstützung bei der unternehmensinternen, digitalen Reisekostenabrechnung) (Steil et al. 2023; Collins et al. 2021, Davenport & Ronanki 2018).

Die prognostizierten Veränderungen durch gKI im kaufmännisch-verwaltenden Bereich haben Konsequenzen für die Gestaltung von beruflichen Bildungsprozessen. So werden spätestens mit ChatGPT die Potentiale von gKI im Bildungsbereich allgemein (u.a. SWK 2024) diskutiert. Aus beruflicher Bildungsperspektive kann dabei eine Handlungs- und eine Medienperspektive unterschieden werden (Gerholz 2024). Die Handlungsperspektive nimmt die Veränderungen in Arbeits- und Geschäftsprozessen durch gKI auf. Berufliche Bildung hat dabei die Aufgabe, zukünftige Fachkräfte auf diese Arbeitswelt (von morgen) im Hier-und-Jetzt vorzubereiten. Im Sinne einer kompetenzorientierten Ausbildungs- und Unterrichtsarbeit sind somit die sich verändernden beruflichen Handlungsanforderungen durch gKI aufzunehmen. Berufliche Bildung hat dabei die Aufgabe, die zukünftigen Entwicklungen proaktiv mitzugestalten und demzufolge Menschen zu verantwortungsvoll denkenden und handelnden Fachkräften *auszubilden*, die kompetent handeln und Verantwortung für ihr Handeln übernehmen (wollen), die sich einmischen (wollen) und mitgestalten.

Aus einer Medienperspektive geht es um die Frage, wie berufliche Bildungsprozesse durch gKI-Anwendungen unterstützt und gestaltet werden können. Hierzu bedarf es entsprechender Heuristiken, welche – die Transformationsgeschwindigkeit von gKI-Anwendungen im Hinterkopf – den aktuellen Stand abbilden können.

In der Fachtagung Wirtschaft und Verwaltung sollen die aufgezeigten Perspektiven zu gKI zur Geltung kommen und durch Impuls-, Arbeits- und Reflexionsphasen den Teilnehmenden die Bandbreite von gKI-Tools und deren Einsatzmöglichkeiten anhand konzeptioneller, empirischer und berufspraktischer Beiträge aufgezeigt und ein Diskurs initiiert werden. Dabei geht es um berufliche Bildungsprozesse und Lehrer:innenbildung gleichermaßen. Dies soll in einer abschließenden Podiumsdiskussion zusammengeführt werden, welche unter dem Titel steht, ob KI nun wirklich ein ‚New Kid on the Block!‘ ist oder vielmehr ein ‚Täglich grüßt das Murmeltier‘-Effekt zu beobachten ist, indem die nächste Technologie viele Versprechungen zur Innovation der beruflichen Bildung macht.



**Zeitplanung:**

<b>Montag, Fachtagung Teil I – KI in der beruflichen Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung</b>	
12.00-12.10 Uhr	Begrüßung und Einführung  <i>Karl-Heinz Gerholz &amp; Nicole Naeve-Stoß</i>
12.10-12.40 Uhr	Was meint eigentlich gKI? - Einige Überlegungen aus der Wirtschaftsinformatik (Arbeitstitel)  <i>Christoph Rosenkranz (Universität zu Köln)</i>
12.40-13.10 Uhr	Veränderungen der Arbeitswelt durch gKI am Beispiel der Ausbildungsberufe Bankkaufleute und Industriekaufleute  <i>Nicole Naeve-Stoß (Universität zu Köln)</i>
13.10-13.40 Uhr	Relevanz und Einsatz von gKI in kaufmännischen Prozessen – Ein Fallbeispiel aus der Unternehmenspraxis  <i>Perspektive aus der Unternehmenspraxis (angefragt)</i>
13.50-14.10 Uhr	Pause
14.10-14.40 Uhr	Mit Künstlicher Intelligenz zu mehr Lernortkooperation? Chancen und Limitationen.  <i>Bernd Gössling (Universität Innsbruck)</i>
14.40-15.30 Uhr	Potentiale von KI in der Ausbildungsarbeit – Plenumsreflexion  <i>Nicole Naeve-Stoß &amp; Karl-Heinz Gerholz</i>

<b>Dienstag, Fachtagung Teil II – KI in der beruflichen Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung</b>	
09.00-09.05 Uhr	Begrüßung und Rückblick auf den ersten Tag  <i>Nicole Naeve-Stoß &amp; Karl-Heinz Gerholz</i>
09.05-09.35 Uhr	KI-bezogene Kompetenzen bei Lehrkräften – Befunde einer systematischen Literaturübersicht  <i>Michel Meß, Josef Guggemos (PH Schwäbisch-Gmünd), Stanley Schilling-Friedmann &amp; Roland Happ (Universität Leipzig)</i>
09.35-10.05 Uhr	Handlungsorientiert mit KI-Tools unterrichten: Wirkung auf die Schülerinnen und Schüler – Befunde einer empirischen Studie in Bayern  <i>Karl-Heinz Gerholz (Universität Bamberg), Clemens Frötschl, Pankraz Männlein &amp; Jörg Neubauer (Staatliche Berufliche Schule III Bamberg)</i>



10.05-11.00 Uhr	<p>Pitches – Fortbildungskonzepte für Lehrkräfte zur Verwendung von künstlicher Intelligenz in der kaufmännischen Unterrichtsarbeit</p> <p>(1) Prompting für Lernsituationen</p> <p><i>Melanie Riedl &amp; Karl Wilbers (FAU Nürnberg)</i></p> <p>(4) KI-Literarcy fördern</p> <p><i>Roland Happ (Universität Leipzig) &amp; Josef Guggemos (PH Schwäbisch-Gmünd)</i></p> <p>(3) My eWorld – Fortbildung für Lehrpersonen am BK in NRW</p> <p><i>Detlef Steppuhn (Erich-Gutenberg Berufskolleg, Köln)</i></p> <p>(2) KI-Tools handlungsorientiert in der kaufmännischen Unterrichtsarbeit einsetzen – Fortbildungskonzept und Ergebnisse der Evaluation aus dem Projekt DiSo-SGW</p> <p><i>Karl-Heinz Gerholz &amp; Anna Wagner (Universität Bamberg)</i></p>
11.00-11.15 Uhr	Pause
11.15-12.15 Uhr	KI in der beruflichen Bildung: Täglich grüßt das Murmeltier <i>oder</i> A New Kid on the Block?



## 2. Keynotes

### 2.1 **Keynote I (Audimax):**

### 2.2 **Keynote II (Audimax):** Lehrkräftebildung als Chance und Herausforderung für die berufliche Bildung: *Volker Meyer-Guckel*

### 2.3 **Keynote III (Audimax):** Anarchie vs Disneyland - die enttäuschten Erwartungen ans Internet und warum Abschalten auch keine Lösung ist: *Jochim Selzer, Chaos Computer Club*

Vor 40 Jahren war die Welt noch überschaubar. Öffentlicher Diskurs spielte sich kanalisiert über Zeitungen, drei Fernseh- und drei Radiosender ab.

Wer gehört werden wollte, musste eine Redaktion überzeugen, interessant zu sein. Das änderte sich mit dem Internet. Plötzlich konnten sich Menschen von entgegengesetzten Seiten des Globus in Sekundenschnelle und für wenig Geld austauschen, und es gab nichts, was sie daran hinder konnte. Die Hoffnungen waren groß, der freie Wettstreit der Ideen möge die Menschheit voranbringen.

Inzwischen sind wir ernüchtert. Statt Diskussion findet vor allene in Schreiwettbewerb um Klicks und Likes statt. War das Internet ein Fehler?

Sollte es abgeschaltet und durch etwas Neues, Besseres ersetzt werden?

Ist Anarchie oder Disneyland gewollt? Eindeutige Antworten gibt es nicht, aber Vorschläge, worauf geachtet werden kann.



### 3. Poster

Die Ausstellung der Poster findet in **Gebäude L (Eingangsbereich)** statt. Zeitgleich erfolgen im **Raum L1.201** die zugehörigen Pitches. Jene Zeitslots sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

<b>Tag</b>	<b>Uhrzeit</b>	<b>Postertitel</b>
<i>Montag, 17. März 2025</i>	12:00 Uhr	Berufliche Orientierung im Strukturwandel
	12:20 Uhr	Handlungsempfehlungen zur nachhaltigen Gestaltung verzahnter Berufsorientierungsangebote
	12:40 Uhr	Strukturelle Neugestaltung unter Bezugnahme auf die regulative Idee Inklusion
	13:00 Uhr	Berufliche Orientierung – Ein Vergleich von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen und geschlechtstypischen Ausbildungsverhältnissen
	13:20 Uhr	Erasmus+-Projekt TeC@ses
	13:40 Uhr	Geschlechtsatypische akademische und berufliche Ausbildungsentscheidung: Die Bedeutungsfunktionen des Talentscoutings aus der Perspektive von Auszubildenden und Studierenden
	14:00 Uhr	Digitale Barrierefreiheitsstandards als Querschnittsthema für Chancengerechtigkeit in Bildung und Beruf
	15:00 Uhr	Multiprofessionalität als Schlüssel für eine zukunftsorientierte Übergangsbegleitung
	15:20 Uhr	Bietet das Verbundstudium in NRW angemessenes Entwicklungs- und Entfaltungspotenzial für Studierende und die Region?
	15:40 Uhr	SkillUp: ein innovatives Bildungskonzept für nachhaltige Entwicklung und berufsvorbereitende Lern-, Lehr- und Bildungskultur
<i>Dienstag, 18. März 2025</i>	09:00 Uhr	Berufliche Fortbildung nach dem Bachelorabschluss?! Chancen und Hemmnisse der Durchlässigkeit von der Hochschule in die höherqualifizierende Berufsbildung (HQBB) nach BBiG/HwO
	09:20 Uhr	Wie können berufliche Schulen Blended-Learning-Formate gestalten?
	09:40 Uhr	Future Class
	10:20 Uhr	Berufliche Lehramtsausbildung in Zeiten von KI – kooperative Seminargestaltung im Projekt „Lehrkraft voraus!“
	10:40 Uhr	Chancengerechtere Lehrkräftebildung für Berufskollegs durch Anreicherung der mathematikdidaktischen Veranstaltungen



	11:00 Uhr	Digitale Kompetenzen angehender Lehrpersonen im Gesundheits- und Pflegebereich: Eine Mixed-Methods-Studie am Beispiel eines interaktiven Patientenfalls
	11:20 Uhr	MinCa (Mindful Campus) – Mentale Gesundheitskompetenz bei Studierenden des beruflichen Lehramts stärken
	11:40 Uhr	Nachhaltige Entwicklung in wirtschaftsberuflichen Schulbüchern. Isoliertes Einzelthema oder integraler Bestandteil?
	15:00 Uhr	Förderung psychischer Gesundheit in der beruflichen Bildung: Status Quo und Perspektiven
	15:20 Uhr	Digitalisierte Kommunikation im Gastgewerbe - Merkmale eines domänenspezifischen Berufssprachregisters
	15:40 Uhr	Berufliches Bildungspersonal im Fokus - Ansätze des Forschungs- und Entwicklungsprojekts "BeConnect"
	16:00 Uhr	DigiTeamsBau: Integration digitaler Kompetenzen in der Lehramtsausbildung (Bau- und Tiefbautechnik)
	16:20 Uhr	Experimentierfähigkeit von Lehramtsstudierenden der beruflichen Fachrichtung Ernährung und Hauswirtschaft
	16:40 Uhr	FiT with AI - Future innovative Teaching with Artificial Intelligence - ein Lehrprojekt
<i>Mittwoch, 19. März 2025</i>	10:00 Uhr	Virtual Reality als Werkzeug zur Entwicklung innovativer Lehr- und Lernformate im Hochschulbereich
	10:20 Uhr	KI-gestützte Entwicklung von individuellen Kompetenzportfolios
	10:40 Uhr	Umsetzungspraxis des Nachteilsausgleich (NA) an den drei Lernorten - Erfolgsbedingungen und Herausforderungen in der beruflichen Grundbildung der Schweiz
	11:20 Uhr	Das Unterrichtsprinzip Berufssprache Deutsch in Fachklassen an Berufsschulen: Chancen und Herausforderungen von Künstlicher Intelligenz und digitalen Werkzeugen bei der Unterrichtsplanung und -gestaltung
	11:40 Uhr	Zum Verhältnis von Nachhaltigkeitsbewusstsein, Nachhaltigkeitswissen und Nachhaltigkeits Handeln bei Lernenden in der Schweizer Berufsbildung



	12:00 Uhr	Interpersoneller Austausch und Entscheidungsprozesse: Die Interaktionen von Jugendlichen und Fachpersonen in Berufswegekonzferenzen
	12:20 Uhr	Nachhaltigkeitsbildung am Berufskolleg - Herausforderungen und Lösungsansätze



## 4. Symposien/ Foren/ Workshops

### 4.1 Symposium 1 (L1.202): Übergang in Ausbildung und Beruf: Vielfältige Reformansätze – stagnierende Implementierung?: Prof. em. Dr. Dieter Euler

Seit mehr als zwei Jahrzehnten gelingt es nicht, eine beharrlich hohe Zahl von Jugendlichen von der Schule in eine Berufsausbildung bzw. zu einem Berufsabschluss zu bringen. So landen derzeit 250.000 im sog. Übergangssektor, und ein Teil von ihnen schafft selbst nach mehreren Jahren nicht den Weg in eine Ausbildung. Besonders betroffen sind männliche Schulabgänger mit max. Erstem Schulabschluss und/oder Migrationshintergrund.

Vor diesem Hintergrund soll der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert und diskutiert werden. Nach einem einführenden Überblick über den Status-Quo werden bestehende Reformansätze vorgestellt und kritisch reflektiert. Unter welchen Voraussetzungen bieten unterschiedliche Maßnahmentypen im Übergangssektor einen tragfähigen Übergang in eine Ausbildung? Welche alternativen Übergangswege versprechen eine höhere Effektivität als bestehende Maßnahmen im Übergangssektor? Was spricht für einen integrativen Ansatz der Verlagerung von Fördermaßnahmen in eine (ggf. staatlich geförderte) Berufsausbildung?

#### **1. Ausgangspunkte: Fakten und Ausgangsthesen (Prof. Dr. Dieter Euler – Universität St. Gallen)**

Während in den Medien derzeit die Botschaft dominiert, es mangle an ausbildungsbereiten Jugendlichen, um die zahlreichen offenen Ausbildungsstellen zu besetzen, zeichnet die vertiefte Analyse ein differenziertes Bild. Während für bestimmte Regionen und Berufe durchaus Besetzungsprobleme bestehen, finden in anderen Bereichen ausbildungswillige Jugendliche keine für sie akzeptable Ausbildungsstelle. Viele von ihnen landen in einer der zahlreichen Maßnahmen des Übergangssektors, viele von ihnen schaffen aber selbst nach mehreren Maßnahmen nicht die Einmündung in eine Berufsausbildung. Zu viele junge Menschen münden ohne beruflichen Abschluss in das Beschäftigungssystem ein. Aktuell sind mehr als 17 % der 25- bis 34-Jährigen in Deutschland ohne Berufsabschluss.

Es gelingt in der Berufsausbildung nicht hinreichend, die bestehenden Talente und Potenziale zu heben. Dabei ist die soziale Integration der nachwachsenden Generation in Ausbildung und Beruf ein erklärtes Ziel in der deutschen Berufsbildung. Die Entwicklungen im Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung und Beruf sind nicht nur unter dem Aspekt der sozialen Polarisierung und Segregation besorgniserregend: Sie verhindert die Entwicklung individueller Bildungs- und Berufskarrieren und beeinträchtigt die Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials und damit die ökonomische Leistungsfähigkeit.

In dem Beitrag soll zunächst die empirische Sachlage der unzulänglichen Übergänge in Ausbildung und Beruf differenziert dargestellt werden. Dabei werden u.a. die sozialen und regionalen Disparitäten sowie Entwicklungstendenzen in der Ausprägung der Maßnahmen im Übergangssektor dargestellt. Die Erwartungen, Ansprüche und Zielsetzungen einzelner Maßnahmentypen werden



kontrastiert mit den Befunden über die Effektivität des Übergangssektors. Als Übergang zu den nachfolgenden Beiträgen werden bestehende Reformansätze in einem ersten Überblick skizziert.

### **Literatur:**

AGBB, Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur beruflichen Bildung. Bielefeld: wbv. BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Bonn. Euler, D. & Seeber, S. (2023). Ausbildungsgarantie - Ein Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen. FES diskurs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdffiles/a-p-b/19972-20230209.pdf>

### **2a: Übergangssektor als „Chancenverbesserungssystem“ – Rhetorik oder tragfähiges Reformprinzip? (Prof. Dr. Birgit Reißig – DJI)**

Um die Interpretation des Übergangssektors (oder das sog. Übergangssystem) wird bereits seit langer Zeit gerungen. Entstanden ist der Sektor mit seinen unterschiedlichen Maßnahmen als ein kompensatorisches Angebot. In Zeiten des Mangels an Ausbildungsplätzen, vor allem zu Beginn des Jahrtausends, sowie im Falle von Zugangsschwierigkeiten aufgrund individueller Hemmnisse sollen Jugendliche mit unterschiedlichen Angeboten und Maßnahmen auf die berufliche Ausbildung vorbereitet werden. Seit dem Höhepunkt der Eintritte 2005 (417.649) ist ein Rückgang der Anzahl junger Menschen zu verzeichnen, die in den Übergangssektor einmünden (2023: 249.790). Ausnahmen bilden jeweils besondere Situationen der Zuwanderung, wie 2016/17 oder 2022/23 (AGBB 2024). Die teilweise vorgebrachte Hoffnung, dass der Übergangsbereich, auch aufgrund der demografischen Entwicklung, obsolet wird, hat sich nicht erfüllt. Vor diesem Hintergrund bleibt es geboten, sich mit den Wirkungen des Übergangssektors auseinanderzusetzen.

Die Einschätzungen gehen dabei sehr auseinander. So spricht Krüger vom „Chancenverbesserungssystem“ und fokussiert damit auf die Funktion der Verbesserung sowohl der Allgemeinbildung als auch des Niveaus beruflicher und vorberuflicher Kompetenzen als Voraussetzung für verbesserte Zugangschancen zur regulären beruflichen Bildung (Krüger 2004, S. 145). Dagegen steht zur gleichen Zeit die Bezeichnung „Parallelsystem“ (vgl. Solga 2004) mit dem Hinweis auf die Risiken der Stigmatisierung und der Aussteuerung oder sogar Ausgrenzung aus dem Berufsbildungssystem, insbesondere durch längere Verweildauern im Übergangssektor. Das „Übergangssystem“ wird kritisch als „skandalöser Dschungel“ gesehen, das vor allem Warteschleifen produziert (Greinert 2007, S. 3). Auf empirische, vor allem auch längsschnittliche, Befunde zum Übergangssektor musste länger gewartet werden. Das DJI-Übergangspanel (2004–2009) hat gezeigt, dass drei Viertel der Jugendlichen mit Hauptschulbildung in einem Zeitraum von maximal drei Jahren an Berufsfachschulen einen mittleren Abschluss erwerben und dadurch ihre Chancen auf einen Berufseinstieg wesentlich verbessern (Braun & Geier 2013). Mit dem NEPS konnte gezeigt werden, dass gerade leistungsschwächere Schulabgänger:innen von der Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen profitieren. Auch das Erlangen höherer Schulabschlüsse im Übergangssektor ermöglicht jungen Menschen den Einstieg in Ausbildungsberufe mit einem höheren Status (Holtmann et al. 2021).

Es lassen sich also positive Effekte empirisch belegen. Allerdings zeigt sich ebenso die Gefahr, z.B. aufgrund langer Verweildauern und dem unsystematischen Aufeinanderfolgen von Maßnahmen,



dass sich der Zugang zur beruflichen Ausbildung nicht verbessert (Holtmann u.a. 2021; Gaupp u.a. 2011). Der Beitrag geht der Frage nach, wie es, ausgehend von den Bedarfen der Jugendlichen, gelingen kann, über Angebote des Übergangssektors die Chancen auf berufliche Ausbildung zu erhöhen. Die empirische Basis bilden sowohl eigene Befunde (z.B. AID:A, Studien zu regionalen Übergangsstrukturen) sowie weitere aktuelle Studien. Es werden zum einen Anforderungen an die Gestaltung von Angeboten und Maßnahmen aufgezeigt, und zum anderen an die rahmenden (Netzwerk-)Strukturen (Arbeitsgruppe 9 + 1 2022).

### **Literatur:**

AGBB, Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein Indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld: wbv.

Arbeitsgruppe 9 + 1 (2022): Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung. Bonn.

Braun, F. & Geier, B. (2013): Bildungsgänge des Übergangsystems – Wartesaal des Berufsbildungssystems oder Orte der Chancenbesserung? In: Die Deutsche Schule, 105 (1), S. 52–65.

Gaupp, N., Geier, B., Lex, T. & Reißig, B. (2011): Wege in die Ausbildungslosigkeit. In: Zeitschrift für Pädagogik, 57. Jg., H. 2, S. 173–186.

Greinert, W.-D. (2007): Kernschmelze – der drohende GAU unseres Berufsausbildungssystems. Berlin: Technische Universität Berlin.

Holtmann, A.C., Ehlert, M., Menze, L. & Solga, H. (2021): Improving Formal Qualifications or Firm Linkages? What Supports Successful School-to-Work Transitions among Low-Achieving School Leavers in Germany? Mannheim.

Krüger, H. (2004): Zur Datenlage vollzeitschulischer Berufsbildung. In: Baethge, M., Buss, K.-P. & Lanfer, C. (Hrsg.), Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen (S. 141–164). BMBF.

Solga, H. (2004). Ausgrenzungsgefahren trotz Integration – die Übergangsbio-graphien von Jugendlichen ohne Schulabschluss. In: Hillmert, S. & Mayer, K. U. (Hrsg.), Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland (S. 39–64). Springer VS.



## **2b: Individualisierte Förderkonzepte im Übergangssektor – ein didaktischer Idealismus? (Prof. Dr. Hugo Kremer – Universität Paderborn)**

Maßnahmen des Übergangssektors haben sich als fester Bestandteil des beruflichen Bildungssystems etabliert und verfolgen dabei das Ziel, Jugendliche auf die Aufnahme einer regulären Berufsausbildung vorzubereiten und ihnen hierüber den Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen (vgl. Kleinert & Jacob 2012, 214). In Diskursen um ‚gelingende‘ Übergänge von der Schule in die Berufs- und Arbeitswelt wird das Übergangssystem u. a. hinsichtlich seiner Integrations- und Unterstützungsfunktion jedoch eher kritisch betrachtet (vgl. u. a. Kremer & Otto 2023, 18). Es wird u. a. kritisch hervorgehoben, dass die Wirksamkeit der Maßnahmen nur bedingt nachvollziehbar ist, sich die Problemantik schulischer Warteschleifen zeigt und eine stark defizitorientierte Sichtweise auf die Zielgruppe – die sich auch deutlich in den Rahmenlehrplänen wiederfindet – Stigmatisierungs- und Exklusionsrisiken birgt (vgl. Braun & Geier 2013, 55; Frehe & Kremer 2015, 10; 2016, 6; Kremer 2020, 173f.). Nach Frehe-Halliwell & Kremer (2019, 163) „stellen sich [Bildungsgänge wie die Ausbildungsvorbereitung] der Herausforderung der Inklusion und tragen gleichermaßen zur Etablierung eines Sonderformats und damit zur Exklusion bei.“ Eine anforderungsorientierte Perspektive wird in den Bildungsmaßnahmen vor Ort über individualisierte Förderkonzepte bzw. eine entsprechende Ausrichtung der Maßnahmen angepasst. Hierbei gewinnen die spezifischen Vorstellungen, Entwicklungsmöglichkeiten und -ressourcen der Jugendlichen an Bedeutung. Bildungsakteur:innen sind hier mit Spannungsfeldern und besonderen Herausforderungen konfrontiert und aufgefordert, mit Ambiguitäten umzugehen. Es wird oftmals vom Bildungspersonal darauf verwiesen, dass die Arbeit in diesen Bildungsmaßnahmen eine besondere pädagogische Haltung bzw. ein Einlassen auf die Jugendlichen als Basis einer selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Entwicklung erfordert. Dabei sehen sich die Bildungsverantwortlichen immer wieder aufgefordert, die spezifischen Herausforderungen der Jugendlichen zu berücksichtigen und eine auf die Individuen ausgerichtete Bildungsarbeit zu implementieren. Hier können durchaus Begrenzungen auf systemischer, organisatorischer und personeller Ebene festgestellt werden und ein besonderes Engagement des Bildungspersonals erfordern. Der vorliegende Beitrag nimmt eine didaktische Perspektive ein, fokussiert die didaktische Gestaltungsfrage im Übergang Schule-Beruf und diskutiert auf dieser Basis Perspektiven für eine Weiterentwicklung des Übergangssektors.

### **Literatur:**

Braun, F. & Geier, B. (2013): Bildungsgänge des Übergangssystems–Wartesaal des Berufsbildungssystems oder Orte der Chancenverbesserung? DDS–Die Deutsche Schule, 105(1), S. 52-65.

Kleinert, C. & Jacob, M. (2012): Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung. In: R. Becker & H. Solga (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung. Sonderheft 52/2012 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 211–233.

Frehe, P. & Kremer, H.-H. (2015): Auf dem Weg zu einer Didaktik der Ausbildungsvorbereitung. Expertise zur Diskussion im Rahmen des Projekts Innovationsarena 3i ‚Professionelle Bildungsgangarbeit zur individuellen Förderung, inklusiven Bildungsarbeit und sozialen Integration. Paderborn.



Frehe, P. & Kremer, H.-H. (2016): Ausbildungsvorbereitung als Domäne – Inklusion in der Exklusion? In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 30, S. 1-21. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe30/frehe\\_kremer\\_bwpat30.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe30/frehe_kremer_bwpat30.pdf) (06-11-2016).

Frehe-Halliwell P. & Kremer H.-H., (2019): Eine Analyse ausbildungsvorbereitender Bildungsgänge. In: M. Veber, R. Benölken & M. Pfitzner (Hrsg.), Potenzialorientierte Förderung in den Fachdidaktiken. Vol Band 7. Begabungsförderung – Individuelle Förderung und Inklusive Bildung. Münster: Waxmann; 2019: S. 151-170.

Kremer, H.-H. (2017). Teaching under and in inequality in German Vocational Schools. In S. Natale & A. Libertella (Hrsg.), Wealth Equity Dynamics: Economics and Education Challenges (S. 47–67). New York: Global Scholarly Publications.

Kremer, H.-H. (2020): Didaktische Gestaltung der Ausbildungsvorbereitung am Berufskolleg – Chancen und Herausforderungen der digitalen Transformation. In: D. Heisler & J. Meier (Hrsg.), Digitalisierung am Übergang Schule Beruf. Bielefeld: wbv Publikation, S. 165-186.

Kremer, H.-H. & Otto, F. (2023): Übergang Schule-Beruf als Chancenverbesserungssystem – Zur Gestaltung von Lebensräumen und Entwicklung von Praktiken für den Übergang. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 45, S. 1-27. Online: [https://www.bwpat.de/ausgabe45/kremer\\_otto\\_bwpat45.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe45/kremer_otto_bwpat45.pdf) (18.12.2023).

## **2c: Ausbildungsgarantie – ein domestizierter Reformansatz? (Prof. Dr. Susan Seeber – Universität Göttingen)**

In Deutschland haben 18,5% der 25- bis 34-Jährigen, die sich weder in Ausbildung, Studium noch in sonstiger Bildung befinden, keinen beruflichen Abschluss; das sind ca. 1,92 Mio. junge Menschen (BIBB 2023, 288). Die Bundesregierung wollte mit der im Koalitionsvertrag vereinbarten Ausbildungsgarantie allen Jugendlichen, die trotz Bemühungen keinen Ausbildungsplatz finden können, eine Ausbildung zusichern. Ein solches Vorhaben könnte nicht nur die soziale Integration und Kohäsion, sondern die berufliche Fachkräftesicherung unterstützen. Allerdings stieß es von Anfang an bei Unternehmensverbänden und Kammern auf vehemente Kritik, einerseits mit dem Argument der Unterhöhlung der betrieblichen Ausbildung und andererseits mit Verweis auf die gestiegenen unbesetzten Ausbildungsstellen (2023: 73.400 Plätze) und die unversorgten bei der BA gemeldeten Bewerber:innen (2023: knapp 63.700; vgl. AGBB 2024, Tab. E2-5web). Das Nichtzustandekommen von Verträgen ist allerdings auf Passungsprobleme zurückzuführen, bei denen berufliche und eigenschaftsbezogene Probleme mit 76% dominieren (AGBB 2024, 182ff.), die sich nur schwer auflösen lassen.

Die vorgebrachten Argumente sind nicht neu. Ähnliche Erklärungen verhinderten schon vor knapp 20 Jahren den Ausbau des Schulberufsystems, vor allem der Assistenzbildungen und der schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO, obwohl deutlich mehr als ein Drittel aller Neuzugänge im Übergangssektor landete (für 2005 vgl. AGBB 2022, 167). Inzwischen sind beide Ausbildungsvarianten mit der demografisch bedingten Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation bei



Ausbildungsplätzen deutlich zurückgefahren worden (ebd., 177f.), obwohl immer noch mehr als ein Viertel aller Neuzugänge in den Übergangssektor einmündet (AGBB 2024, 177).

Der Beitrag geht daher der Frage nach, ob mit den derzeitigen restriktiven Bedingungen der Umsetzung der Ausbildungsgarantie zum 01.08.2024 die Probleme von Jugendlichen, die nur schwer Zugang zum Ausbildungssystem finden, gelöst werden können (Euler & Seeber 2023). Er beleuchtet mögliche Potenziale einer weniger restriktiven Umsetzung der Ausbildungsgarantie und zeigt Chancen auf, die sich für Gesellschaft, Jugendliche und letztlich auch für Betriebe ergeben können, wenn Partikularinteressen zurückgestellt und die Perspektive von Jugendlichen und Gesellschaft angesichts herausfordernder Transformationsprozesse gestärkt würden.

### **Literatur:**

AGBB, Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur beruflichen Bildung. Bielefeld: wbv.

AGBB, Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2023). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Euler, D. & Seeber, S. (2023). Ausbildungsgarantie - Ein Instrument zur Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Integration junger Menschen. FES diskurs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdffiles/a-p-b/19972-20230209.pdf>

### **2d: Stärkung der Integrationskraft beruflicher Schulen in der Berufsausbildung – ein Weg zur Überwindung des Übergangssektors? (Florian Bäuerle; Christine Wieland; Anita Henselmann; Eva Schießl; Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport)**

Der Beitrag beleuchtet die praktische Perspektive eines großen kommunalen Schulträgers in Hinblick auf die erkenntnisbasierte Entwicklung eines ausbildungsintegrierten Förderansatzes am Übergang in die Ausbildung. Für München als prosperierenden Wirtschaftsstandort ist die Fachkräftesicherung von großer Bedeutung und die berufliche Bildung bietet mit 87 Schulen in kommunaler Trägerschaft ein zentrales Gestaltungsfeld. Der indikatorengestützte Münchner Bildungsbericht betrachtet und analysiert (Berufs)Bildung in München unter besonderer Berücksichtigung von Teilhabe und Chancengerechtigkeit. Er zeigt die zentrale Herausforderung auf: Bildungsungleichheiten mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken, um bei zunehmender Heterogenität gelingende Integration zu ermöglichen (vgl. MBBB 2020). Ein aus der strategischen Leitlinie Bildung der Landeshauptstadt München abgeleiteter Förderansatz ist die "Bedarfsorientierte Budgetierung", eine zusätzliche Zeitressource als freiwillige kommunale Leistung. Diese soll von den Schulen für passgenaue Fördermaßnahmen vor Ort genutzt werden. Unterschiedliche Ausgangslagen münden in unterschiedliche Budgetierungen: Ausbildungsberufe, in denen Problemlagen und Herausforderungen gehäuft auftreten, werden deutlich stärker budgetiert. Jugendliche, die sonst im



Übergangssektor anzutreffen sind, sollen durch eine unterstützte Ausbildung eine Perspektive für die berufliche und soziale Integration erhalten. Entwickelt wurde der Förderansatz in enger Abstimmung zwischen dem Geschäftsbereich Berufliche Schulen und der Stabsstelle Strategisches Bildungsmanagement und Monitoring. Ein zentrales Element war die wissenschaftliche Begleitung der Einführung der bedarfsorientierten Budgetierung an zwölf besonders herausgeforderten Berufsschulen (Euler & Hahn 2022a, 2022b) und eine aktuell noch laufende Folgestudie an weiteren beruflichen Schulen, deren Schülerschaft durch eine große Heterogenität gekennzeichnet ist. Der in beiden Studien verfolgte gestaltungsorientierte Forschungsansatz ("Design-Based Research") liefert auch der Bildungsverwaltung Anknüpfungspunkte für die (Weiter)Entwicklung dieses Förderansatzes für mehr Chancengerechtigkeit in der beruflichen Bildung. Diese sollen im Beitrag aufgezeigt und diskutiert werden.

### **Literatur:**

- Euler, D. & Hahn, A. (2022a). Bedarfsorientierte Steuerung pädagogischer Ressourcen – ein Weg zur Integration von Jugendlichen mit Startnachteilen in eine qualifizierte Berufsausbildung? Eine Design-Based Research-Studie. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (118/3), S. 464-508.
- Euler, D. & Hahn, A. (2022b). Didaktische Förderung von Auszubildenden mit Startnachteilen – Erfahrungen aus einem Förderkonzept der Landeshauptstadt München. Bildung und Beruf (5/10), S. 341-344.
- MBBB (2020) – Münchner Bildungsbericht Berufliche Bildung 2020. Hg. Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport und Referat für Arbeit und Wirtschaft. München.



#### 4.2 **Symposium 2 (J2.213):** (Sprachliche) Diversität in der Pflege(-ausbildung) – Status quo und quo vadis:

*Prof. Dr. Andrea Daase, Prof. Dr. Ingrid Darmann-Finck, Prof. Dr. Constanze Niederhaus*

Die Rekrutierung von Pflegekräften auf allen Qualifikationsniveaus stellt eines der Topthemen zur Sicherstellung einer zukunftsfähigen pflegerischen Versorgung dar. Durch Anwerbung von zertifiziertem Pflegepersonal und Pflegeausbildungsinteressierten nimmt die bereits vorhandene Diversität in der Pflege(-aus/-weiterbildung) in der Migrationsgesellschaft stetig zu – ein Aspekt, dem sich die berufliche Bildung noch nicht ausreichend gestellt hat. Um Ausbildungsinteressierte zu binden und den Ausbildungserfolg zu sichern, müssen Konzepte der sprachbildenden und zugleich differenzsensiblen Gestaltung integriert werden. Dies gilt für den Pflegeunterricht, die praktische Ausbildung wie auch die Institutionen. Konzepte müssen u.a. auf die Verbesserung der Partizipation aller Auszubildenden und auf die Verzahnung von Fach- und Sprachlernen abzielen (Niederhaus 2018). Das erfordert die Verantwortungsübernahme aller (Daase 2021).

##### **Literatur:**

Daase, Andrea (2021): Individuelle Handlungskompetenz vs. Partizipation an sozialen Praktiken – Zugang zu Mitspielfähigkeit als gesellschaftliche Verantwortung. In: *Informationen Deutsch als Fremdsprache*, 671–682.

Darmann, Ingrid (2000). *Kommunikative Kompetenz in der Pflege*. Stuttgart: Kohlhammer.

Niederhaus, Constanze (2018): Ansätze des integrierten Fach- und Sprachlernens in der beruflichen Bildung. In: Efing, Christian; Kiefer, Karl-Hubert (Hrsg.): *Sprache und Kommunikation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Tübingen, 481–492

##### **Gekommen um zu bleiben. Die integrierte Anpassungsqualifizierung INGA Pflege als Beitrag zu einer wertschätzenden und nachhaltigen Integration von internationalen Pflegepersonen**

*Birthe Scheffler und Iris Beckmann-Schulz, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, passage gGmbH, Hamburg*

Globale und regionale Krisen sowie persönliche Motive befördern Migrationswünsche von Fachkräften. Deutschland ist dabei nach wie vor ein attraktives Zielland. Die deutsche Sprache wird wiederum als eine der größten Herausforderungen erachtet. Das Konzept INGA Pflege (Integrierter Anpassungslehrgang für international ausgebildete Pflegefachpersonen)<sup>1</sup> ist die Grundlage für eine Anpassungsqualifizierung (APQ) für internationale Pflegepersonen, die u.a. am Universitätsklinikum Eppendorf umgesetzt wird. Um an der Anpassungsqualifizierung teilnehmen zu können, benötigen

<sup>1</sup> Das INGA-Konzept wurde ursprünglich erstellt durch die Forschungs- und Transferstelle „Gesellschaftliche Integration und Migration“ (GIM) an der HTW Saar. Die Steuerung des INGA-Programms erfolgt durch das Deutsche Kompetenzzentrum für Internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF).



die internationalen Pflegepersonen einen B.Sc. Nursing sowie mindestens einen B1-Nachweis. Die APQ wird mit einem fachlichen Abschlussgespräch und ggf. auch mit der Fachsprachenprüfung B2 Pflege abgeschlossen. Je nach Anpassungsbedarf und individuellem Lernfortschritt kann die vollständige Berufsanerkennung in sechs bis zwölf Monaten erlangt werden. In der Pilotierungsphase von INGA zeigte sich, dass die Herausforderungen bereits gut aufgegriffen werden konnten. Neben der Umsetzung von IFSL spielen auch Wertschätzung, Transparenz des Konzepts, Raum für die Reflexion des Erlebten in der Praxis sowie der Austausch aller Akteur\*innen innerhalb des APQ-Teams zentrale Rollen und können einen Beitrag zum langfristigen Verbleib der Fachkräfte in der Einrichtung leisten.

Während der APQ befinden sich die internationalen Pflegenden an unterschiedlichen Lernorten: in der angeleiteten Praxis, im Praxisunterricht, in den Fachworkshops sowie im berufsbezogenen Sprachkurs DaZ Pflege. Der Kurs ist so gestaltet, dass das Training der sprachlich-kommunikativen Kompetenzen mit den fachlichen Inhalten aus den Workshops und den Praxisinhalten verknüpft ist und gleichzeitig auf die szenarienbasierte Sprachprüfung im Rahmen der Berufszulassung vorbereitet.

Dieser integrierte Ansatz leistet einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Handlungsfähigkeit und Partizipation zugewanderter Pflegepersonen an einem komplexen Arbeitsplatz und soll anhand von Praxisbeispielen in diesem Vortrag fokussiert werden.

### **Pflegeausbildung in der Migrationsgesellschaft. Einblicke in Perspektiven unterschiedlicher Akteur\*innen auf die Ausbildung L2-Lernender im Rahmen einer Interviewstudie**

Sonja Domes, Göntje Erichsen, Inger Petersen (Christian-Albrechts-Universität zu Kiel)

Der Anteil L2-Lernender in der Pflegeausbildung ist in den letzten Jahren stark gestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2024; Hessischer Pflegemonitor 2023). Dennoch sind die sprachlichen Zugangsvoraussetzungen nicht bundeseinheitlich geregelt und es liegen wenig Konzepte für sprachliche Unterstützungsmaßnahmen, die Professionalisierung von Lehrenden und eine Weiterentwicklung der ausbildenden Institutionen im Kontext der Migrationsgesellschaft vor. Das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragte und an der CAU zu Kiel verortete interdisziplinäre Projekt SCENE – Sprachensible Pflegebildung – hat zum Ziel, zunächst die sprachlichen Anforderungen in den verschiedenen Pflegeausbildungsformen herauszuarbeiten und anschließend Curricula, Assessments sowie sprachbildende Lehr-/Lernmaterialien zu entwickeln.

In der empirischen Phase des Projektes wurde u.a. eine qualitative Studie durchgeführt, die sich durch ihre Perspektivenvielfalt auszeichnet: Es wurden 43 problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit Schulleitungen, Pflegelehrenden, L2-/DaZ-/DaF-Lehrenden, Praxisanleitenden und L2-Lernenden an sechs unterschiedlichen Pflegeschulen durchgeführt und inhaltsanalytisch (Kuckartz 2018) ausgewertet.

Der Vortrag fokussiert auf die Ergebnisse aus der Interviewstudie hinsichtlich folgender Fragestellungen: Wie erleben L2-Lernende die Pflegeausbildung im Hinblick auf sprachliche Aspekte? Wie erleben Schulleitungen und Lehrende an Pflegeschulen sowie Praxisanleitende das Unterrichten/Anleiten L2-Lernender? Inwiefern kommen sie der Aufgabe nach, die Ausbildung sprachbildend sowie differenzsensibel zu gestalten? Abschließend sollen Desiderata benannt und erste Ideen, wie die Pflegeausbildung als Teil der Beruflichen Bildung zukünftig insgesamt chancengerechter gestaltet werden kann, aus interdisziplinärer Perspektive diskutiert werden.



### Literatur:

Bundesagentur für Arbeit (2024): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*, Nürnberg. ([https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile)) (Letzter Zugriff: 09.09.2024)

Hessischer Pflegemonitor (2023): <https://hessischer-pflegemonitor.de/daten/vi-ausbildung/> (Letzter Zugriff: 09.09.2024)

Kuckartz, Udo (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*, 4. Auflage, Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Witzel, Andreas (2000): *Das problemzentrierte Interview*, In: Forum Qualitative Sozialforschung, 1(1), 1–9.

### Plädoyer für eine praktikenorientierte Spracharbeit in der Pflegeausbildung

Simone Amorocho (PH Freiburg)

Auszubildende der Pflege müssen sowohl im beruflichen Alltag als auch in der Schule vielfältige und anspruchsvolle Interaktionsaufgaben bewältigen. Mit der generalistischen Pflegeausbildung wurde die Bedeutung der damit einhergehenden kommunikativen Kompetenzen nochmals gestärkt (vgl. Fachkommission nach § 53 PflBG 2020). Trotz einiger Überschneidungen unterscheiden sich die Anforderungen der beiden Lernorte *Schule* und *Pflegeeinrichtung* allerdings deutlich voneinander. Zwar spielt beispielsweise in beiden Settings das Erklären eine Rolle. Die kommunikativen Praktiken aber, um Erklärungen angemessen zu gestalten, weisen deutliche Unterschiede aus. So ist das Erklären im schulischen Kontext nicht nur (und häufig auch nicht primär) darauf ausgerichtet, den Adressat:innen den Gegenstand verständlich zu machen. Vielmehr stellt es auch einen Nachweis des Verstanden-habens und damit eine Wissensdemonstration dar (vgl. Amorocho 2017). Auszubildende müssen also lernen, die Anforderungen der beiden Lernorte angemessen zu bedienen. Für den Lernort *Schule* lassen sich diese Anforderungen im Konzept der berufsbezogenen bildungssprachlichen Praktiken zusammenfassen (vgl. Amorocho 2018).

In dem Beitrag sollen diese schulischen Anforderungen in den Blick genommen werden. Ein Fokus liegt dabei auf dem fallbezogenen Arbeiten (vgl. Hundenborn 2007). Am Material von Prüfungsgesprächen wird exemplarisch aufgezeigt, welche sprachlichen und interaktionalen Anforderungen die Auszubildenden bewältigen müssen (vgl. Amorocho i.V.). Auf dieser Basis werden Prinzipien einer praktikenorientierten Spracharbeit formuliert. Zu diesen Prinzipien gehört, dass die Auszubildenden einerseits eine Einsicht in die Funktionalität der geforderten kommunikativen Praktiken erhalten und dass ihnen andererseits die notwendigen sprachlichen Ressourcen vermittelt werden. Dabei sollten sprachliches und fachliches Lernen eng miteinander verzahnt werden. Neben diesem gezielten Ausbau sprachlicher Ressourcen erscheint es zudem wichtig, Konvergenzen und Divergenzen zwischen schulischen und beruflichen kommunikativen Praktiken zu reflektieren und so die Sprachbewusstheit der Auszubildenden zu erhöhen.



## Literatur:

Amoroch, Simone (i.V.): Mündliche Prüfungen in der Pflegeausbildung: eine gesprächsanalytische Studie zu sprachlichen und interaktionalen Anforderungen (Studien Deutsch als Fremdsprache, Band 19). Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Amoroch, Simone (2017): „also ich bin ja kein ARZT‘: ERKLÄREN und ARGUMENTIEREN in Prüfungsgesprächen der Altenpflegeausbildung“. In: Meißner, Iris; Wyss, Eva Lia (Hrsg.): *Begründen – Erklären – Argumentieren: Konzepte und Modellierungen in der Angewandten Linguistik*. Tübingen, 133–157.

Amoroch, Simone (2018): „Berufsbezogene Bildungssprache: Praktiken der Wissensdarbietung in Prüfungsgesprächen der Pflegeausbildung“. In: *Informationen Deutsch als Fremdsprache* 45/4, 507–539.

Fachkommission nach § 53 PflBG (2020): *Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht. Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung*. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2., überarbeitete Auflage. Online: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16560>

Hundenborn, Gertrud (2007): *Fallorientierte Didaktik in der Pflege: Grundlagen und Beispiele für Ausbildung und Prüfung*. München/Jena.

## Möglichkeiten des integrierten Sprach- und Fachlernens in der Pflegeausbildung am Lernort Schule

Sina Spiekermeier Gimenes (Universität Bremen), Larissa Fenker (Universität Bremen), Esther Domke (Universität Paderborn)

Das interdisziplinäre Verbundprojekt *Sprachliche Teilhabe in der Pflegeausbildung stärken – schulische und pflegerische Praxis als Lerngelegenheit (STePs)* verbindet die Pflege- und Deutsch-als-Zweitsprache-Forschung und -Didaktik mit dem Ziel einer sprachbildenden Gestaltung der generalistischen Pflegeausbildung an den Lernorten Schule und Praxis. In einer partizipativen Herangehensweise sollen nachhaltige Bildungsangebote für Lehrende und Praxisanleitende entwickelt werden, um dadurch die Pflegeausbildung in der Migrationsgesellschaft zu transformieren und im Zuge des integrierten Sprach- und Fachlernens (Niederhaus 2018) die Partizipation aller Auszubildenden systematisch zu stärken.

Mittels der Analyse der im Projekt generierten Datengrundlage, die aus Dokumenten, teilnehmenden Beobachtungen mit Audiographie und Gruppendiskussionen mit Auszubildenden, Praxisanleitenden und Fachlehrenden besteht, werden soziale Praktiken (Reckwitz 2003) der schulischen und praktischen Pflegeausbildung rekonstruiert (Lengersdorf 2011, Przyborski 2004), um daraus Bedarfe und Bedürfnisse aller Beteiligten abzuleiten, die die Grundlage für die Entwicklung sprachbildender Konzepte in der Pflegeausbildung darstellen.



Im Fokus des Vortrages stehen Praktiken des Lernortes Schule. Diese werden hinsichtlich ihres Potenzials für Prozesse der Deutschaneignung kritisch diskutiert. Die Grundlage dafür stellen ein Verständnis von Sprachaneignung als soziale Praxis (Daase 2021) sowie die Interaktionistische Pflegedidaktik (Darmann-Finck 2022) dar. Ziel ist es, anhand der Diskussion aufzuzeigen, dass scaffolding-basierte Sprachbildung (Hammond; Gibbons 2005) im Pflegefachunterricht verzahnt mit einer auf der Interaktionistischen Pflegedidaktik fußenden Unterrichtsplanung eine Chance darstellt, das sprachliche Repertoire der Auszubildenden innerhalb des fallbasierten Pflegefachunterrichts zu erweitern, damit sich alle Auszubildende im Laufe der generalistischen Pflegeausbildung mit zunehmend komplexeren Fallbeispielen im Unterricht auseinandersetzen, theoretische Inhalte in pflegepraktische Erfahrungen einfließen lassen und „Könnerschaft“ (Neuweg 2020) in pflegerischen Kontexten entwickeln können.

### Literatur:

Daase, Andrea (2021): Ein praxistheoretischer und funktionaler Blick auf Konzepte für Deutsch als Zweitsprache für den Beruf. In: *Informationen Deutsch als Fremdsprache* 48 (1). 106–125.

Darmann-Finck, Ingrid (2022): Die Interaktionistische Pflegedidaktik. In: Darmann-Finck, I.; Sahmel, K.-H. (Hrsg.): *Pädagogik der Gesundheitsberufe. Springer Reference Pflege – Therapie – Gesundheit*. Berlin, Heidelberg: Springer. 1–19. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-61428-0\\_16-1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-61428-0_16-1).

Hammond, Jennifer; Gibbons, Pauline (2005): Putting scaffolding to work: The contribution of scaffolding in articulating ESL education. In: *Prospect*, 20, No. 1, Sydney: Macquarie. 6–30.

Lengersdorf, Diana (2011): *Arbeitsalltag ordnen. Soziale Praktiken in einer Internetagentur*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Neuweg, Georg Hans (2020): *Könnerschaft und implizites Wissen. Zur lehr-lerntheoretischen Bedeutung der Erkenntnis- und Wissenstheorie Michael Polanyis*. 4. Aufl. Münster, New York: Waxmann.

Niederhaus, Constanze (2018): Ansätze des Integrierten Fach- und Sprachlernens in der beruflichen Bildung. In: Efing, C.; Kiefer, K. H. (Hrsg.): *Sprache und Kommunikation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Tübingen: Narr Francke Attempto. 481–492.

Przyborski, Aglaja (2004): *Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. *Zeitschrift für Soziologie*, 32 (4). 282–301.



### 4.3 **Forum 1 (E2.316):** Perspektiven für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der höherqualifizierenden Berufsbildung: *Dr. Ariane Neu*

Die höherqualifizierende Berufsbildung steht ähnlich wie andere Bereiche des deutschen Bildungssystems vor veränderten Kontextfaktoren, die sowohl die Nachfrage tangieren (bspw. demografischer Wandel, verändertes Bildungsverhalten) als auch curriculare bzw. ordnungspolitische sowie didaktisch-methodische Aspekte betreffen (z.B. digitale und sozio-ökologische Transformation).

Vor diesem Hintergrund sollen im Rahmen des anvisierten Forums „Perspektiven für eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der höherqualifizierenden Berufsbildung“ ausgelotet werden. Dazu werden im Zuge von 6 Einzelbeiträgen aktuelle Forschungsbefunde verschiedener Autor\*innengruppen präsentiert und im Rahmen einer abschließenden Diskussion im Hinblick auf eine zukunftsfähige Ausgestaltung der höherqualifizierenden Berufsbildung mit berufsbildungspolitischen Expert\*innen reflektiert.

#### **Zeitplanung:**

<b>Dienstag, 18.03.2025</b>	
14:30 Uhr	Begrüßung und Einleitung (Ariane Neu)
14:45 Uhr	Zur Verwertung höherqualifizierender Berufsbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Vortrag & Rückfragen; Anja Hall und Ana Santiago-Vela)
15:15 Uhr	Weiterentwicklungsbedarfe für die höherqualifizierende Berufsbildung aus der Perspektive unterschiedlicher Stakeholder (Vortrag & Rückfragen; Ariane Neu)
15:45 Uhr	Pause
16:00 Uhr	Zwischen Flexibilisierung und Institutionalisierung: Berufsspezialist*innen als (neue) Gestaltungsoption für Berufslaufbahnkonzepte? (Vortrag & Rückfragen; Hannelore Mottweiler und Gabriele Jordanski)
16:30 Uhr	Höherqualifizierende Berufsbildung und die Annäherung von beruflicher und akademischer Bildung: Einblicke in unterschiedliche Akteursperspektiven im Kontext der Programminitiative InnoVET (Vortrag & Rückfragen; Dina Kuhlee et al.)
17:00 Uhr	Ende Teil 1: Zusammenfassung des ersten Tages und Ausblick auf den zweiten Teil (Ariane Neu)
<b>Mittwoch, 19.03.2025</b>	



09:30 Uhr	Begrüßung und Einstieg (inkl. Rückblick auf den ersten Tag) (Ariane Neu)
09:45 Uhr	Herausforderungen für die Schaffung eines berufsbildenden Abschlusses auf DQR-Niveau 8 (Vortrag & Rückfragen; Uwe Elsholz et al.)
10:15 Uhr	Berufsbildung auf höheren Qualifikationsniveaus: Zentrale Themen und Trends in Österreich und Norwegen (Vortrag & Rückfragen; Karin LuomiMesserer et al.)
10:45 Uhr	Pause
11:00 Uhr	Zusammenführung und Diskussion der Zukunftsperspektiven für die höherqualifizierende Berufsbildung (Podiumsdiskussion) Moderation: Dr. Ariane Neu (FernUni Hagen) Diskutant*innen: Dr. Knut Diekmann (DIHK; Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung); Prof. Dr. Dietmar Frommberger (Uni Osnabrück; Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Strukturfragen beruflicher Bildung); Frank Gerdes (IG Metall Vorstand; Bildungs- und Qualifizierungspolitik); Dr. Monika Hackel (BIBB; Leitung der Abteilung Struktur und Ordnung der Berufsbildung); Dr. Roman Jaich (ver.di; Bereichsleiter Prüfungswesen, Weiterbildungspolitik); Andreas Oehme (WHKT; Geschäftsführer)
12:00 Uhr	Abschluss und Ende Teil 2

### **Zur Verwertung höherqualifizierender Berufsbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt**

*Anja Hall und Ana Santiago-Vela (Bundesinstitut für Berufsbildung)*

In Deutschland ermöglicht die höherqualifizierende Berufsbildung den Zugang zu gehobenen Berufs- und Führungspositionen, die in vielen anderen Ländern typischerweise akademische Abschlüsse erfordern. Besonders nachgefragt sind dabei Abschlüsse wie der Meister und der Techniker sowie kaufmännische Weiterbildungsabschlüsse.

Im Einklang mit humankapitaltheoretischen Argumenten haben bisherige Studien den Erwerb eines höheren Berufsbildungsabschlusses mit höheren Einkommen, höheren beruflichen Positionen und verbesserter Beschäftigungssicherheit verbunden (vgl. DIHK 2018; Hall 2019). Dabei ist die gemeinsame Betrachtung von objektiven und subjektiven Erfolgsindikatoren sowie beruflich differenzierende Analysen rar. Die vorliegende Studie knüpft an diese Forschungslücken an und analysiert die Verwertung höherqualifizierender Berufsbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt anhand von zwei objektiven und zwei subjektiven Indikatoren und berücksichtigt somit die definitorische Unschärfe des Konzeptes „Berufserfolg“: (1) berufliche Positionen und Führungsfunktionen, (2) Einkommen und Lohnprämien, (3) Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeit sowie (4) Einschätzungen zum beruflichen Aufstieg.



Als Datengrundlage wird die repräsentative BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 verwendet, die aufgrund ihrer Aktualität, ihrer validen Erfassung höherer beruflicher Abschlüsse und der Abgrenzung zu non-formaler beruflicher Weiterbildung eine angemessene Schärfung der wissenschaftlichen und praxisbezogenen Diskurse ermöglicht.

Die Analysen werden im Vergleich mit beruflich Ausgebildeten ohne Höherqualifizierung mittels multivariater Modelle unter Kontrolle von Einflussfaktoren wie Geschlecht, Schulabschluss, Berufssegment oder soziale Herkunft durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Erwerbstätige mit Aufstiegsfortbildung höhere Chancen haben, eine Führungsposition oder eine Tätigkeit mit Projekt- oder Budgetverantwortung zu übernehmen sowie ein höheres Einkommen (sowohl im Monat als auch pro Stunde) zu erzielen. Bezüglich subjektiver Indikatoren zum selbstwahrgenommenen beruflichen Aufstieg suggerieren die Analysen, dass Erwerbstätige mit Fortbildung ihre konkrete berufliche Tätigkeit sehr positiv einschätzen. Insgesamt verdeutlicht der Beitrag die bedeutende Rolle der höheren Berufsbildung für den beruflichen Erfolg in Deutschland und unterstreicht die Notwendigkeit, diesen Bildungsweg weiter zu fördern und in der Öffentlichkeit stärker zu verankern.

#### **Literatur:**

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (Hrsg.) (2018): Gemeinsam durchstarten mit Höherer Berufsbildung. Ergebnisse der DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung 2018. Berlin.

Hall, Anja (2019): Indikatoren des beruflichen Erfolgs nach Qualifikation und Geschlecht. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 301-307.

#### **Weiterentwicklungsbedarfe für die höherqualifizierende Berufsbildung aus der Perspektive unterschiedlicher Stakeholder**

*Ariane Neu (FernUniversität in Hagen)*

Während die höhere Allgemeinbildung (gymnasiale und hochschulische Bildung) in den letzten Jahrzehnten grundsätzlich durch steigende Beteiligungsquoten gekennzeichnet war, zeigte sich in der höherqualifizierenden Berufsbildung eher ein gegenläufiger Trend. So sank laut BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht die Anzahl an bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO seit 1992 deutlich.

Vor diesem Hintergrund wird seit März 2023 im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes explorativ u.a. den Fragen nachgegangen, wie Vertreter\*innen von Unternehmen, Kammern und Bildungseinrichtungen sowie Teilnehmende die derzeitigen institutionellen und curricularen Strukturen der nach BBiG/HwO geregelten höheren Berufsbildung einschätzen und wo sie diesbezüglich Weiterentwicklungsbedarfe sehen.



Um diesen Fragen nachzugehen, wurden bislang 31 Vertreter\*innen von Unternehmen, Kammern und Bildungseinrichtungen sowie Teilnehmende respektive Absolvent\*innen der höherqualifizierenden Berufsbildung im Rahmen von Experteninterviews sowie problemzentrierten Interviews befragt (Stand August 2024; weitere sind geplant).

Für die Erstellung der Interviewleitfäden sowie die Auswertung der geführten und vollständig transkribierten Interviews mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) wurde theoretisch angeknüpft an das Curriculummodell der Erziehungswissenschaftler Merrens/ Strittmatter (1975). Diesem liegt ein recht weit gefasster Curriculum-Begriff zugrunde, der neben den Lernzielen und -inhalten auch die Lernorganisation sowie die Evaluation bzw. die Verfahren der Lernerfolgskontrolle umfasst.

Aus den Einschätzungen der bislang Befragten geht u.a. hervor, dass bspw. im Bereich der Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe für die DQR-Stufen 5 und 7 ein Bedarf an Fortbildungen für Fachlaufbahnen in Abgrenzung zu Führungslaufbahnen gesehen wird. Teilweise wird auch die Organisation der Fortbildungsprüfungen als reformbedürftig eingeschätzt. Aus Teilnehmendensicht wurde vor allem der bürokratische Aufwand im Kontext des AufstiegsBAföG angesprochen. Der Beitrag stellt diese und weitere Einschätzungen der Befragten sowie die aus diesen abgeleiteten Perspektiven hinsichtlich einer zukunftsfähigen Ausgestaltung der nach BBiG/HwO geregelten höheren Berufsbildung zur Diskussion.

### **Literatur:**

Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Merrens, H./Strittmatter, P. (1975): Empirische Verfahren der Curriculumanalyse. In: Frey, K. (Hrsg.): Curriculum-Handbuch. Band I. München, Zürich: R. Piper & Co. Verlag, S. 197–210.

### **Zwischen Flexibilisierung und Institutionalisierung: Berufsspezialist\*innen als (neue) Gestaltungsoption für Berufslaufbahnkonzepte?**

*Hannelore Mottweiler und Gabriele Jordanski (Bundesinstitut für Berufsbildung)*

Im Zuge der BBiG-Novellierung beleuchtet der Beitrag neue Gestaltungsmöglichkeiten von Berufslaufbahnkonzepten für beruflich qualifizierte Beschäftigte im kaufmännischen Bereich. Im Vordergrund steht dabei die Frage, welche Rolle Geprüfte Berufsspezialist\*innen, die auf der 1. Fortbildungsstufe und damit der Niveaustufe zwischen ausgebildeten Fachkräften und Geprüften Fachwirt\*innen bzw. Bachelor Professionals zu verorten sind, für die Deckung betrieblicher Fachkräftebedarfe einerseits und für die Berufslaufbahn und Karrierewege von Beschäftigten andererseits spielen.

Aus einer historisch-institutionalistischen Perspektive (Bürgi/Gonon 2022) wird einerseits die (mögliche) Verstetigung von Berufsqualifikationen für Tätigkeiten von Geprüften Berufsspezialist\*innen auf DQR-Niveau 5 betrachtet; zugleich werden qualifikatorische Flexibilisierungspotenziale durch Berufslaufbahnkonzepte in den Blick genommen.



Als empirische Grundlage dienen dafür 38 qualitative Experteninterviews u.a. mit Personalverantwortlichen, Kammern, Weiterbildungsanbietern und Absolvent\*innen sowie quantitative Befragungen von Unternehmen (n = 225) sowie Absolvent\*innen (n = 900). Erste Ergebnisse dieser Befragungen lassen darauf schließen, dass sowohl aus betrieblicher Sicht, als auch nach Einschätzung von Fachwirt-Absolvent\*innen der Bedarf für Geprüfte Berufsspezialist\*innen gegenwärtig begrenzt ist. Dies liegt zum einen daran, dass nur ein kleinerer Teil der befragten Unternehmen angibt, über geeignete Positionen zu verfügen. Darüber hinaus werden zur Qualifizierung für Tätigkeitsbereiche auf dem Spezialist\*innen-Niveau Weiterbildungsmöglichkeiten mit einem vergleichsweise geringeren Standardisierungsgrad und einer höheren betriebsbezogenen Passgenauigkeit („Training on the Job“, betriebsexterne und -interne Weiterbildungen) bevorzugt. Grundsätzlich ist der Fortbildungsabschluss zum/zur Geprüften Berufsspezialist\*in in der beruflichen Praxis noch relativ unbekannt. Angedachte Profile für den industrienahen kaufmännischen Bereich werden von den befragten Unternehmen jedoch überwiegend als für die Praxis relevant und für ihre Mitarbeiter\*innen empfehlenswert bewertet, sofern die in einem Laufbahnkonzept anknüpfende Fortbildung zum Bachelor Professional ebenfalls absolviert wird.

#### **Literatur:**

Bürgi, R./Gonon, P. (2022): Gewandelte Governance und stabile Grundüberzeugungen in der Schweizer Berufsbildung – eine historisch-institutionalistische Perspektive. In: Alke, M. / Feld, T. C. (Hrsg.): Steuerung von Bildungseinrichtungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 127–150.

#### **Höherqualifizierende Berufsbildung und die Annäherung von beruflicher und akademischer Bildung: Einblicke in unterschiedliche Akteursperspektiven im Kontext der Programminitiative InnoVET**

*Dina Kuhlee, Kathrin Petzold-Rudolph, Marion Pohl und Christian Steib (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg)*

Im Rahmen der InnoVET-Programminitiative des BMBF werden u.a. berufliche Weiterqualifizierungsangebote im Schnittbereich zur akademischen Bildung konzeptioniert und erprobt, die langfristig in die deutsche Berufsbildungslandschaft integriert werden sollen (Kuhlee et al. 2022).

Im avisierten Beitrag stellt das InnoVET-Begleitforschungsprojekt GInnoVET auf Basis empirischer Befunde zunächst eine Merkmalsystematik der InnoVET-Qualifizierungsangebote vor und diskutiert die identifizierten Gestaltungsstrategien inkl. der damit einhergehenden Positionen ausgewählter anbietender Akteursgruppen der beruflichen Bildung, wie Kammern, Bildungsträger und berufsbildende Schulen, hinsichtlich des Verhältnisses beruflicher und akademischer Bildung. Gegenübergestellt werden diesen Ausführungen die empirisch basierten Perspektiven der Jugendlichen als Nachfrager bezüglich zentraler Attraktivitätsparameter beruflicher und akademischer Bildung sowie deren Bewertung mit Blick auf die Attraktivität der in InnoVET konzipierten Qualifizierungsansätze.



Die explorative Befundlage basiert auf Daten einer Dokumentenanalyse, 19 problemzentrierten Interviews, 5 Gruppendiskussionen und einer Fragebogenerhebung. Fokussiert werden folgende Fragestellungen:

1. Welche Perspektiven haben institutionelle Akteursgruppen der beruflichen Bildung bezüglich des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung sowie bezüglich der konkreten konzeptionellen Designs der InnoVET-Qualifizierungsangebote?
2. Was macht berufliche Bildung für Jugendliche im Verhältnis zur akademischen Bildung attraktiv? Welche Rolle spielen Angebote der höheren beruflichen Bildung für die wahrgenommene Attraktivität beruflicher Bildung?

Im Beitrag werden zentrale Analysebefunde vorgestellt und in den bildungspolitischen Diskurs zu Innovationen in der beruflichen Bildung eingeordnet. Sie liefern einen ersten Hinweis darauf, dass v.a. konvergierende Ansätze des Zusammenspiels von beruflicher und akademischer Bildung von den Befragten präferiert werden; demnach Konzeptansätze, die in InnoVET kaum umgesetzt werden. Der Beitrag diskutiert diese Befunde mit Blick auf die Möglichkeiten politisch geforderter und geförderter Innovation.

#### **Literatur:**

Kuhlee, D. Bünning, F., Pohl, M. & Stobbe, L. (2022): Systematisch innovieren. InnoVET-Innovationsansätze als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 118, 2022/4, 670-683.

#### **Herausforderungen für die Schaffung eines berufsbildenden Abschlusses auf DQR-Niveau 8**

*Uwe Elsholz, Rolf Rehbold und Andreas Oehme (FernUniversität in Hagen, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk, Westdeutscher Handwerkskammertag)*

Die Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung insbesondere in ihrem Verhältnis zur hochschulischen Bildung ist bereits seit vielen Jahren ein virulentes Thema, sowohl in der Berufsbildungsforschung als auch in der Berufsbildungspolitik. In diesem Zusammenhang wurden auch schon diverse politische Maßnahmen ergriffen, wie bspw. die gesetzliche Verankerung der drei Fortbildungsstufen „Geprüfte\*r Berufsspezialist\*in“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“. Während diese drei Fortbildungsabschlüsse allerdings ihren akademischen Pendanten im DQR mit den Niveaus 5, 6 und 7 gleichwertig zugeordnet sind, fehlt für einen durchgängigen beruflichen Bildungsweg jedoch die Ermöglichung eines zur hochschulischen Bildung gleichwertigen Abschlusses auf DQR-Niveau 8. Vor diesem Hintergrund geht der Beitrag der Frage nach, wie eine solche berufliche Qualifikation auf DQR-Niveau 8 (wie bspw. ein „Berufsbildungsdoctor“ oder ein „Ph.D. professional“) inhaltlich-fachlich, bildungs- und ordnungspolitisch sowie prüfungsrechtlich aussehen könnte.

Das Projekt, auf das sich der Beitrag bezieht und welches im Rahmen des Innovationswettbewerbs InnoVET PLUS vom BMBF gefördert wird, will damit zu einer systematischen Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems beitragen. Es nimmt zudem den Diskurs um Berufslaufbahnkonzepte auf



und ist als Beitrag zur konzeptionellen Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens zu verstehen.

Hierzu werden Dokumentenanalysen (u.a. von Promotionsordnungen und einschlägigen Beispielen aus dem Ausland) durchgeführt sowie Referenzbeispiele aus der Berufsbildungspraxis in Industrie und Handwerk identifiziert. Das Gesamtvorhaben zielt darauf ab, theoretische und empirische Fundierungen zur Gestaltung von entsprechenden Fortbildungsordnungen auf der DQR-Stufe 8 zu liefern. Die dabei zu berücksichtigenden Aspekte – bspw. hinsichtlich der Zulassung, die Frage der Prüfenden, Art und Umfang einer Promotionsleistung – werden im Rahmen des anvisierten Beitrages präsentiert und zur Diskussion gestellt.

### **Berufsbildung auf höheren Qualifikationsniveaus: Zentrale Themen und Trends in Österreich und Norwegen**

*Karin Luomi-Messerer , Jens Bjørnåvold , Monika Auzinger (3s research laboratory; selbständiger Forscher/Berater)*

Das Thema „Berufsbildung auf höheren Qualifikationsniveaus“ wird seit einigen Jahren im europäischen Kontext stark betont und die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, Qualifikationen auf Niveau 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens oder höher einzuführen. In vielen Ländern gibt es bereits entsprechende Angebote, sowohl außerhalb als auch innerhalb des Hochschulbereichs (eine Entwicklung, die mitunter als „academic drift“ oder „vocational drift“ eingeordnet wird – s. z.B. Kyvik 2007). In den meisten Fällen bilden sie keinen eigenständigen Sektor, es gibt vielmehr häufig Überschneidungen mit beruflicher Weiter-, Erwachsenen- oder Hochschulbildung (Bathmaker 2017; Tight 2015; Graf 2013). Es fehlt daher oftmals an einem Verständnis für die Ziele und Funktionen dieser Angebote. Aufgrund der Diversität der Angebote wird auch das gegenseitige Verständnis für diese Qualifikationen im transnationalen Kontext erschwert. Unterschiedliche Maßnahmen sollen dem entgegenwirken, wie etwa die Zuordnung zu Qualifikationsrahmen.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, inwiefern Berufsbildungssysteme mit teils ähnlich ausgestalteten Merkmalen, wie etwa in Österreich und Norwegen, unterschiedliche Wege auf höheren Qualifikationsniveaus einschlagen und auf welche Aspekte dies zurückgeführt werden kann.

Mit besonderem Fokus auf die Qualifikation Meister\*in (Österreich) bzw. den Meisterbrief (Norwegen) wird u.a. der Einfluss institutioneller Strukturen auf die Entwicklung der Qualifikationen und Programme sowie auf den allgemeinen Status und die Rolle dieses Bereichs reflektiert. Es wird gezeigt, inwiefern die Unterschiede im Bereich der „höheren Berufsbildung“ in den beiden Ländern insbesondere mit den Nationalen Qualifikationsrahmen im Zusammenhang stehen bzw. durch diese sichtbar gemacht werden.

Es wird dabei ein Analysemodell verwendet, das sich aus wesentlichen Charakteristika der Berufsbildung zusammensetzt, die aus drei, sich teilweise überschneidenden Perspektiven betrachtet werden (Cedefop 2017; 2019; 2023): Perspektive des Bildungssystems, sozioökonomische und erkenntnistheoretische bzw. pädagogische Perspektive.



## Literatur:

Bathmaker, A.-M. (2017). Post-secondary education and training, new vocational and hybrid pathways and questions of equity, inequality and social mobility: introduction to the special issue. *Journal of vocational education and training*, Vol. 69, No 1, pp. 1-9. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1304680>.

Cedefop (2017). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 1: conceptions of vocational education and training: an analytical framework. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 63. <http://dx.doi.org/10.2801/532605>.

Cedefop (2019). The changing nature and role of vocational education and training in Europe: volume 6: vocationally oriented education and training at higher education level expansion and diversification in European countries. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 70. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/02004>.

Cedefop (2023). The future of vocational education and training in Europe: 50 dimensions of vocational education and training: Cedefop's analytical framework for comparing VET. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 92. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/57908>.

Graf, L. (2013). The hybridisation of vocational training and higher education in Austria, Germany and Switzerland. Budrich UniPress.

Kyvik, S. (2007). Academic drift: a reinterpretation. In: *The Officers and Crew of HMS Network* (ed.). Towards a cartography of higher education policy change: a festschrift in honour of Guy Neave. CHEPS: Enschede, pp. 333-338.

Tight, M. (2015). Theory development and application in higher education research: the case of academic drift. *Journal of educational administration and history*, Vol. 47, No 1, 2015.



#### 4.4 **Forum 2 (J4.219):** Die Vision „BBS 2035 - Verantwortung übernehmen - Verantwortung leben – Verantwortung einfordern“: *Berufsbildende Schulen Bremen*

Die Entwicklung einer Schule hängt wesentlich davon ab, ob und inwieweit die Beteiligten bereit sind, für ihren Bereich die Verantwortung zu übernehmen. Diesen Kerngedanken einer künftigen Schulentwicklung haben die Berufsbildenden Schulen im Land Bremen gemeinsam mit der senatorischen Behörde und mit der Beteiligung von Handels- und Handwerkskammer entwickelt und in einer Erklärung festgehalten. Das dabei beschriebene Konzept einer Verantwortungsübernahme auf allen Ebenen reicht vom Lernen der Schüler bis zur Rahmensetzung durch die Behörde. Dem Subsidiaritätsprinzip folgend sollen Entscheidungen dort getroffen werden, wo sie ihrem Wesen nach hingehören. Diesen Überlegungen liegt ein humanistisches Menschenbild zu Grunde, das jeden Menschen als fähig und bestrebt betrachtet, zu lernen, sein Leben selbst zu bestimmen und ihm Sinn und Ziel zu geben.

Mit dem Konzept der Verantwortungsübernahme auf allen Ebenen geht ein verändertes Verständnis von Lehren und Lernen einher, einschließlich der Umsetzung pädagogischer Konzepte zur Kompetenzförderung durch Vernetzung, Teamarbeit und Lernortkooperationen. Zur Steuerung entsprechender innerschulischer Prozesse ist ein Qualitätsmanagementsystem unerlässlich.

Mit der Vision „BBS 2035 – Verantwortung übernehmen, Verantwortung leben, Verantwortung einfordern“ haben sich die Berufsbildenden Schulen im Bundesland Bremen und das Referat Berufliche Bildung bei der Senatorin für Kinder und Bildung auf den Weg gemacht, ein Modell der Verantwortungsübernahme von der ministeriellen Ebene bis zur Ebene der Lernprozesse zu implementieren. Erste Ansätze dieses Modells werden in diesem Workshop vorgestellt.

##### **Beiträge:**

Die Vision „BBS 2035 - Verantwortung übernehmen - Verantwortung leben - Verantwortung einfordern“

- aus der Perspektive der Schulleitung  
zur Findung, Festlegung und Umsetzung eines strategischen Handlungsziels zum eigenverantwortlichen Lernen und Handeln, zur Ermöglichung eines schulweiten Reflexionsprozesses (Peter Hons, Schulleiter, Schulzentrum Grenzstraße, BBS Wirtschaft und Verwaltung, Bremen)
- aus der Perspektive des Unterrichts  
zur Gestaltung von Unterrichtsprozessen auf Basis der digitalen Lernplattform ItsLearning: Vorstellung einer einheitlichen Grundstruktur mit Ermöglichungsräumen für eigenverantwortliche und selbstorganisierte Lernprozesse (Stefanie Lehfeld, stv. Schulleiterin, Schulzentrum Grenzstraße, BBS Wirtschaft und Verwaltung, Bremen)
- Der Studientag  
zur Förderung von Eigenverantwortung im Beruflichen Gymnasium Wirtschaft: Eine (Teil-)Auflösung des klassischen Fächerkanons schafft Raum für prozessorientiertes Denken und kooperatives Arbeiten in den Profil- und Kernfächern (Steffi Bresemann, Christoph Schliemann, Kaufmännische Lehranstalten, Bremerhaven).



- Prinzip der offenen Tür (Verzahnung des Beruflichen Gymnasiums für Gesundheit und Soziales mit der Fachoberschule Gesundheit und Soziales) zur Individualisierung und Flexibilisierung der Lernwege sowie zur Stärkung der Eigenverantwortung unserer Schüler:innen auf Basis eines umfassenden Beratungskonzepts (Stephan Feuerböther, Abteilungsleiter Vollzeit, Inge Katz Schule, Berufsbildende Schule für Sozialpädagogik und Hauswirtschaft, Bremen)



## 4.5 Workshop 1 (C4.224): Zukunft – Inklusiver Arbeitsmarkt durch berufliche Bildung: *Stefan Kohlhof*

Aktuelle Diskurse zum inklusiven Arbeitsmarkt befassen sich meist nur mit Migrant\*innen, Frauen oder Menschen mit Beeinträchtigung (Biermann 2015, S. 49), doch Auszubildende und Teilnehmende schulischer berufsbildender Angebote stellen eine viel größere Ressource dar, um inklusive Expertise in Unternehmen einmünden zu lassen. Daher gilt es mögliche Beiträge von beruflichen Institutionen aufzudecken und Potentiale in Unternehmen zu finden. Zusätzlich gilt es auszumachen, welchen Beitrag die berufliche Selbsthilfe vulnerabler Zielgruppen leisten kann und wie die Curriculumforschung Kompetenzen sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei den Lehrpersonen zu etablieren vermag. Letztlich gilt es Möglichkeitsräume für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik für die kommenden Jahre aufzudecken, um die Etablierung eines beruflichen Universal Designs (Burgstrahler 2015), das inklusive Arbeitsprozesse vereinfacht, voranzutreiben.

### Zeitplanung:

<b>Dienstag 18.03.25 (14:30-17:00 Uhr)</b>	
14:30	Einführungsvortrag: „Arbeitswelt im Wandel – Zeit für inklusive Strukturen?“ <i>Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)</i> 10 Minuten Vortrag, 5 Minuten Nachfragezeit
	Pause: 5 Minuten
14:50	Plenardiskussion: „Teilnehmende von beruflicher Bildung als inklusive Ressource“ <i>Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)</i> (Leitung) <i>JProf.'in Dr.'in Lena Hünefeld (Technische Universität Dortmund)</i> <i>Michael Becker (Technisches Berufskolleg Solingen)</i> <i>Nadine Schönwald (UnternehmensForum e.V.)</i> <i>Oliver Nadig (Deutsche Blindenstudienanstalt e.V.)</i> 25 Minuten Diskussionszeit, 5 Minuten Nachfragezeit
	Pause: 5 Minuten
15:25	Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Berufliche Institutionen in der Vermittlung inklusiver beruflicher Kompetenzen“ <i>Michael Becker (Technisches Berufskolleg Solingen)</i> <i>Kerstin Kölzner (Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke)</i> Je 10 Minuten pro Impulsvortrag, 10 Minuten Diskussionszeit
15:55	Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Inklusive Arbeitsprozesse und inklusives Führen in Unternehmen“ <i>Nadine Schönwald (UnternehmensForum e.V.)</i> <i>Melanie Pescheck (Hildegardis-Verein e.V.)</i> Je 10 Minuten pro Impulsvortrag, 10 Minuten Diskussionszeit
	Pause: 5 Minuten



16:30	Zwischenvortrag: „Alleinlebende langzeiterwerbslose Frauen mit Beeinträchtigung in Arbeitsprozessen – individuelle, gesamtgesellschaftliche und unternehmerische Gelingensbedingungen“ <i>Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)</i> 20 Minuten Vortrag, 10 Minuten Nachfragezeit
-------	--

**Mittwoch 19.03.25 (09:30-12:00 Uhr)**

09:30	Einführungsvortrag: „Inklusiver Arbeitsmarkt durch berufliche Bildung“ <i>Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)</i> 10 Minuten Vortrag, 5 Minuten Nachfragezeit
	Pause: 5 Minuten
09:50	Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Verlässliche inklusive Unternehmenskultur aus Sicht vulnerabler Zielgruppen“ <i>Eter Hachmann (Dachverband <b>der Migrant*innenorganisationen in Ostdeutschland DaMOst e.V.</b>)</i> <i>Karin Hofmann (Frauen gegen Erwerbslosigkeit e.V.)</i> <i>Oliver Nadig (Deutsche Blindenstudienanstalt e.V.)</i> Je 5 Minuten pro Impulsvortrag, 15 Minuten Diskussionszeit
10:20	Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Inklusive Kompetenzen in den Curricula“ <i>Prof. Dr. Sven Degenhardt (Universität Hamburg)</i> <i>Prof. Dr. Dieter Münk (Universität Duisburg-Essen)</i> Je 10 Minuten pro Impulsvortrag, 10 Minuten Diskussionszeit
	Pause: 5 Minuten
10:55	Offenes Forum: Gelingensbedingungen zur Nutzung von Teilnehmenden der beruflichen Bildung als Ressourcen für den inklusiven Arbeitsmarkt <i>Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)</i> 5 Minuten Einstieg, 20 Minuten Bearbeitungszeit, 5 Minuten Ausstieg
	Pause: 5 Minuten
11:30	Abschlussvortrag: „Implementation von ganzheitlichen Bildungsangeboten am Beispiel von alleinlebenden langzeiterwerbslosen Frauen mit Beeinträchtigung“ <i>Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)</i> 20 Minuten Vortrag, 10 Minuten Nachfragezeit



## **Einführungsvortrag: „Arbeitswelt im Wandel – Zeit für inklusive Strukturen?“**

*Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)*

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Berufspädagogik/-bildungsforschung

Aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt bewirken eine Vielzahl von Veränderungen in Unternehmen, an Arbeitsplätzen sowie in Institutionen beruflicher Bildung. Insbesondere sah sich der Gesetzgeber dazu veranlasst im Rahmen des Programms der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ auf diesen Wandel zu reagieren. Dabei stand im Mittelpunkt der Aktivitäten zukünftige Bildungs- und Weiterbildungserfordernisse und -ansätze vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung herauszuarbeiten (BMAS 2021). Dabei fand der Themenbereich inklusive Weiterbildung kaum Erwähnung, weder wurden Themen wie „Digitale Barrierefreiheit“ noch „Inklusive Weiterbildungsberatung und Beschäftigungskultur“ explizit in den Empfehlungen und Handlungsfeldern berücksichtigt (Rüb 2021).

Doch gerade in Zeiten von Wandel, in denen sich neue Strukturen entwickeln, kann auf solche Entwicklungen eingegriffen werden. Im Bereich von Bildung und Arbeit bietet das Konzept des Universal Designs einen Ansatz zur Unterstützung der vollständigen Teilhabe und Inklusion, welcher alle Nutzergruppen gleichermaßen in den Blick nimmt (Biermann 2015, S. 119). Insbesondere die acht Kategorien des Universal Design of Instruction (Burgstrahler 2015, S. 180) können für inklusive betriebliche Umgebungen und berufliche Bildungsprogramme herangezogen werden.

Kategorien wie inklusives Betriebs-/Klassenklima, effektive Interaktionen, Barrierefreiheit, gelingende Informationsweitergabe, flexibler Informationszugang, regelmäßige Rückmeldungen und Zielgespräche sowie Zugang zu externer Hilfe (ebd.) können die vier konkurrierenden theoretischen Ansätze (Priestley 1998, S. 78) (physisch-individueller, psychisch-individueller, materiell-sozialer und kultureller Ansatz) mit dem Ziel der Schaffung inklusiver Unternehmens- und Schulkulturen zusammenführen.

## **Plenardiskussion: „Teilnehmende von beruflicher Bildung als inklusive Ressource“**

*Leitung: Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)*

In Deutschland stehen vulnerable Zielgruppen, wie Menschen mit Beeinträchtigung und Frauen, vor im Arbeitsmarkt verankerten strukturellen Hindernissen, die einer für beide Seiten, Arbeitgebende wie Arbeitnehmende, gewinnbringenden und produktiven Erwerbsbeteiligung entgegenstehen. Häufig steht einer Beschäftigung vulnerabler Zielgruppen neben Barrieren im Zugang und bei Leistungen auch die im Unternehmen nur marginal verankerte Expertise der Einbettung von inklusiven Arbeitsplätzen im Wege, sodass selbst bei vorhandenen Arbeitsplätzen nur wenig produktive Beteiligung erreicht wird.

Im Rahmen der Plenardiskussion sollen Möglichkeitsspielräume für die Verankerung von inklusiven alltäglichen Handlungsmustern in Unternehmen unter dem Bezug zu beruflicher Bildung erörtert werden. Dazu wird neben der Arbeitgeberseite als Verantwortliche für die Umsetzung im Unternehmen auch von erfolgreichen Maßnahmen für die Zielgruppe der Beschäftigten mit Sehbeeinträchtigung berichtet, um Lerngegenstände für eine erfolgreiche Inklusion auszumachen. Zusätzlich gilt



es den Fokus auch auf Arbeiten unter psychischen Belastungen bei insbesondere Frauen zu erweitern. Abschließend sollen Möglichkeiten behandelt werden, wie bereits Institutionen der beruflichen Bildung in ihren Angeboten inklusive Handlungsmuster den Teilnehmenden vermitteln können, so dass die alltägliche Einbettung von inklusiven Arbeitsplätzen in betriebliche Arbeitsprozesse, im Sinne des Universal Designs (Burgstrahler 2015), gelingen kann.

Diskussionspartner\*innen:

*Prof. 'in Dr. 'in Lena Hünefeld (Technische Universität Dortmund)*

Lehrstuhlinhaberin: Arbeit und Inklusion: psychische Gesundheit

Forschungstätigkeiten zur Inklusion zu Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

*Michael Becker (Technisches Berufskolleg Solingen)*

Leiter eines technischen Berufskollegs, Lehrtätigkeiten an der Universität zu Köln sowie der Bergischen Universität Wuppertal.

*Nadine Schönwald (UnternehmensForum e.V.)*

Vorstandsmitglied einer Arbeitgeberinitiative zu Inklusion in der Wirtschaft. Head of Sales Support bei der Adecco Group, Düsseldorf.

*Oliver Nadig (Deutsche Blindenstudienanstalt e.V.)*

EDV-Lehrer an der Deutschen Blindenstudienanstalt e.V. und Vorstandsmitglied der Fachgruppe MINT im Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.

### **Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Berufliche Institutionen in der Vermittlung inklusiver beruflicher Kompetenzen“**

Institutionen der beruflichen Bildung dienen dem Arbeitsmarkt einerseits Reservoir von zukünftigen Arbeitnehmenden, andererseits aber auch als Innovationsressource (Schütte & Schlausch 2004), wenn die Abgänger\*innen neue Handlungsmuster in Unternehmen miteinbringen. So werden die Ausbildungsordnungen und Lehrpläne ständig auf die aktuellen Bedürfnisse der Unternehmen hin angepasst, damit zukünftige und aktuelle Aufgaben bestmöglich umgesetzt werden können. Dabei sind oft gesellschaftliche Auffassungs-, Ausdrucks- und Darstellungsweisen zuerst zu sichern, bevor konkrete Anforderungen, die der gesellschaftlichen Produktion geschuldet sind, bewältigt werden können (Biermann 2015, S. 105f). Inklusiv Zusammenarbeit bedarf spezialisierte Basiskompetenzen, die grundlegend bereits handlungsorientiert in den Institutionen vermittelt werden können.

*Michael Becker (Technisches Berufskolleg Solingen)*

Leiter eines technischen inklusiven Berufskollegs

Inklusive Berufskollegs können inklusive Basiskompetenzen im Unterricht bereits handlungsorientiert vermitteln, sodass Abläufe und Haltungen nicht nur in homogenen Gruppen trainiert werden können, sondern auch Erfolge direkt für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung erfahrbar werden.

*Kerstin Kölzner (Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke)*

Leiterin des Berufsförderungswerks Halle (Saale) mit Förderschwerpunkt Sehen



Berufliche Wiedereingliederungsmaßnahmen sind eng vernetzt mit gesundheitlichen Stabilisierungsangeboten. Berufsförderungswerke haben daher einerseits Expertise in gesundheitlich-beruflichen individuellen Maßnahmen und können andererseits Unternehmen bei der Gestaltung von inklusiven Arbeitsprozessen beraten.

### **Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Inklusive Arbeitsprozesse und inklusives Führen in Unternehmen“**

Unternehmen sind in der heutigen Zeit immer mehr auf effizient agil-organisierte Abläufe angewiesen, sodass innerhalb der Unternehmen insbesondere auf agil-arbeitende Mitarbeiter\*innen großen Wert gelegt wird. Dies geht einher mit großen Umstrukturierungsprozessen bei gleichzeitiger Ausbildung hoher tiefgreifender Selbstkontrolle bei den Arbeitnehmenden, sodass zwar Aufgaben flexibel von unterschiedlichen Orten und Zeiten aus erfolgen können, aber die Arbeitgebenden trotzdem die Vergewisserung behalten, dass alle Aufgaben erledigt werden. Die neuen Arbeitsweisen kommen vulnerablen Zielgruppen zwar scheinbar entgegen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Gesundheit und Arbeit oder mit dem eigenen Lebensrhythmus. Gleichzeitig kommt es aber aufgrund der gesteigerten Erwartung an Flexibilität und Selbstkontrolle dazu, dass dem nicht gefolgt werden kann. Viele Arbeitnehmenden versuchen sich daher effizienter aufzustellen und entwickeln eigene Arbeitswege, die jedoch nur selten inklusiv sind. Dadurch können andere Arbeitnehmenden z.B. nicht auf empfangenen Dateien zugreifen, können den Inhalt nicht entnehmen oder konnten zum gewünschten Zeitpunkt nicht erreicht werden, sodass sich ggf. neue Arbeitswege um solche Arbeitsplätze herumentwickeln, die belastend für alle Arbeitnehmenden aber auch die Arbeitgebenden sind, wenn Ressourcen einerseits überausgelastet sind und andererseits nicht mehr produktiv beitragen. Daher ist es notwendig, dass Unternehmen die einmündende inklusive Expertise gewinnbringend nutzen müssen, um inklusive Arbeitswege zu etablieren.

Nadine Schönwald (UnternehmensForum e.V.)

Vorstandsmitglied einer Arbeitgeberinitiative zu Inklusion in der Wirtschaft

Nur wenige vorgesetzte Personen können inklusive Handlungsmuster so etablieren, sodass „Schonarbeitsplätze“ verhindert werden. Dementsprechend bedarf es eines Expertisepools, auf den zurückgegriffen werden kann, damit inklusives Führen zu inklusiven Arbeitsprozessen führt.

Melanie Peschek (Hildegardis-Verein e.V.)

Projektkoordinatorin InklusionsGuides - Ziel: Frauen mit Beeinträchtigung in den Beruf

Unternehmen, die sich inklusiv für Frauen mit Beeinträchtigung aufstellen wollen, sind häufig mit Umstrukturierungsprozessen konfrontiert. Durch Veränderung der Unternehmenskultur und Etablierung flexibler Arbeitsprozesse gelingt die Teilnahme am ersten Arbeitsmarkt.



## **Zwischenvortrag: „Alleinlebende langzeiterwerbslose Frauen mit Beeinträchtigung in Arbeitsprozessen – individuelle, gesamtgesellschaftliche und unternehmerische Gelingensbedingungen“**

*Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)*

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Berufspädagogik/-bildungsforschung

Die über 8 Millionen große Gruppe der alleinlebenden Frauen ist u.a. in Bezug zu Bildung, Gesundheit und Sozialen Netzwerken eingeschränkt, denn sie erreichen seltener Berufsabschlüsse, sind häufig mit ihrer Gesundheit unzufrieden und haben nur wenige Sozialkontakte (DESTATIS 2024, Güther et al. 2004). Zusätzlich verbleiben sie häufig in der Langzeiterwerbslosigkeit, denn viele sind dauerhaft auf Leistungen nach SGB-II angewiesen. Bei zusätzlicher Beeinträchtigung verengt sich das soziale Netzwerk auf Menschen im Gesundheitssystem und ihnen werden keine Chancen mehr auf dem Arbeitsmarkt zugestanden (LIGA 2015). Daher erprobt das Modellprojekt bergauf mittels eines ganzheitlichen Angebots Gelingensbedingungen, dass die Zielgruppe wieder an Arbeit und Arbeitsprozessen teilhaben kann.

Es wird aus qualitativ-quantitativen Erhebungen, die im Rahmen des Modellprojekts erhoben wurden, berichtet. Zur Auswertung wurden neben deskriptiven Darstellungen zu Gruppenspezifika auch Interferenzstatistiken zur Selbstwirksamkeit und Auswertungen nach der objektiven Hermeneutik herangezogen.

Die Teilnehmerinnen stehen einerseits vor individuellen Aufgaben, denn u.a. die Bewältigung des Alltags, der Umgang mit Schulden und das Generieren von Einnahmen aber auch der Umgang mit körperlich-mentalenen Herausforderungen, Beeinträchtigungen und dem eigenen Stressempfinden muss jede Teilnehmerin für sich angehen. Andererseits bedarf es zusätzlich gesamtgesellschaftliche Unterstützung, denn die Teilnehmerinnen sind auf soziale Sicherung in Form von Wohnraum, Vermögen und Arbeitsplätzen angewiesen, sehen sich aber auch mit gesellschaftlichen Erwartungen an Gesundheit, Bildung und Erwerb konfrontiert, denen sie nicht vermögen nachzukommen.

Um Arbeitsprozesse in Unternehmen erfolgreich umsetzen zu können, müssen die Arbeitsweisen von alleinlebenden langzeiterwerbslosen Frauen mit Beeinträchtigung bei der Etablierung des Arbeitsflusses der Abteilung Berücksichtigung finden, denn wie jemand mit temporalen, kulturellen und sozialen Arbeitsbedingungen umgeht, ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Daher gilt es Arbeitsprozesse so zu etablieren, dass ihnen individualisiert gefolgt werden kann.

## **Einführungsvortrag: „Inklusiver Arbeitsmarkt durch berufliche Bildung“**

*Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)*

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Berufspädagogik/-bildungsforschung

Die aktuellen Diskurse zum inklusiven Arbeitsmarkt befassen sich nicht mit der Mehrheit derjenigen, die an beruflicher Bildung teilnehmen, denn entweder liegt der Fokus auf dem Suchen nach Möglichkeiten beobachtbare persönliche „Mängel“ zu beseitigen, auf einer angemessenen Begleitung der zukünftigen Arbeitnehmenden oder auf der Perspektive der Entwicklungsfähigkeit (Biermann 2015, S. 80f). Folglich befasst sich die Arbeit am inklusiven Arbeitsmarkt immer nur mit einem



spezifischen Teil der an beruflicher Bildung teilnehmenden, nämlich an den klassischen Arbeitskräfte-Reservepotentialen der Älteren, Migranten, Flüchtlinge, Jugendliche, Modernisierungsverlierenden, Frauen und Menschen mit Beeinträchtigung (ebd., S. 49). Doch durchlaufen alle an beruflicher Bildung teilnehmenden Menschen vorher festgelegte Lerngegenstände, welche auch durch Vorenthaltung von Wissen dazu führen können, dass Weltaufschluss, Verfügungserweiterung und erhöhte Lebensqualität verhindert werden (ebd., S. 105). Damit sich ein inklusiver Arbeitsmarkt aus der beruflichen Bildung ergeben kann, darf demnach kein solches Wissen vorenthalten werden. Es gilt allen an beruflicher Bildung teilnehmenden eingangs gesellschaftliche Auffassungs-, Ausdrucks- und Darstellungsweisen, welche Teilhabe an der inklusiven gesellschaftlichen Arbeit sichern als Basislernfelder zu vermitteln (ebd.), bevor konkrete Anforderungen in inklusiven Unternehmen bewältigt werden können, die der gesellschaftlichen Produktion geschuldet sind (ebd., S. 105f). Abschließend müssen die gemachten Erfahrungen hinsichtlich weiterer Lernfelder für den inklusiven betrieblichen Alltag professionalisiert werden – bspw: Sprachkompetenz und Artikulation, Umgang und Kommunikationsformen sowie Verhaltensstile, Umgang mit Zeit und Zeitmanagement, Gestaltung des Sozialklimas (ebd., S. 106f). Es wird aus dem Projekt agnes@work berichtet, durch dessen Einsatz der Arbeitsplatz einer Frau mit Blindheit erfolgreich, durch Hinzuziehung externer Expertise und in Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Person sowie der Schwerbehindertenvertretung dank Etablierung inklusiver Arbeitsweisen in der Abteilung, in die Arbeitsabläufe eingebunden werden konnte (Kohlhof & Nadig 2023).

### **Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Verlässliche inklusive Unternehmenskultur aus Sicht vulnerabler Zielgruppen“**

Der ausgeprägte Fachkräftemangel lenkt die Aufmerksamkeit auf die klassischen Arbeitskräfte-Reservepotentialen der unter anderem Migrant\*innen, Frauen und Menschen mit Beeinträchtigung (Biermann 2015, S. 49), wobei sich dies angesichts des demographischen Wandels weiter verstärken wird. Dabei treten strukturelle Bedarfe und Herausforderungen auf, u.a. neben Fragen der Lebensgestaltung und Gesundheit auch gesellschaftliche Fragen der sozialen Sicherung und dem beruflichen Umgang. Insbesondere gilt es für Unternehmen Risiken abzuwiegen, wobei das Risiko einerseits im Mangel an Fachkräften besteht, andererseits im Finanzieren eines unproduktiven Arbeitsplatzes. Obwohl das Ziel für Arbeitssuchende als auch Arbeitgebende gleich ist, nämlich produktive Arbeitsplätze zu besetzen, und Unternehmen die Arbeitsplätze auch zunehmend barrierefrei gestalten, bleibt die Besetzung immer noch ein Risiko für die Unternehmen, da sie nicht sicherstellen können, dass die Arbeitsplätze wirklich produktiv sein werden. Daher gilt es produktive Unternehmenskulturen für vulnerable Zielgruppen ausfindig zu machen.

Eter Hachmann (Dachverband der Migrant\*innenorganisationen in Ostdeutschland e.V.)

Vorsitzende eines Dachverbands von mehr als 400 migrantischen Vereinen

Menschen mit Migrationserfahrung im Osten sind mit strukturellen Herausforderungen konfrontiert, obwohl die neuen Bundesländer stärker vom demographischen Wandel betroffen sind. Wie müssen daher Strukturen, Formate und Maßnahmen in Unternehmen aussehen, um auf die Anforderungen im Zusammenhang mit Migration und Arbeitsmarkt zu reagieren?

Karin Hofmann (Frauen gegen Erwerbslosigkeit e.V.)



Leiterin einer beruflichen Selbsthilfe für Frauen

Frauen gelten als das größte Fachkräftepotential (Fratzscher 2022), doch gleichzeitig sehen sie sich mit Vorwürfen und struktureller Diskriminierung konfrontiert. Welchen Erfordernissen müssen Unternehmen entgegenkommen, damit eine Erwerbstätigkeit gelingt?

Oliver Nadig (Deutsche Blindenstudienanstalt e.V.)

Vorstandsmitglied der Fachgruppe MINT im Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.

Menschen mit Sehbeeinträchtigung sind häufig gut ausgebildet, verbleiben aber häufiger in Erwerbslosigkeit. Wie sind daher Arbeitsprozesse in Zeiten von Arbeit 4.0 zu gestalten, damit eine Erwerbsbeteiligung gelingt?

### **Diskussionsforum mit Impulsvorträgen: „Inklusive Kompetenzen in den Curricula“**

Damit sich eine weitestgehend universelle Arbeitsumgebung nach dem Universal Design (Burgstrahler 2015) ergibt, bedarf es in den Unternehmen an Expertise zu Barrierefreiheit und inklusiver Unternehmenskultur. Doch oft genügt es nicht nur diese Expertise zentral vorzuhalten, denn Arbeitsprozesse laufen zwischen einzelnen Arbeitnehmenden und benötigen oftmals Handlungswissen. Diese Fähigkeiten sind bislang jedoch nur marginal in Unternehmen ausgebaut, sodass es gilt dahinterliegende Handlungskompetenzen bei der Teilnehmenden von beruflicher Bildung auszubilden. Insbesondere kommt es auf die Inhalte der Curricula an. Weiterhin kommt hinzu, dass die Lehrpersonen selbst inklusive berufliche Handlungskompetenzen haben müssen, damit sie diese einerseits für Ihre Bildungsangebote nutzen können andererseits, damit sie diese an die zukünftigen Arbeitnehmenden weitergeben können.

Prof. Dr. Sven Degenhardt (Universität Hamburg)

Lehrstuhlinhaber: Pädagogik bei Beeinträchtigung des Sehens und Blindheit

Berufliche (spezifische) Curriculums-Inhalte (Degenhardt et al. 2016) können aus Erfahrungen und Expertisen von spezialisierten Einrichtungen entstehen, wobei sich neben individuellen Lernzielen für vulnerable Zielgruppen auch Lernziele für die Umgebung ergeben. Nur bei günstiger Konstellation von beidem, können sich inklusive Arbeitsprozesse ausbilden. Dabei finden sich u.a. Schnittmengen zwischen dem Universal Design und: der Selbst- & Sozialkompetenz, mit Hilfsmitteln & Medien & Arbeitstechniken sowie im Bereich Orientierung & Mobilität & Lebenspraktische Fähigkeiten.

Prof. Dr. Dieter Münk (Universität Duisburg-Essen)

Lehrstuhlinhaber: Berufspädagogik-/bildungsforschung

Im regulären Fall sehen die Studienordnungen für angehende Berufsschullehrer kaum inklusive berufliche Handlungskompetenzen vor, die an die Schüler\*innen für ihre Tätigkeit in Unternehmen weitergegeben werden können, sodass sich das Universal Design langfristig nicht etablieren kann. Dabei bedarf jedoch ein förderpädagogisch ausgerichteter schulischer Unterricht bereits inklusive



Handlungskompetenzen der Lehrkraft als auch der Schüler\*innen, damit produktive Bildungsprozesse organisiert werden können.

### **Offenes Forum: Gelingensbedingungen zur Nutzung von Teilnehmenden der beruflichen Bildung als Ressourcen für den inklusiven Arbeitsmarkt**

*Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)*

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Berufspädagogik-/bildungsforschung

Der Großteil der Beschäftigten in Deutschland verfügt über keine inklusiven Handlungskompetenzen, um produktive inklusive Arbeitsumgebungen und Arbeitsprozesse zu etablieren, obwohl aufgrund des virulenten Fachkräftemangels Menschen mit Behinderung, Frauen und Migrant\*innen immer stärker in den Fokus von Unternehmen kommen. Daher gilt es die zukünftigen Arbeitnehmenden auf inklusive Arbeitsprozesse vorzubereiten und sie mit Handlungskompetenzen auszurüsten, die auf direkter Ebene der Zusammenarbeit genutzt werden können. Somit müssen nicht nur inklusive Handlungskompetenzen aufgedeckt werden, sondern auch als Inhalte Curricular festgehalten und vermittelt werden. Letztlich bedarf es in den Unternehmen der Etablierung inklusiver Arbeitsprozesse, um Ressourcen bestmöglich zu nutzen.

Im Rahmen des offenen Forums sollen Gelingensbedingungen auf den vier Ebenen Expertise, Curricula & Ausbildungs- & Studienordnungen, Institutionen der beruflichen Bildung und Unternehmen & Arbeitsprozesse ausgemacht werden. Dazu wird im Sinne des Open Space Formats an mindestens vier thematisch getrennten Aufgabenfeldern mit Bezug zu Frauen, Migrant\*innen und Menschen mit Behinderung gearbeitet. Ziel ist es möglichst breit gefächert das Potential der Teilnehmerinnen an beruflicher Bildung zugunsten des Universal Designs im Arbeitsleben (Burgstrahler 2015) aufzudecken, um mittels der eingebrachten Expertise Ausbildungsordnungen, Lehrpläne und Studienordnungen angehender Berufsschullehrer unter Bezug zu inklusiven beruflichen Basishandlungskompetenzen fortschreiben zu können.

Es handelt sich um eine offene Veranstaltung, sodass jede interessierte Person willkommen ist Anmerkungen einzubringen. Insbesondere begrüßen wir auch über die genannten Themen hinausgehende Arbeitsfelder auf dem Weg zum Universal Design, denen wir gerne Raum geben möchten.

### **Abschlussvortrag: „Implementation von ganzheitlichen Bildungsangeboten am Beispiel von alleinlebenden langzeiterwerbslosen Frauen mit Beeinträchtigung“**

*Stefan Kohlhof (Universität Duisburg-Essen)*

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Berufspädagogik-/bildungsforschung

Die Implementierung neuartiger Angebote zur Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt geht einher mit externen sowie internen Herausforderungen und der praktischen Umsetzung (IAB 2021). Insbesondere wird dem genutzten Verständnis von Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt ein großer Wert beigemessen. Üblicherweise treiben arbeitsmarktpolitische Vorstellungen auf sozialwissenschaftliche, wodurch sich unterschiedliche Zielvorstellungen, Haltungen und Normen herausbilden (ebd.). Für die bislang wenig beachtete Zielgruppe der alleinlebenden langzeiterwerbslosen Frauen mit



Beeinträchtigung entwickeln drei JobCenter neuartige Unterstützungsstrukturen, um ihnen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Es wird auf Grundlage von Leitfadeninterviews mit Leitungen und Angestellten, die im Rahmen des Modellprojekts erhoben wurden, berichtet. Zur Auswertung wurde ein Kategoriensystem nach der qualitativen Inhaltsanalyse erstellt, basierend auf den vier verknüpften trennscharfen Kategorien des Betrieblichen Gesundheitscontrollings (Pfaff & Zeike 2019).

Insbesondere betrifft die Implementierung neuartiger Unterstützungsleistungen die Leitungsebene. Dabei zeigt sich, dass aufgrund institutioneller Zuständigkeiten neue Unterstützungsleistungen auf die Entwicklung von Übergabeverkettungen angewiesen sind. Desweiteren gilt es insbesondere die Rolle der Angestellten zu entwickeln, sowie deren Arbeitsweisen. Letztlich gilt es mit den geänderten Arbeitsweisen ganzheitlich betrachtet Zielgrößen zu verändern, mit dem Ziel auf individueller Ebene bei vulnerablen Zielgruppen Veränderungen zu erzielen, welche berufliche Teilhabe begünstigen.

Um in Institutionen oder Unternehmen neue Vorgaben mit dem Ziel der beruflichen Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt umzusetzen, gilt es zunächst auf Leitungsebene Möglichkeitsräume bereitzustellen. Denn die Angestellten müssen zunächst ihre eigene Rolle erarbeiten und inklusive Arbeitsweisen praktisch umsetzen können, bevor ein Arbeitsplatz einer vulnerablen Person wirklich dazu beitragen kann, dass er am Wertschöpfungsprozess funktional beteiligt wird.

### **Literatur:**

Biermann, H. (2015). Inklusion im Beruf. Stuttgart: Kohlhammer.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Umsetzungsbericht. Nationale Weiterbildungsstrategie. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=5); Stand: 12.08.2024.

Burgstrahler, S. (2015). Universal Design in Higher Education. From Principles to Practice. Cambridge: Harvard Education Press.

Degenhardt, S., Gewinn, W. und Schütt, M.-L. (2016). Spezifisches Curriculum für Menschen mit Blindheit und Sehbehinderung für die Handlungsfelder Schule, Übergang von der Schule in den Beruf und Berufliche Rehabilitation. Norderstedt: Books on Demand.

DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2024). „Mikrozensus – Haushalte und Familien. Endergebnisse 2022“. [https://www.destatis.de/DE/Themen/GesellschaftUmwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/DownloadsHaushalte/statistischer-bericht-mikrozensus-haushalte-familien-2010300227005-endergebnisse.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/GesellschaftUmwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/DownloadsHaushalte/statistischer-bericht-mikrozensus-haushalte-familien-2010300227005-endergebnisse.xlsx?__blob=publicationFile); Stand: 21.05.2024.



- Fratzscher, M. (2022). Das größte Potenzial auf dem Arbeitsmarkt sind die Frauen. Die Zeit. Verfügbar unter: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-08/fachkraeftemangel-erwerbstaetigkeit-frauen-arbeitsmarkt-rente/seite-2> [zuletzt abgerufen am 19.02.2024].
- Güther, B., Milenovic-Rüchardt, I., Picot, S., Riedmüller, B., Schneekloth, U. und Willert, M. (2004). Abschlussbericht. Die Lebenssituation alleinstehender Frauen in Deutschland. Berlin: Arbeitsgemeinschaft Riedmüller/Infratest.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021). Evaluation der Förderinstrumente nach §16e und §16i SGB II – Zwischenbericht. *IAB-Forschungsbericht* 2021 (3).
- Kohlhof, S. und Nadig, O. (2023). Der Einfluss von Arbeit 4.0 auf Beschäftigte mit Sehbeeinträchtigung. Teil 2: Ergebnisse. *blind-sehbehindert*, 143 (4), 266-271.
- LIGA - Liga der freien Wohlfahrtsverbände (2015). Lebenslagenbericht Alleinstehende langzeitarbeitslose Menschen im Landkreis Reutlingen. Reutlingen: Liga der freien Wohlfahrtsverbände.
- Pfaff, H. und Zeike, S. (2019). Controlling im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Das 7-Schritte-Modell. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Priestley, M. (1998). Constructions and creations: idealism, materialism and disability theory. *Disability and Society*, 13, 1, 75-94.
- Rüb, H. (2021). Weiter mit Bildung ohne Barrieren: Ein Kommentar zum Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie. *HORUS*, 2021 (4). <https://www.dvbs-online.de/index.php/publikationen-3/horus/horus-marburgerbeitr%C3%A4ge-4-2021#12>; Stand 12.08.2024.
- Schütte, M. und Schlausch, R. (2004). Innovation und Wissensmanagement durch Ausbildung und Auszubildende. *BWP*, 2004 (5), 25-28.



#### 4.6 **Workshop 2 (C4.234):** Berufsorientierung Out-of-the-Box. Integration informeller und formaler Lerngelegenheiten für die Entwicklung von Kompetenzen für die Berufswahl: *Univ.-Prof. Dr. Bernd Gösling, Janika Grunau, Katharina Wehking*

Die Berufswahl ist eine komplexe, lebensbegleitende Aufgabe. Viele junge Menschen erleben berufliche Orientierung und berufliche Entscheidungen als herausfordernd, unter anderem weil mit der Ausdifferenzierung des Qualifizierungssystems die Zahl der Wahloptionen steigt und Informationen durch das Internet und soziale Media leicht zugänglich und teils unübersichtlich sind. Relevante Informationen, aber auch falsche oder klischeehafte Darstellungen sind weit verbreitet. Gerade deswegen erfordert die Berufswahl die Entwicklung umfassender, Reflexions- und Gestaltungskompetenzen sowie eine realistische Perspektive auf unterschiedliche Berufsbilder. Dies ist Voraussetzung für Chancengerechtigkeit. Die Entwicklung von Kompetenzen zur Berufswahl stehen im Zentrum des Workshops. Wir betrachten die Kompetenzentwicklung „Out-of-the-Box“, weil die zahlreichen formalen Lernangebote, die an der Schule oder im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen gemacht werden, mit informellen Lerngelegenheiten verbunden werden, die sich aus dem sozialen Milieu und inzwischen immer häufiger aus Erfahrungen auf Plattformen für sozialen Medien ergeben.

Grundlagen für diese Auseinandersetzung sind wissenschaftliche Ergebnisse aus zwei komplementären Forschungsprojekten, dem Projekt Berufsorientierung zwischen Schule und Arbeit (BoSA) an der Universität Innsbruck, in dem vor allem informelle Lerngelegenheiten untersucht werden, sowie dem Projekt wissenschaftliche Begleitforschung für zusätzliche berufliche Orientierung an berufsbildenden Schulen (BO-BBS) der Universität Osnabrück, in dem Berufsorientierungsmaßnahmen im Setting der berufsbildenden Schule erprobt und evaluiert wurden. Die Perspektive der Forschung steht im Dialog mit der Perspektive der Praxis, für die das WIFI Tirol, ein Weiterbildungsanbieter mit umfassendem Ansatz der Berufsorientierung, und das Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft (BNW) stehen. In den Workshop werden die Teilnehmenden aktiv eingebunden. Gemeinsam werden folgende Leitfragen bearbeitet:

- Welchen Beitrag leisten ‚informelle Kontexte‘ (Social Media, Peerkommunikation u. ä.) im Orientierungsprozess?
- Welche Aufgaben übernehmen verschiedene formale Stakeholder/Instanzen (Schulen, Kammern, Betriebe...) im Zuge von beruflicher Orientierung? Welche Seite 2 von 4 Besonderheiten sind bei Zielgruppen im Setting der berufsbildenden Schulen zu berücksichtigen?
- Wie kann das Zusammenspiel von formaler und informeller Beruflicher Orientierung gelingen?



**Zeitplanung:**

<b>Dienstag, 18.03.2025, 14.30 - 17.00 Uhr</b>	
14.30	Begrüßung und Workshopeinführung <i>Bernd Gössling (Univ. Innsbruck), Janika Grunau (Univ. Osnabrück), Katharina Wehking (Univ. Osnabrück)</i>
14.45	Informelle Kontexte: Effekte von sozialen Medien auf Berufsorientierungsprozesse von Jugendlichen <i>Hannah Rothleitner, Bernd Gössling (Univ. Innsbruck)</i>
15.15	Non-formale Kontexte: Jugendgerechte Gestaltung der berufsreise.at <i>Wolfgang Sparer, Tanja Köhler (Wirtschaftskammer Tirol) (voraussichtlich)</i>
15.45	Pause
16.00	Heat Mapping I: Bedingungs- und Gestaltungsfaktoren für informelles und non-formales Lernen im Prozess der Berufsorientierung.
16.45	Abschluss Tag 1 <i>Bernd Gössling (Univ. Innsbruck), Janika Grunau (Univ. Osnabrück), Katharina Wehking (Univ. Osnabrück)</i>
<b>Mittwoch, 19.03.2025, 09.30 - 12.00 Uhr</b>	
09.30	Berufliche Orientierung an berufsbildenden Schulen – Erkenntnisse aus dem Projekt BO-BBS <i>Alisa Hamelmann (Univ. Osnabrück), Thea Nieland (Univ. Osnabrück), Janika Grunau (Univ. Osnabrück), Katharina Wehking (Univ. Osnabrück)</i>
10.15	Zur Koordination von BO-Maßnahmen an berufsbildenden Schulen <i>Jan Twelkmeyer-Wassmann (Bildungswerk der nds. Wirtschaft (BNW)) (angefragt)</i>
11.00	Pause
11.15	Heat Mapping II: Bedingungs- und Gestaltungsfaktoren für formales Lernen im Prozess der Berufsorientierung
11.45	Zusammenfassung und Abschluss <i>Bernd Gössling (Univ. Innsbruck), Janika Grunau (Univ. Osnabrück), Katharina Wehking (Univ. Osnabrück)</i>

**Vortrag I:** Informelle Kontexte: Effekte von sozialen Medien auf Berufsorientierungsprozesse von Jugendlichen

Der Vortrag nimmt Lerneffekte sozialer Medien auf die Berufsorientierung von Jugendlichen in den Blick. Es handelt sich um ein Teilprojekt des Forschungsvorhabens „Berufsorientierung zwischen Schule und Arbeit“ an der Stiftungsprofessur für Wirtschaftspädagogik der Universität Innsbruck. In einer Reihe von 16 Fokusgruppeninterviews haben wir mit insgesamt 88 Schülerinnen und Schüler Reaktionen auf ein Set von 8 berufsbezogenen Postings auf sozialen Medien untersucht.

Es hat sich gezeigt, dass sowohl die Algorithmen der Plattformen als auch das Nutzungsverhalten der Jugendlichen selbst in der Mehrheit der Fälle als Verstärkungsspiralen für bereits vorhandene



berufliche Präferenzen wirkten. Damit verfestigen sich auch Vorurteile und Stereotype zur Berufswahl. Davon abweichend fanden sich im Sample der Jugendlichen auch Fälle, in denen Lerneffekte auf den Berufswunsch erkennbar sind, sodass soziale Medien auch emanzipativ wirken können, indem die strukturellen Grenzen für berufliche Modelle, die zugänglich und beobachtbar sind, erweitert werden. Gegenstand des Vortrags sind Einflussfaktoren des informellen Lernens und Gestaltungsmöglichkeiten für die Einbindung von sozialen Medien in nonformale und formale Berufsorientierungsmaßnahmen.

### **Praxisbeitrag I:** Jugendgerechte Gestaltung der berufsreise.at

Berufsreise.at ist ein Angebot der Wirtschaftskammer Österreich für Jugendliche vor der Berufswahl. In Tirol wird dies vom WIFI als Berufs-Safari durchgeführt. Das Gesamtpaket umfasst Vor- und Nachbereitungsunterlagen für spannenden Berufsorientierungsunterricht, Berufs-Safari Heft mit Aufgaben während der Safari und zur Nachbereitung sowie ein persönliches Profilblatt des Bilder-Interessen-Check PICTA für alle Teilnehmenden, welches ebenfalls zur Nachbereitung im Unterricht einsetzbar ist. Wie fühlt es sich an mit einem virtuellen Schweißgerät zu hantieren, eine elektronische Schaltung zusammenzusetzen oder in einem Friseur-Salon zu arbeiten? Die Berufs-Safari macht Jugendlichen in sechs Stationen die Welt der Berufe begreifbar und ist damit eine unterhaltsame Entdeckungsjagd. Zu den Stationen gehören Berufsfelder, wie Handel & Büro, Bauen & Wohnen, Gesundheit & Beauty oder Metall & Elektro. Im Vortrag wird insbesondere auf eine jugendgerechte Gestaltung der Maßnahme eingegangen. Fokussiert werden Eigenheiten der Generationen Z und Alpha sowie Gender-Aspekte.

### **Vortrag II:** Berufliche Orientierung an berufsbildenden Schulen – Erkenntnisse aus dem Projekt BO-BBS

Im Mittelpunkt des Beitrags steht das Projekt „Zusätzliche berufliche Orientierung an niedersächsischen öffentlichen berufsbildenden Schulen“, welches auf die verstärkte Einbindung von Beruflicher Orientierung an berufsbildenden Schulen abzielt. Die im Rahmen des Projekts und auf Basis psychologischer und soziologischer Berufswahltheorien konzipierten BO-Module wurden in einem DBR-Ansatzes erprobt und evaluiert. In dem Vortrag werden ausgewählte Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung vorgestellt, wobei der Fokus auf Besonderheiten der Zielgruppe, d. h. Schülerinnen und Schüler aus der Berufseinstiegsschule, der einjährigen Berufsfachschule und der Berufsfachschule dual, sowie auf die Beteiligung von verschiedenen Stakeholdern im Berufsorientierungsprozess gelegt wird. Das Projekt hat u. a. gezeigt, dass den Schulen eine tragende Rolle im Kontext zusätzlicher BOMaßnahmen zukommt („Brückenfunktion“). Weiterhin wurde deutlich, dass die regionale Vernetzung und die zielgruppenadäquate Gestaltung der BO-Maßnahmen wesentliche Gelingensbedingungen darstellen.

### **Praxisbeitrag II:** Koordination von BO-Maßnahmen an berufsbildenden Schulen

*Wird nachgereicht.*



### **Hinweise zur Workshopgestaltung:** Heat-Mapping und Abschluss

Der Workshop setzt auf informierte Beteiligung der Teilnehmenden. Die Vortragsbeiträge aus Forschung und Praxis dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung von Berufsorientierung Out of the Box. In dem Heat-Mapping werden Problem- und Fragestellungen für die Gestaltung informellen und formalen Lernens im Prozess der Berufsorientierung aufgegriffen. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeiten ihre eigenen Ansätze einzubringen und die Diskussion mit den Vortragenden schriftlich und durch Punktevergabe systematisch mitzusteuern. Am Schluss stehen co-kreierte Impulse für praktische Entwicklung und wissenschaftliche Forschung



#### 4.7 **Workshop 3 (C5.206):** Zukunftsvisionen in Co-Kreation – Eine Zukunftswerkstatt zur gemeinsamen Gestaltung subjektorientierter Berufsorientierung:

*Prof. Dr. Petra Frehe-Halliwel, Franziska Otto, Dr. Heike Kundisch*

Insbesondere in Bildungsgängen des Übergangsystems wird berufliche Orientierung als gemeinsame – und mit Blick auf die Schüler:innen als höchst individuelle – Zielsetzung im Rahmen der Bildungsarbeit aufgefasst (vgl. Kremer 2010, 156). Eine rein defizitorientierte und wenig subjektorientierte Perspektive birgt hier u. a. eine hohe Gefahr der Stigmatisierung für die Jugendlichen (vgl. Frehe 2015, 28). Ansätze einer individualisierten Berufsorientierung gewinnen an Bedeutung. Wir öffnen den Raum, um gemeinsam über Impulse aus Wissenschaft und Praxis zu erarbeiten, wie individualisierte Angebote zukunftsorientiert gestaltet sein können. Die Zukunftswerkstatt versteht sich dabei als dialogischer Beteiligungsraum in vier Phasen (Jungk/Müllert 1989). Unser Fokus liegt auf innovativen Lösungen unter Beachtung von Chancengleichheit und unter Beteiligung aller Anwesenden. Wir setzen entsprechende Methoden aus Moderation und visual Facilitation zur Prozessbegleitung und Dokumentation ein.

#### **Literatur:**

Frehe, P. (2015): Auf dem Weg zu einer entwicklungsförderlichen Didaktik am Übergang SchuleBeruf: eine designbasierte Studie im Anwendungskontext. Detmold.

Jungk, R./Müllert, N. R. (1989): Zukunftswerkstätten. Einführung ins Konzept, konkrete Hilfestellungen zur Umsetzung und Beispiele/Erfahrungsberichte. München.

Kremer, H.-H. (2010): Berufsorientierung als Herausforderung und Chance für die schulisch strukturierten Bildungsgänge des Übergangssystems. In: H.-H. Kremer/A. Zoyke (Hrsg.): Individuelle Förderung in der beruflichen Bildung. Grundlegung und Annäherung im Kontext von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Detmold, 143-162.

#### **Zukunftswerkstatt – Tag 1**

*Input I – Prof. Dr. Petra Frehe-Halliwel (Forschergruppe Jena)*

#### **Subjektorientierte Bildungsarbeit – Ein Perspektivwechsel zur Ermöglichung einer individualisierten Berufsorientierung**

In der beruflichen Bildung und insb. in Bildungsgängen des ‚dualen Systems‘ ist die Ausrichtung bestehender Curricula an beruflichen Handlungsfeldern und den ihnen inhärenten Arbeits- und Geschäftsprozessen vorherrschend (vgl. von Kleist 2015). Diese curricularen Strukturelemente werden für die zuliefernden Bildungsgänge an Berufsbildenden Schulen aufgenommen. Hier finden sich Jugendliche, die den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung (vermeintlich) noch nicht genügen. Entsprechend soll den Lernenden in der Ausbildungsvorbereitung die Möglichkeit geboten werden, innerhalb eines Jahres ihre ‚Passungsprobleme‘ zu beheben, Ausbildungsreife und eine berufliche Grundbildung zu erwerben. Es wird deutlich, dass aus dieser Perspektive, den Jugendlichen



eine ‚Unzulänglichkeit‘ und verschiedenste Defizite zugesprochen werden. Darüber hinaus wird aus der Lehrkräftepraxis attestiert, dass die Kompetenzziele dieser anforderungssituationsorientierten Lehrpläne für die Lernenden kaum bewältigbar erscheinen. Lehrkräfte vor Ort fordern eine stärkere Orientierung am lernenden Subjekt und damit einen höheren Grad der Individualisierung. Dies lässt sich jedoch kaum in curricularen Ordnungsgrundlagen abbilden (Frehe-Halliwell/Kremer 2018), sondern muss in den Curricula vor Ort entwickelt und manifestiert werden. Der Beitrag zeigt Impulse aus Innovationsprojekten der letzten Dekade zu einer Subjektorientierten Bildungsarbeit auf. Ausgehend von mit und in Praxis entwickelten und erprobten Bildungsinnovationen wie ‚Inklusiven Qualifizierungsbausteinen‘ (Frehe-Halliwell/Kremer 2019), Tageslernsituationen (Frehe-Halliwell/Kremer 2023) und einer stärkenorientierten Berufsorientierung (Kremer 2010; Frehe 2015; Kremer et al. im Erscheinen) sollen Impulse für eine Subjektorientierte Bildungsarbeit eröffnet werden. Weiterführend sollen die Potenziale aber auch Grenzen dieser Perspektive sowie ihre Strahlkraft auf weitere berufsbildende Bildungsgänge diskutiert werden.

### **Literatur:**

- Kremer, H.-H. (2010): Berufsorientierung als Herausforderung und Chance für die schulisch strukturierten Bildungsgänge des Übergangssystems. In: H.-H. Kremer/A. Zoyke (Hrsg.): Individuelle Förderung in der beruflichen Bildung. Grundlegung und Annäherung im Kontext von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Detmold, 143-162.
- Kremer, H.-H./Frehe-Halliwell, P./Laubenstein, D./Kundisch, H. (Hrsg.) (im Erscheinen): Didaktische Gestaltung ausbildungsvorbereitender Bildungsgänge: Selbstinszenierungspraktiken als Zugang zu einer selbstbestimmten, multimodalen Kompetenzfeststellung für (aus-) bildungsbenachteiligte Jugendliche am Übergang Schule – Beruf.
- Frehe, P. (2015): Auf dem Weg zu einer entwicklungsförderlichen Didaktik am Übergang Schule – Beruf. Eine designbasierte Studie im Anwendungskontext. Wirtschaftspädagogisches Forum, Band 52. Detmold.
- Frehe-Halliwell, P./Kremer, H.-H. (2019): Inklusive Bildung zwischen ‚Beruflichkeit‘ und ‚Subjektorientierung‘ – Eine Analyse ausbildungsvorbereitender Bildungsgänge. In: M. Veber/R. Benölken/M. Pfitzner (Hrsg.): Potenzialorientierte Förderung in den Fachdidaktiken. Münster, 151-170.
- Frehe-Halliwell, P./Kremer, H.-H. (2023): Tageslernsituation (TLS) als Praxisinnovation in der Ausbildungsvorbereitung – Einblicke in die schulische Curriculararbeit. In: bwp@ Spezial PH-AT2: Diversität in der Berufsbildung in Österreich, Deutschland und der Schweiz – Perspektiven aus Forschung, Entwicklung und Bildungspraxis, hrsg. v. S. Albert/K. Heinrichs/I. Hotarek/S. Zenz, 1-24. [https://www.bwpat.de/spezial-ph-at2/frehehalliwell\\_kremer\\_bwpat-ph-at2.pdf](https://www.bwpat.de/spezial-ph-at2/frehehalliwell_kremer_bwpat-ph-at2.pdf)



*Praxisblock – Technisches Berufskolleg Färberstraße Düsseldorf & Georg-Kerschensteiner Berufskolleg Troisdorf*

### **Kreativ neu gedacht! – Praxiseinblicke zu innovativen Gestaltungsprozessen in der Bildungsgangarbeit am Berufskolleg**

Im Rahmen der Bildungsgangarbeit sind die Bildungsakteur:innen aufgefordert, standortspezifisch u. a. An- und Herausforderungen sowie den Umgang mit veränderten Rahmenbedingungen zu adressieren und arbeitsteilig passgenaue, zielgruppenspezifische Lösungen zu erarbeiten (vgl. Sloane 2010, 211). Die Entwicklung entsprechender Konzepte einer stärkenorientierten Berufsorientierung für die Jugendlichen der Ausbildungsvorbereitung stellt ein eben solches Gestaltungsfeld dar. Das erfordert dann nicht nur viel Kooperationsbereitschaft, Agilität und Gestaltungsfähigkeiten bei den Bildungsakteur:innen, sondern ist eng in Prozesse der Entwicklung kreativer, flexibler Problemlösungen eingebunden. In diesem Praxisinput zeigen zwei Berufskollegs, wie sie standortspezifische und bedarfsgerechte Konzepte für ihren Bildungsgang entwickelt haben. Hier werden zwei Schwerpunkte bzw. Ausrichtungen aufgenommen: a) Zum einen wird ein Einblick in eine Konzept (weiter)entwicklung für den Bildungsgang eröffnet und verdeutlicht, wie einzelne Herausforderungen aufgegriffen und in die Bildungsarbeit integriert wurden. Hieran wird ersichtlich, wie neue Ideen wie die Aufnahme von Selbstinszenierungspraktiken in die bestehende Konzeption des Bildungsganges in Form des Brückenkurses integriert und mit bereits mitgeführten Ansätzen wie u. a. der Themenzentrierten Interaktion verzahnt werden können, um den individuellen Bedürfnissen der Zielgruppen im Rahmen beruflicher Orientierungsprozesse gerecht zu werden. b) Zum anderen wird ein Bildungsgangkonzept vorgestellt, was über Tageslernsituationen ein Beispiel dafür liefert, wie bestehende Strukturen angepasst wurden, um die besonderen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Schüler:innen zu adressieren. Diese innovativen Praxisbeispiele sollen als Anstoß und Inspiration zur Entwicklung der Zukunftsvisionen in diesem Workshop dienen.

#### **Literatur:**

Sloane, P. F. E. (2010): Makrodidaktik: Zur curricularen Entwicklung von Bildungsgängen. In: R. Nickolaus/G. Pätzold/T. Tramm (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn, 205-212.

*Arbeitsphase I – Dr. Heike Kundisch*

#### **Utopie einer subjektorientierten Berufsorientierung**

An den Praxisblock, welcher Einblicke in verschiedene Ausrichtungen subjektorientierter Berufsorientierung an zwei Schulen ermöglicht, schließen wir in der Zukunftswerkstatt mit der Utopiephase (vgl. Jungk/Müllert 1989; Apel/Günther 1999) an. In der Arbeitsphase I nutzen wir somit Methoden, welche den Raum für positive Formulierungen und kreative Ideen ohne Beachtung aktueller Restriktionen öffnen. Alle sich im Raum befindenden Personen sind in aufeinanderfolgenden Phasen der Einzel- und Gruppenarbeit beteiligt (vgl. Scholz/Vesper 2022; Steinhöfer 2021). Jede Idee der Zukunft subjektorientierter Berufsorientierung ist in der Utopiephase willkommen, Kritik daran ist nicht zulässig. Methodisch ist diese Phase daher so angelegt, dass verborgenes Wissen aufgedeckt und aus üblichen Denkstrukturen ausgebrochen werden kann. Die Utopien werden durch die



Teilnehmer:innen und die Moderatorin visualisiert und so aufbereitet, dass sie in der sich anschließenden Verwirklichungsphase an Tag zwei der Zukunftswerkstatt weiterbearbeitet werden können.

### **Literatur:**

Apel, H./Günther, B. (1999): Mediation und Zukunftswerkstatt: Prozeßwerkzeuge für die Lokale Agenda 21/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Frankfurt a. M.

Jungk, R./Müllert, N. R. (1989): Zukunftswerkstätten. Einführung ins Konzept, konkrete Hilfestellungen zur Umsetzung und Beispiele/Erfahrungsberichte. München.

Scholz, H./Vesper, R. (2022): Facilitation. Dialog- und handlungsorientierte Organisationsentwicklung. München.

Steinhöfer, D. (2021): Liberating Structures: Entscheidungsfindung revolutionieren. München.

### **Zukunftswerkstatt – Tag 2**

*Input II – Franziska Otto, M. Ed. (Forschergruppe Paderborn)*

### **Über Selbstinszenierungen zu mehr Subjektorientierung? – Perspektiven und Bedeutungen für die berufliche Orientierung am Übergang Schule-Beruf**

Aus einer stärkenorientierten Perspektive heraus schafft der Zugang über Selbstinszenierung Raum zur Erkundung, Dokumentierung und Nutzbarmachung persönlicher Stärken für Jugendliche am Übergang Schule-Beruf (s. hierzu das Projekt SeiP unter Cevet o. J.) – die Ergebnisse können hier dann u. a. für Prozesse beruflicher Orientierung nutzbar gemacht werden. Selbstinszenierungen sind dabei eng mit den Handlungspraktiken der Jugendlichen verbunden, demnach nicht isoliert von den Umgebungsbedingungen zu betrachten und ermöglichen Jugendlichen die Erkundung ihrer Lebenswelten (vgl. Kundisch et al. 2024; Kremer/Otto 2023). Den Bildungsakteur:innen wird durch diesen Zugang ggf. ein neuer, anderer Blick auf die Zielgruppe eröffnet, worauf im Verständnis einer subjektorientierten Berufsorientierung dann wieder ein Rückgriff erfolgen kann. Wir verstehen Selbstinszenierungsformate als multimodal, was das Vorhandensein unterschiedlicher Medien, Zugänge, Ansätze, Kontexte etc. hinsichtlich der Selbstinszenierungen der Jugendlichen adressiert. In diesem Beitrag wird eine theoretische Annäherung an das Konstrukt der Selbstinszenierung vorgenommen, welche im Anschluss über Beispiele zu Selbstinszenierungsformaten aus dem Praxiskontext verdichtet wird. Auf dieser Basis werden Potenziale und Spannungsfelder dieser Ausrichtung im Rahmen der didaktischen Gestaltung entsprechender Lernumgebungen aufgezeigt und diskutiert. Hierüber schaffen wir die Grundlage für die Weiterarbeit an den entwickelten Visionen, um diese aus einer Subjektperspektive weiter zu konkretisieren.

### **Literatur:**

Cevet (Centre for vocational education and training), SeiP (Selbstinszenierungspraktiken als Zugang zu einer selbstbestimmten, multimodalen Kompetenzfeststellung für (aus-)



bildungsbenachteiligte Jugendliche) (o. J.): <https://www.unipaderborn.de/cevet/forschung/aktuelle-projekte/seip>.

Kremer, H.-H./Otto, F. (2023): Übergang Schule-Beruf als Chancenverbesserungssystem – Zur Gestaltung von Lebensräumen und Entwicklung von Praktiken für den Übergang. In: *bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik* – online, Ausgabe 45, 1-27. [https://www.bwpat.de/ausgabe45/kremer\\_otto\\_bwpat45.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe45/kremer_otto_bwpat45.pdf).

Kundisch, H./Kremer, H.-H./Otto, F. (2024): Selbstinszenierungspraktiken als Weg zu Stärkenorientierung, Selbstbestimmung und Teilhabe – eine Kollegiale Weiterbildung für multiprofessionelle Akteursgruppen im (inklusive) Übergang Schule-Beruf. In: *Qfl – Qualifizierung für Inklusion*, Band 5, Nr. 3. <https://www.qfioz.de/index.php/inklusion/article/view/136/198>.

*Arbeitsphase II – Dr. Heike Kundisch*

### **Verwirklichung der Utopie**

Die Arbeitsphase II öffnet als Verwirklichungsphase innerhalb der Zukunftswerkstatt den Raum, Strategien für die Ergebnisse aus der Utopiephase (vgl. Jungk/Müllert) zu entwickeln – die Ideen und Entwürfe werden in die Realität überführt. Angeleitet durch Moderationsmethoden und Methoden der visual Facilitation (vgl. Scholz/Vesper 2022; Steinhöfer 2021) erarbeiten alle anwesenden Personen in Einzel-, Klein- und Großgruppenarbeit für die von ihnen ausgewählten Utopien realistische Umsetzungsszenarien. Dabei werden die Perspektiven aller Beteiligten einbezogen und die Entwürfe schließlich auch auf Rahmenbedingungen (bspw. finanzielle und personelle sowie zeitliche Ressourcen) hin geprüft und erforderliche Ressourcen möglichst konkret dokumentiert. Dieser Prozess, die Ergebnisse und kritischen Hinweise werden in der sich anschließenden Nachbereitungsphase zusammengeführt. Die Nachbereitung der Zukunftswerkstatt soll den an ihr Beteiligten anschließend zugänglich gemacht werden. Hierzu können die Homepages der Organisatorinnen und ggf. die Publikation der Hochschultage Berufliche Bildung 2025 genutzt werden.

### **Literatur:**

Jungk, R./Müllert, N. R. (1989): *Zukunftswerkstätten. Einführung ins Konzept, konkrete Hilfestellungen zur Umsetzung und Beispiele/Erfahrungsberichte*. München.

Scholz, H./Vesper, R. (2022): *Facilitation. Dialog- und handlungsorientierte Organisationsentwicklung*. München.

Steinhöfer, D. (2021): *Liberating Structures: Entscheidungsfindung revolutionieren*. München.



**Zeitplanung:**

<b>Tag 1 18.03.2025</b>	
14.30 Uhr 15 min	Begrüßung & Anmoderation   Erläuterung des Formates Zukunftswerkstatt und des Ablaufs   Check-in im Sinne der <i>Kritikphase</i> (Kundisch)
14.45 Uhr 15 min	Wissenschaftlicher Impuls I: Subjektorientierte Bildungsarbeit – Ein Perspektivwechsel zur Ermöglichung einer individualisierten Berufsorientierung (Frehe-Halliwell)
15.00 Uhr 15 min	Diskussion (Kundisch)
15.15 5 min	Überleitung zu den Praxisimpulsen (Kundisch)
15.20 Uhr 60 min	Perspektiven berufsschulischer Praxis: Kreativ neu gedacht! – Praxiseinblicke zu innovativen Gestaltungsprozessen in der Bildungsgangarbeit am Berufskolleg (Odenthal, Umlauf, Lehmpful, Heimig)
16.20 Uhr 30 min	Arbeitsphase I ( <i>Utopiephase</i> ): Utopie einer subjektorientierten Berufsorientierung (Kundisch)
16.50 Uhr 10 min Ende 17 Uhr	Zusammenführung und Abschluss (Kundisch, Frehe-Halliwell)

<b>Tag 2 19.03.2025</b>	
9.30 Uhr 15 min	Rückblick auf den ersten Tag und Ermöglichung der Anknüpfung   Ablauf Tag zwei (Kundisch)
9.45 Uhr 30 min	Wissenschaftlicher Impuls II: Über Selbstinszenierungen zu mehr Subjektorientierung? – Perspektiven und Bedeutungen für die berufliche Orientierung am Übergang Schule-Beruf (Otto)
10.15 Uhr 10 min	Diskussion; Rückfragen; Übergang (Kundisch)
10.25 Uhr 60 min	Arbeitsphase II ( <i>Verwirklichungsphase</i> ): Verwirklichung der Utopie (Kundisch)
11.25 Uhr 35 min 12.00 Uhr Ende	Zusammenführung der Zukunftswerkstatt und Abschluss ( <i>Nachbereitungsphase</i> )(Kundisch, Otto)



#### 4.8 **Workshop 4 (J3.213):** Generalistische Pflegeausbildung: Verständnis, Akzeptanz und Zufriedenheit:

*Dr. Elena Tsarouha, Dr. Antje Krause-Zenß, Dr. Markus Wochnik, Prof. Dr. Bernd Reuschenbach, Daniel Großmann, Marlene Benkert, Jan Braun, Prof. Dr. habil. Karin Reiber*

Berufsbildung gilt als zentrales Instrument für die Fachkräftesicherung und -bindung. In der Domäne Pflege wird dafür seit 2020 auf eine generalistische Pflegeausbildung gesetzt. Vier Jahre nach der Einführung soll beleuchtet werden, welche Bestandteile der Ausbildung gut umgesetzt sind, ob die Generalistik in der Pflege akzeptiert ist und wie zufrieden Auszubildende und Studierende mit der Ausbildung sind.

Vorgestellt werden Ergebnisse aus Arbeitspaketen der Begleitforschung zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen (Laufzeit 2024-2028)

- zu Erfahrungen mit und Einschätzungen zur Einführung und Gestaltung der generalistischen Pflegeausbildung von ausbildungsrelevanten Akteuren
- zur Zufriedenheit von Auszubildenden und Studierenden mit der generalistischen Pflegeausbildung

Der Workshop hat zum Ziel, Befunde aus der Begleitforschung und abgeleitete Handlungsempfehlungen mit Expert:innen aus Theorie und Praxis zu diskutieren, zu validieren und weitere Forschungsfacetten zu entwickeln.

##### **Titel Einführungsvortrag Workshop Teil 1:**

Aktuelle Befunde zum Verständnis und zur Akzeptanz von der generalistischen Pflegeausbildung aus der Perspektive ausbildungsrelevanter Akteure

Beitragende: Elena Tsarouha, Karin Reiber, Antje Krause-Zenß, Markus Wochnik, Jan Braun

Institutionen: Hochschule Esslingen, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

Fragestellung: Was zeichnet das Verständnis und die Akzeptanz der Generalistik bei den an der Ausbildung beteiligten Akteuren aus?

##### Theoretische Verortung/ Kontextualisierung:

Die Pflegeberufereform verfolgt mehrere miteinander korrespondierende Zielsetzungen: Neben einer Steigerung der Ausbildungszahlen, z. B. durch eine Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung u. a. mittels durchlässiger Karrierewege, ist auch die Ausbildungsqualität im Blick, für die das Berufsbildungspersonal maßgeblich ist. Mit Blick auf diese Berufs- und Pflegepädagog:innen an beiden Lernorten nennen Expert:innen u. a. die weitere Unterstützung z. B. in Form von niedrighschwelligen und passgenauen Fortbildungs- und Beratungsangeboten [1] und Entlastungen, z. B. in Form von Freistellungen [2] als Desiderata. Ferner sind neben Pflegenden mit der Zusatzqualifikation für Praxisanleitung weitere Pflegefachpersonen für die praktische Anleitung zu adressieren [2]. Für alle



beteiligten Akteursgruppen sind somit das Verständnis der generalistischen Pflegeausbildung und ihre Akzeptanz grundlegende Voraussetzung.

Methodischer Zugang: Zugrunde liegen drei digitale leitfadengestützte Fokusgruppen mit Leitungs- und Bildungspersonal sowie Pflegepersonal in (Hoch-)Schulen und Pflegepraxis. In zwei Fokusgruppen steht das Verständnis darüber im Mittelpunkt, was die generalistische Pflegeausbildung ausmacht, welche ihrer Merkmale (z. B. Kompetenzorientierung) verständlich und unkompliziert umzusetzen sind bzw. an welchen Stellen es Verständnisschwierigkeiten gibt. Ergänzend wird erfasst, welche Aspekte die Akzeptanz der generalistischen Pflegeausbildung in der Pflege beeinflussen. In der dritten Fokusgruppe werden besondere Gesichtspunkte bezüglich der Kinderkrankenpflege im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung diskutiert. Die Fokusgruppen werden transkribiert und inhaltsanalytisch [3, 4] ausgewertet.

(Erwartete) Ergebnisse: Es werden Diskussionsinhalte zum derzeitigen Verständnis ausbildung relevanter Akteure darüber, was die generalistische Pflegeausbildung ausmacht, und Hinweise auf Unklarheiten erwartet. Ferner werden Anhaltspunkte zur Akzeptanz der generalistischen Pflegeausbildung erwartet sowie was ihre Akzeptanz begünstigt und erschwert. Diskutiert werden die Implikationen der Befunde und die daraus abzuleitenden Handlungsempfehlungen für ausbildende und politische Akteure.

#### **Literatur:**

Arbeitsgruppe 9 + 1, Zukunftsfähig bleiben! Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2022. nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0964-9.

K. S. Rohde, Praktische Ausbildung in der pflegerischen Versorgung von Kindern und Jugendlichen gestalten, JuKiP - Ihr Fachmagazin für Gesundheits- und Kinderkrankenpflege 12 (01), 2023, 23–28. doi: 10.1055/a-1979-2342.

P. Mayring, Qualitative Inhaltsanalyse. Beltz, Weinheim, 2015.

U. Kuckartz, S. Rädiker, Qualitative Inhaltsanalyse. Beltz Juventa, Weinheim, Basel, 2022.

#### **Titel Einführungsvortrag Workshop Teil 2:**

Zufriedenheit der Auszubildenden mit der generalistischen Pflegeausbildung – Ergebnisse einer bundesweiten Begleitforschung

Beitragende: Marlene Benkert M.Sc., Daniel Großmann Mag.Art., Prof. Dr. Bernd Reuschenbach (Katholische Stiftungshochschule München, KSH)

#### Abstract:

Erhebungen zur Sichtweise von Auszubildenden ergänzen die Perspektiven der anderen an der Ausbildung beteiligten Personen. Für den Auftraggeber der Begleitforschung (BIBB) war es daher



wesentlich, im Sinne eines langfristigen large-scale-Assessments an einer großen Stichprobe die Einschätzung von Auszubildenden und Studierenden zu erfassen.

Methode: Es wurde eine bundesweite Längsschnittbefragung mit drei Messzeitpunkten initiiert. Zur Sicherstellung von Veränderungen im Verlauf war eine Registrierung vorgeschaltet. Diese ermöglicht die Fortführung der Erhebung im Folgeprojekt, so dass erstmalig Daten zur Sicht der Pflegeausbildung über einen Verlauf von 7 Jahren entstehen werden.

Im Rahmen des Workshops werden die Ergebnisse der bundesweiten Längsschnittbefragung von Auszubildenden (n = 1.377) präsentiert, die im Rahmen des BENP-I Projektes erhoben wurden und durch erste Ergebnisse des Folgeprojektes (2024-2028) ergänzt werden. Schwerpunkte sind die Einschätzungen der Auszubildenden zum Lernen an der Pflegeschule und in der Pflegepraxis sowie das Gesamtresümee zur Pflegeausbildung. Im Rahmen dessen wird ein Überblick zur Wahl gesonderter Berufsabschlüsse gegeben. Die Vielzahl der Variablen ermöglicht umfangreiche Hypothesenprüfung, die theoriegeleitet überprüft werden können. Ziel des Workshops ist es die Ergebnisse zu diskutieren, die Stimmigkeit mit anderen Befunden zu bewerten und weitere Auswertungsperspektiven zu entwickeln.

**Zeitplanung:**

<b>Dienstag, 18.03.25 (14.30-17.00 Uhr)</b>	
14.30 – 15:00	Verständnis und Akzeptanz der generalistischen Pflegeausbildung in der Pflege (BENP II - Fokusgruppen)
15:00 – 15:30	Zufriedenheit der Auszubildenden und Studierenden mit der generalistischen Pflegeausbildung (BENP II - Standardisierte Längsschnittstudie)
Pause	
15:45 – 16:15	Diskussion Round Table
16:15 – 16:45	Diskussion im Plenum
16:45 – 17:00	Kurze Zusammenfassung und Ausblick



#### 4.9 **Workshop 5 (L2.202):** Aus der Praxis beruflicher Schulen: Ansätze und Ideen zur Weiterentwicklung beruflicher Bildung: *Pankraz Männlein, Markus Dormann, Thomas Speck*

Der Workshop zielt darauf ab, praxisnahe Ansätze und innovative Ideen zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung vorzustellen. Dabei stehen besonders die aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen im Fokus, die durch den technologischen Wandel, gesellschaftliche Veränderungen und den wachsenden Bedarf an Fachkräften in verschiedenen Bereichen der beruflichen Bildung entstehen. Mit den geplanten Themen schließt der Workshop unmittelbar an das Motto der Hochschultage an und fokussiert dabei die Bereiche Digitalisierung und Chancengerechtigkeit. Der Workshop bietet Raum für den Austausch von Erfahrungen und die Erarbeitung von Konzepten zur Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Damit bietet er eine Plattform für den Austausch über zukunftsweisende Entwicklungen in der beruflichen Bildung – durch technologische Innovationen und integrative Bildungs(gang)modelle.

#### **Themen**

##### **KI im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe**

Referent: Prof. Dr. Markus Dormann, Vizepräsident IB Hochschule für Gesundheit und Soziales

Künstliche Intelligenz (KI), insbesondere Large Language Models wie ChatGPT, gewinnen seit Mitte 2023 an Bedeutung in Lehre, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Meinungen zu ihren Auswirkungen reichen von Begeisterung bis Skepsis (Tuomi, 2018). Gesundheit- und Bildungswissenschaften könnten durch den Einsatz von KI nachhaltig verändert werden (Hiltawsky et al., 2024; Schmohl et al., 2023).

Der Beitrag untersucht den Einsatz von KI in der Lehre der Gesundheits- und Pflegeberufe und analysiert, wie Lehrkräfte und Lernende profitieren. Anwendungsbeispiele umfassen die Unterstützung bei der Differenzierung im Unterricht, das Classroom-Management, die Übernahme von Routineaufgaben (wie Anwesenheitskontrollen und Korrekturen) und die Simulation von Lernprozessen in virtuellen Laboren. KI kann auch adaptive Lernansätze fördern, z. B. durch individuelle Lernpfade, Lernfortschrittsüberwachung und die Verbesserung der Kommunikation zwischen Schüler\*innen. Ebenso wird die Emotionsanalyse der Lernenden zur Optimierung des Lernprozesses betrachtet.

Der Beitrag bietet einen Überblick über verschiedene Anwendungsszenarien und ordnet die Technologien nach prädiktiven, deskriptiven, diagnostischen und perspektivischen Potenzialen sowie nach dem LERN-Modell der Lehrplanung (Dormann, 2022). Praxisbeispiele, wie der Einsatz von KI bei der Aufgabenentwicklung und Rollenspielsimulationen, verdeutlichen die Potenziale und Grenzen der Technologie in der Lehre. Der Beitrag schließt mit einer Diskussion der vorgestellten Inhalte.



## Literatur:

Dormann, M. (2021): *The spirits I summoned – the ambiguity of the spirits of the net in context of learning*. In: *Lehren & Lernen im Gesundheitswesen*. 05/2021, 43–50.

Hiltawsky, K. et al. (2024): *KI für bessere Abläufe in Medizin und Pflege. Anwendungen und Potenziale in organisatorischen Prozessen*. Whitepaper aus der Plattform Lernende Systeme, München. DOI: [https://doi.org/10.48669/pls\\_2024-3](https://doi.org/10.48669/pls_2024-3)

Tuomi, I. (2018): *The Impact of Artificial Intelligence on Learning, Teaching, and Education. Policies for the Future*. European Commission. JRC Science for Policy Report.

## Integriert-durchgängige Berufsaus- und -weiterbildung – Eine Modellidee

Referent: Pankraz Männlein, BvLB-Bundesvorsitzender

Der Beitrag setzt sich mit der Idee einer integriert-durchgängigen Berufsaus- und -weiterbildung auseinander, wie sie derzeit auch vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterstützt wird. Diese zielt darauf ab, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern. Sie verknüpft die duale Ausbildung mit beruflicher Weiterbildung und führt in einer Gesamtdauer von 4 bis 5 Jahren zu einem Abschluss auf der DQR-Stufe 6, dem Niveau eines hochschulischen Bachelors. Diese enge Verzahnung von Aus- und Weiterbildung bietet eine praxisnahe, flexible Alternative zur akademischen Bildung.

Im Zentrum des Beitrags steht die Idee eines Modells, in dem Auszubildende nicht nur eine grundlegende berufliche Qualifikation erlangen, sondern diese unmittelbar – möglichst bereits beginnend während der Erstausbildung – durch Weiterbildungsangebote vertiefen und erweitern können. Die Weiterbildung orientiert sich an den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Branche sowie den individuellen Karrierewünschen. Durch die enge Verknüpfung von Praxis und Theorie bleiben die Teilnehmer\*innen sowohl beruflich aktiv als auch stets lernend. Dies fördert die Anwendbarkeit der erworbenen Kompetenzen und stärkt auch die Karrierechancen. Darüber hinaus eröffnet das Modell die Fortsetzung der Bildungsbiografie im akademischen (Master-)Bereich.

Im Vergleich zur akademischen Berufsbildung bietet dieses Modell entscheidende Vorteile: Zum einen ermöglicht es einen schnelleren Eintritt ins Berufsleben, da die Ausbildung nicht durch lange Studienphasen unterbrochen wird. Zum anderen erwerben die Teilnehmer\*innen bereits während der Ausbildung wertvolle berufliche Erfahrungen, die in der akademischen Bildung oft erst nach Abschluss des Studiums folgen. Durch die Praxisorientierung und die frühe Anwendung des Gelernten hat dieses Modell auch eine besondere Attraktivität für die Unternehmen.

Insgesamt wird in dem Beitrag gezeigt, wie das Modell eine zukunftsorientierte Alternative zur akademischen Bildung bieten kann, indem es Praxisnähe, Flexibilität, Durchlässigkeit wie auch Exzellenz vereint und so den Erwartungen der Berufs- und Arbeitswelt gerecht wird.



Durch die angestrebte Etablierung wird eine Gleichwertigkeit mit akademischen Abschlüssen auf der DQR-Stufe 6 erreicht und damit die Attraktivität der dualen Ausbildung maßgeblich gestärkt – eine neue Interpretation von beruflicher Bildung.

### **Entwicklung digitaler Abschlussprüfungen in der beruflichen Bildung – Vorstellung eines Pilotprojektes**

Referent: Thomas Speck, Stv. BvLB-Bundesvorsitzender

Im Rahmen eines neuen Kernprojektes des Instituts für Bildungsanalysen Baden-Württemberg IBBW wird aktuell eine zentrale digitale Plattform mit vier Leuchttürmen (Zentrales Befragungssystem, Lernstandserhebung, Formatives Assessment und Online-Prüfungen) in einem Software-Produkt entwickelt. Die Entwicklung einer solchen zentralen Plattform soll u.a. die Durchführung digitaler (computergestützter) Abschlussprüfungen im beruflichen Bereich ermöglichen. Diese Entwicklung folgt den Zielen des Kultusministeriums und dem aktuellen Koalitionsvertrag der Landesregierung Baden-Württemberg. Hierbei gilt die Besonderheit der gemeinsamen Abschlussprüfung von Kammer und Berufsschule in der Berufsausbildung im Land Baden-Württemberg zu beachten. Der Einsatz digitaler Medien im Unterricht erfolgt inzwischen landesweit, es besteht eine zunehmende Bedeutung digitaler Kompetenzen im Beruf, ebenso gibt es veränderte Anforderungen an Aufgabenentwickler und die Prüfungsdurchführung. Teilweise ist der Einsatz von berufsbezogener Software in Bildungsplänen verankert, was zu kompetenzorientierten und IT-basierten Prüfungsformaten führen muss. Außerdem ist das bestehende Format aus bisher teil-digital abgenommenen Abschlussprüfungen etwa bei der Ausbildung für Kaufleute zum Büromanagement oder auch bei IT-Berufen mit der Trias aus Prüfungsaufgaben in Papierform, Bearbeitung am PC und einer Korrektur auf den ausgedruckten Prüflingsleistungen nicht vollständig authentisch.

Dieses Projekt hat im Kern die Schaffung eines einheitlichen schulartübergreifenden Verfahrens für die Erstellung, Bereitstellung und Einstieg in die Online-Durchführung von Abschlussprüfungen zur Entlastung der Schulen zum Ziel. Schüler\*innen sollen an digitale Arbeits- und Prüfungsprozesse herangeführt werden. Dies bedeute die Umsetzung digitaler Unterrichtskonzepte im Prüfungsweisen, inklusive einer Automatisierung der Leistungsmessung und -bewertung und der Effizienzsteigerung in der Schulverwaltung zur Steigerung der Objektivität und einer stärkeren Kompetenzorientierung durch Simulation realer Geschäftsprozesse bei gleichzeitiger Steigerung der Authentizität und damit auch der beruflichen Validität und einer erhöhten Motivation der Prüfungsteilnehmer.

Der Beitrag soll einen Überblick über die bisherigen Entwicklungsschritte sowie das weitere Vorgehen geben.

### **Abschlussgespräch**

Moderation: Pankraz Männlein



#### 4.10 **Workshop 6 (D1.328):** Die Ausbildung von morgen gestalten: mit 5G und für 5G:

*Prof. Dr. Marc Beutner, Sebastian Koppius, Sarah Claudia Krings, Prof. Dr. Wolfgang Marquardt, Carsten Pieper, Prof. Dr. Stefan Sauer, Kornelia Schuba, Johannes Schäfers, Prof. Dr.-Ing. Katrin Temmen*

Künstliche Intelligenz, Big Data und vernetzte Maschinen verändern die Industrie und bieten Unternehmen neue Möglichkeiten, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Um diese Veränderungen zu gestalten, sollte bereits in der Ausbildung angesetzt werden. Gerade die Chancen und der Nutzen von 5G sind in der beruflichen Bildung kaum erforscht. Dabei bietet der Mobilfunkstandard der fünften Generation schnellere Übertragungen, weniger Latenzzeit und stabilere Verbindungen. Dadurch werden neue Anwendungen in der Industrie möglich, wie der Einsatz von Augmented und Virtual Reality oder die Echtzeitübertragung von Daten. Im Projekt 5G Lernorte OWL erforschen zwölf Forschungseinrichtungen, Kreise, Schulen, Unternehmen und Netzwerke, wie das Lernen mit und für 5G in die Berufsausbildung integriert werden kann. Der Workshop zeigt zunächst Innovation, Herausforderung und Perspektiven zum Projekt 5G-Lernorte OWL und ermöglicht anschließend parallel an vier Stationen die praktische Erprobung der Projektergebnisse.

#### **5G in Schulen? - Innovation und Herausforderung - Perspektiven zum Projekt '5G-Lernorte OWL'**

Marc Beutner, Katrin Temmen, Stefan Sauer – Universität Paderborn Wolfgang Marquardt – Ost-Westfalen-Lippe GmbH

Die Mobilfunktechnologie 5G hat das Potenzial, die Bildung zu transformieren und zu verbessern. Sie bietet deutliche Verbesserungen in Bezug auf Geschwindigkeit, Latenz und Kapazität. Mit 5G können Schulen und weitere Bildungseinrichtungen auf schnelles Internet zugreifen und digitale Angebote für alle zugänglich zu machen. Dank hoher Geschwindigkeit und geringer Latenz werden das Streaming von Bildungsangeboten, Videokonferenzen und interaktiven Online-Plattformen flüssiger und zuverlässiger. Dies ermöglicht es, Lernenden eine qualitativ hochwertige Bildung zu bieten. Mit 5G ergeben sich dabei auch neue Herausforderungen und Chancen in der Berufsbildung. Die digitale Transformation verändert die Arbeits- / Berufswelt und mit ihr die berufliche Ausbildung. Viele Berufe wandeln sich grundlegend, einige fallen sogar weg, andere entstehen neu. Neben IT-Kompetenzen werden auch zahlreiche nicht-technische Kompetenzen (z.B. interdisziplinäres Denken und Handeln, System- / Prozessverständnis, etc.) an Bedeutung gewinnen. Die neuen Formen bieten zudem Möglichkeiten für personalisiertes Lernen. In Ostwestfalen-Lippe werden die Veränderungen von Kompetenzanforderungen in der künftigen Arbeitswelt erforscht. Das Projekt '5G-Lernorte' betrachtet Anwendungsfeldern von 5G und die Entwicklung von Lernszenarien für die Ausbildung in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen.

Im Beitrag '5G in Schulen? - Innovation und Herausforderung - Perspektiven zum Projekt '5G-Lernorte OWL' wird zunächst das Projekt mit seinen Zielsetzungen und Partner vorgestellt sowie anschließend die Bedeutung von 5G für die gewerblich-technischen Berufsbildung (smart logistics,



Industrie 4.0) thematisiert sowie die Bedeutung von 5G für eine sichere, verbesserte und flexiblere Produktion aufgezeigt. Anschließend wird 5G als Wettbewerbsvorteil betrachtet und entsprechende Veränderungen der Arbeitswelt aufgezeigt. Danach wird auch die Bedeutung für die kaufmännische Berufsbildung und anstehende Veränderungen (predictive und remote maintenance, Marketing, etc.) betrachtet und in Kürze auch die verstärkte KI-Nutzung in der Zukunft sowie die damit verbundenen Herausforderungen für Schulen aufgezeigt. 5G-Standards der Industrie werden umrissen und die Vorteile und Herausforderungen der 5G-Nutzung in Schulen aufgezeigt.

### **Integration von 5G in die berufliche Bildung – Eine Übersicht des Einsatzes von 5G-Technik auf verschiedenen Ebenen**

Kornelia Schuba, Carsten Pieper - Fraunhofer IOSB-INA

Die Nutzung von 5G-Mobilfunk in der beruflichen Bildung geht mit organisatorischen und technischen Voraussetzungen einher. Die Konnektivität zum 5G-Netz, die Anbindung von Maschinen an das Netz, die Auswahl von Endgeräten, die Anbindung dieser an das 5G-Netz und die Integration in den Lehrplan/ Unterricht muss geplant und umgesetzt werden. Es entstehen hierbei Verantwortlichkeiten auf verschiedenen Ebenen, die untereinander jedoch in Abhängigkeit stehen. Je nach Anwendungsfall in den Berufsfeldern und technischem Vorhaben ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an die Vernetzung und damit die Kommunikationstechnologie. Im Fall von 5G-Kommunikation können Anforderungen an Datenrate, Anzahl der Endgeräte und Latenz die Netzinfrastruktur oder eingesetzte Frequenz bestimmen. Weitere Einflussfaktoren, insbesondere für die Wahl der Netzinfrastruktur, sind z.B. Datensicherheit, Verfügbarkeit, Zugangsbeschränkungen oder Robustheit (VDMA, 2020).

In diesem Beitrag zum Workshop wird ein Einblick in 5G-Anwendungen, -Anforderungen und -Technik – praxisnah für die berufliche Bildung – dargestellt. Es werden, die in Abbildung 1 dargestellten, Ebenen der Integration von 5G in die berufliche Bildung vorgestellt. Es wird auf mögliche Anwendungen, bei denen 5G-Kommunikation eine Rolle spielen kann und den sich daraus ergebenden Anforderungen an Kommunikation und Technik eingegangen. Auf Basis der Anforderungen können mögliche Optionen für den Betrieb bzw. die Nutzung eines 5G-Netzes abgeleitet werden. Schließlich wird auf der untersten Ebene die Technik, in ihrer Umsetzung/ Inbetriebnahme, als auch die Aufwände und das notwendige Wissen hierfür beschrieben.

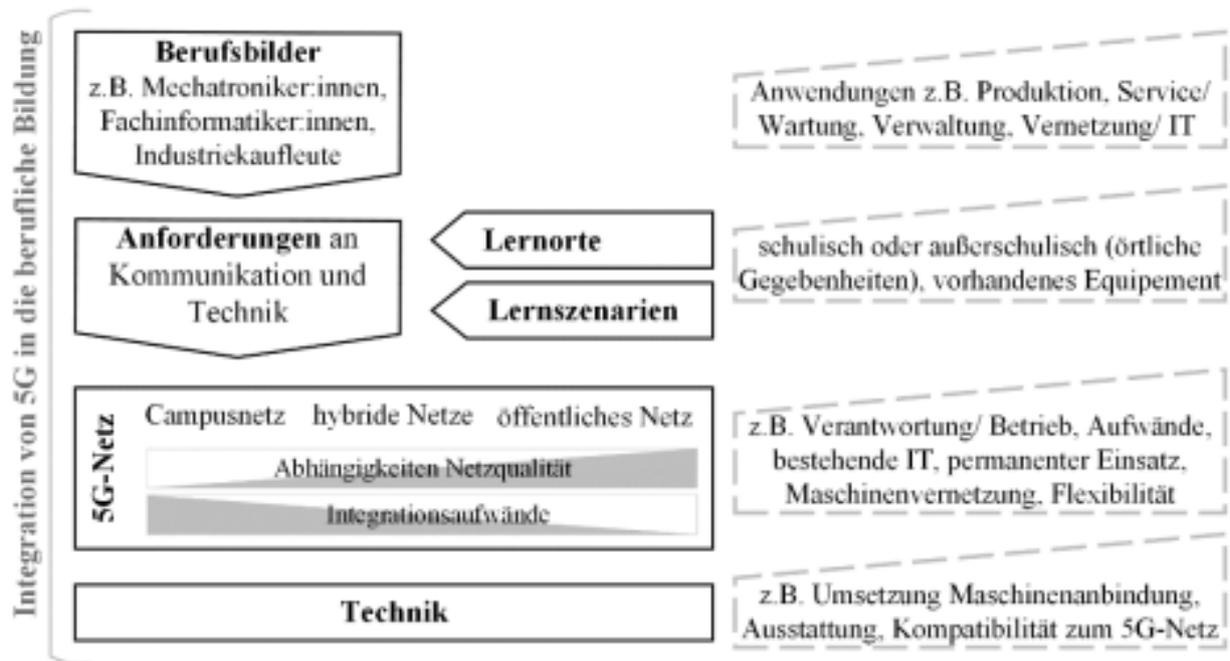


Abbildung 1: Darstellung möglicher Ebenen der Integration von 5G in die berufliche Bildung

### Literatur:

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA): 5G im Maschinen- und Anlagenbau Leit-faden für die Integration von 5G in Produkt und Produktion. 2020.

### 5G Showcases: Anwendungsbeispiele von kaufmännischen und gewerblich-technischen Be-rufskollegs aus OWL

Sebastian Koppius, Johannes Schäfers - Universität Paderborn

Der Beitrag veranschaulicht die unterrichtliche Verwendung von 5G zur Vernetzung von berufsbil-denden Schulen mit Unternehmen und anderen Schulen in drei unterschiedlichen Reifegraden (BWK 2024).

Der erste Grad der 5G-Lernortkooperation stellt einen punktuellen 5G-Videocall zwischen der Schulklasse und einem Unternehmensvertreter dar. Hier können der Schulklasse beispielsweise Ein-blicke in die Produktion eines Unternehmens präsentiert (Szenario: „Digitales Praktikum“ im Ausbil-dungsberuf: Industriemechaniker\*innen) oder ein Expertengespräch zu einem spezifischen Thema wie Nachhaltigkeit im Onlinehandel (Ausbildungsberuf: Kaufleute im E-Commerce) oder Automati-sierung (Ausbildungsberuf: staatl. geprüfte Kaufm. Assistenten\*innen) initiiert werden.

Der zweite Grad der Lernortkooperation stellt eine sequenzielle Zusammenarbeit verschiedener Be-rufsgruppen und Teammitgliedern mittels 5G-gestützter AR-Videotelefonie dar. Insbesondere im Ausbildungsberuf Mechatroniker\*in findet dieser Reifegrad seine Anwendung, indem die Schü-ler\*innen mittels AR-Videotelefonie Wartungen an 3D-Druckern durchführen.



Der dritte Grad der Lernortkooperation stellt die höchste erprobte Intensitätsstufe dar. Hier kann in Echtzeit auf Maschinen zugegriffen werden, die sich in Unternehmen, aber auch in der Lernfabrik der jeweiligen Schule befinden. Anwendung findet dieser Reifegrad im kaufmännischen und gewerblich-technischen Energiemanagement, das in den Ausbildungsberufen Industriekaufmann/-frau und Elektroniker/-in umgesetzt wird. Hier wird mittels 5G der Zugriff auf Echtzeitdaten wie Energieverbräuche ermöglicht. Diese können im Unterricht in Echtzeit ausgelesen, angepasst und analysiert werden. Durch die Nutzung von Echtzeitdaten zielt insbesondere das Energiemanagement auf die Vertiefung von gefragten Kompetenzen des 21. Jahrhunderts wie Datenmanagement, interdisziplinäre Zusammenarbeit von gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen sowie Aspekte der nachhaltigen Produktion ab.

Alle drei Reifegrade wurden erprobt und hinsichtlich ihrer methodisch-didaktischen und technischen Akzeptanz evaluiert.

### **Literatur:**

Berufsbildungsgesetz (BBiG) (2024). [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BJNR093110005.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html), letzter Zugriff: 25.07.2024.

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BWK) (2024) Digitaler Reifegrad. <https://www.mittelstand-digital.de/MD/Navigation/DE/Themen/OrganisationenDigitalisieren/Digitaler-Reifegrad/digitaler-reifegrad.html>, letzter Zugriff: 25.07.2024.

### **Station 1: 5G Energiemanagement: Eine kaufmännisch-gewerblich-technische Zusammenarbeit**

Sebastian Koppius, Johannes Schäfers, Sarah Claudia Krings - Universität Paderborn

Nachhaltigkeitsthemen, wie z.B.: die umwelt- und ressourcenschonende Produktion, der effiziente Einsatz eines Energiemanagementsystems oder die Abwägung zwischen erneuerbaren und fossilen Energieträgern, werden für Unternehmen immer wichtiger (vgl. Cooremans & Schönenberger, 2019, S. 264f.). Diese Fragestellungen beinhalten Themen, die keinesfalls von einer Disziplin bzw. einem Fach allein umfassend beantwortet werden können. Vielmehr bedarf es für eine adäquate Betrachtung und Lösungsfindung mehrerer unterschiedlicher Perspektiven bzw. Berufsgruppen mit unterschiedlichem Fachwissen zur adäquaten Abwägung und Lösungsfindung.

Das Szenario Energiemanagement greift die Herausforderungen der Nachhaltigkeit mit Hilfe von Lernfabriken auf. Lernfabriken stellen komplexe Simulationen realer Arbeits- und Produktionsprozesse im schulischen Kontext dar (vgl. Anselmann et al., 2022, S. 2). Die Lernfabriken sind mit 5G Technologie ausgestattet und halten in Echtzeit eingehende und ausgehende Datenströme fest. Gleichzeitig ermöglichen Lernfabriken die kollaborative Zusammenarbeit von kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildungsberufen (vgl. Eldracher et al., 2021).

Innerhalb der Zusammenarbeit lernen die kaufmännischen und gewerblich-technischen Schüler\*innen in einem ersten Schritt die Lernfabrik und deren Abläufe kennen. Anschließend werden



Stromverbräuche, Anomalien und Leistungsspitzen analysiert und zum Gegenstand des Unterrichts gemacht. Durch selbst gewählte Maßnahmen zur Regulierung der Energieverbräuche werden die Auswirkungen im Energiemanagement mittels 5G in Echtzeit direkt sichtbar. Diese geben Anlass zur Diskussion und Interpretation aus kaufmännischer und gewerblich-technischer Sicht.

Das Energiemanagement-Szenario wurde bereits zweimal in Kooperation mit einem kaufmännischen und einem gewerblich-technischen Berufskolleg erprobt und evaluiert. Insbesondere die kaufmännisch-gewerblich-technische Zusammenarbeit sowie die Datenauswertung wurden als besonders gewinnbringend angesehen.

### **Literatur:**

Anselmann, Sebastian / Windelband, Lars / Faßhauer, Uwe (2022): Lernfabriken als neuer Lernraum in der beruflichen Bildung – Sachstandsanalyse und Potentiale. In *bwp@* Ausgabe Nr. 43. Online unter: [https://www.bwpat.de/ausgabe43/anselmann\\_etal\\_bwpat43.pdf](https://www.bwpat.de/ausgabe43/anselmann_etal_bwpat43.pdf).

Cooremans, Catherine, & Schönenberger, Alain (2019): Energy management: A key driver of energyefficiency investment? *Journal of Cleaner Production*, 230, S. 264-275.

Eldracher, Thomas / Ferdinand, Andreas & Hehberger, Stefanie: Verknüpfung von kaufmännischer und gewerblich-technischer Ausbildung in Kempten. In: Wilbers, Karl / Windelband, Lars (2021): *Lernfabriken an beruflichen Schulen. Gewerblich-technische und kaufmännische Perspektiven, Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, Band 26*, S. 223-242.

## **Station 2: Warten technischer Systeme mithilfe von Augmented Reality**

Johannes Schäfers - Universität Paderborn

Immersive Medien bieten vielfältige Einsatzmöglichkeiten in der technischen Berufsbildung. Begründet wird ihr Einsatz unter anderem mit der erleichterten kognitiven Verarbeitung von Informationen, welche nutzergesteuert erfolgen kann (Dehnbostel et al., 2021). In Bezug auf Lernprozesse können sich immersive Erlebnisse, die durch AR oder VR hervorgerufen werden, positiv auf das Erinnerungsvermögen auswirken und dementsprechend das Gelernte länger gespeichert und tiefer verankert werden (Schweiger et al., 2022). Hervorzuheben ist, dass insbesondere der Aufbau von prozeduralem Wissen, wie z. B. Problemlösefähigkeiten, durch den Einsatz von AR und VR unterstützt wird (Rossano et al., 2020).

Aktuell existieren für den Bildungsbereich hauptsächlich einzelne geschlossene Anwendungen (Krüger, 2023), dessen Nutzen durch fehlende Adaptierbarkeit auf weitere Kontexte stark eingeschränkt sind. Auch besteht bei kaum einer Anwendung die Möglichkeit der Zusammenarbeit unter den Schüler\*innen, was die Einsatzmöglichkeiten im Unterricht weiter einschränkt.

In diesem Workshopteil wird daher der Kern einer Lernsituation betrachtet, in der Augmented Reality flexibel im Kontext der fernunterstützten Wartung eingesetzt wird. Dafür wird ein immersives Videotelefonat genutzt, durch welches Schüler\*innen in der Expertenrolle (am Computer) mit



Schüler\*innen in der Technikerrolle an der zu wartenden Anlage verbunden werden. Letztere erhalten die Anweisungen und Hilfestellungen der Expert\*innen über eine AR-Brille in ihr Sichtfeld eingeblendet. Als weitere Anwendung erstellen und nutzen die Schüler\*innen interaktive Wartungsanleitungen, welche ebenfalls in AR dargestellt werden. Auf diese Weise kann das breite Feld der AR-gestützten Fernunterstützung schulisch vermittelt werden. Die Schüler\*innen lernen dabei sowohl mit der entsprechenden Technik als auch mit den unterschiedlichen Möglichkeiten von Augmented Reality umzugehen.

An der Station besteht die Möglichkeit, die genutzten AR-Anwendungen mithilfe der HoloLens 2 selbst zu erleben, die Hintergründe und Überlegungen bei der Entwicklung der Lernsituation zu erfahren und darüber hinaus zu diskutieren wie und in welchem Umfang ein Einsatz in der Schule und in Unternehmen möglich, beziehungsweise sinnvoll ist.

### **Literatur:**

Dehnbostel, P.; Richter, G.; Schröder, T.; Tisch, Anna (Hrsg.): Kompetenzentwicklung in der digitalen Arbeitswelt - Zukünftige Anforderungen und berufliche Lernchancen. Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 1. Auflage 2021, 2021 - ISBN 978-3-7910-5102-4

Krüger, Marc: Transfersammlung XR-Anwendungen. Unter: [https://www.fhmuenster.de/ibl/downloads/projekte/technikdidaktik/Transfer\\_Sammlung\\_XRAnwendungen\\_Stand31052023.pdf](https://www.fhmuenster.de/ibl/downloads/projekte/technikdidaktik/Transfer_Sammlung_XRAnwendungen_Stand31052023.pdf), 29. August 2023Uhr

Rossano, V.; Lanzilotti, R.; Cazzolla, A.; Roselli, T.: Augmented Reality to Support Geometry Learning. IEEE Access, Vol. 8, 2020, p. 107772–107780

Schweiger, M.; Wimmer, J.; Chaudhry, M.; Alves Siegle, B.; Xie, D.: Lernerfolg in der Schule durch Augmented und Virtual Reality? MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung, Vol. 47, 2022, p. 1–25

### **Station 3: Industrie 4.0-Retrofit mit 5G am Beispiel einer Standbohrmaschine**

Kornelia Schuba, Carsten Pieper - Fraunhofer IOSB-INA

Lernorte in der beruflichen Bildung können auch außerhalb der Schule, des Ausbildungsbetriebes oder überbetrieblichen Bildungsstätten gelagert sein. So wird im Projekt 5G-Lernorte OWL der außerschulische Lernort Forschungsinstitut zur Erprobung eines Lernszenarios gewählt. Das Forschungsinstitut Fraunhofer IOSB-INA in Lemgo arbeitet mit Hersteller:innen von Automatisierungstechnik, Maschinen- und Anlagenbauer\*innen, Betreiber\*innen und Nutzer\*innen von automatisierten technischen Systemen, sowie Kommunen, Städte und Stadtwerke an der digitalen Transformation – durch Forschungs- und Entwicklungskooperationen sowie durch individuelle Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote. Aktuelle Forschungsthemen wie z.B. 5G-Mobilfunk werden in Forschungs- und Industrieprojekten mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft bearbeitet.



Für die Erprobung „Forschungsinstitut als Lernort“ wird ein Lernszenario entwickelt, das sowohl 5GMobilfunk als auch ein Ausbildungs-/ Unternehmensnahe Thema betrachtet. Schließlich wird das Lernszenario „Retrofitting historisch gewachsener Maschinenbestände mit 5G“ konzipiert, erprobt und evaluiert. Den Auszubildenden werden in der SmartFactoryOWL, der Fabrik der Zukunft in Lemgo, die Zielsetzung und Potenziale von Retrofitting in einer Forschungsumgebung gelehrt. Es wird sowohl auf die Potenziale von 5G im Zusammenhang mit Retrofitting eingegangen als auch praxisnahe Beispiele erläutert. In einer Übungssituation bewerten die Auszubildenden das Retrofitting Potenzial des Maschinenparks der eigenen Berufsschule und erstellen ein erstes Retrofit-Konzept.

An der Station „Industrie 4.0-Retrofit mit 5G am Beispiel einer Standbohrmaschine“ bekommen die Workshopteilnehmenden einen Einblick in das außerschulische Lernszenario. Am Beispiel einer Standbohrmaschine aus den 1990er Jahren werden mögliche Ansätze und Lösungen von Industrie 4.0- Retrofit und die Lerninhalte des Lernszenario gezeigt. An der Standbohrmaschine werden mit eigens dafür hergestellten Klemmvorrichtungen Sensoren zur Zustands- und Prozessüberwachung angebracht. Es wird zum Beispiel berührungslos mit einem Pyrometer die Temperatur der Werkzeugspitze oder mit einer Lichtschranke die Drehzahl gemessen. Ein Produktionsdatenerfassungssystem, an das die Sensoren angeschlossen sind, dient als Schnittstelle zwischen den Sensoren und einem Cloud-basierten Datendienst. Mittels maschineller Lernverfahren können Fehler während der Produktion erkannt oder Verschleiß vorhergesagt werden.

#### **Station 4: VR in Berufsschulen am Beispiel “Rundgang durch eine Lernfabrik”**

Sarah Claudia Krings - Universität Paderborn

Die Nutzung von immersiven Technologien wie Virtual Reality (VR) ermöglicht es, Unterricht mit realistischeren Erfahrungen anzureichern und tieferes Verständnis zu fördern (vgl. Vats & Joshi, 2023, S.127f.). Im Rahmen des Projekts 5G-Lernorte OWL wird ein VR-Rundgang durch die Lernfabrik eines Berufskollegs entwickelt, an deren Beispiel wir die Möglichkeiten zur Nutzung von VR in der Berufsschulbildung zeigen. Der VR-Rundgang besteht aus 360°-Fotos von verschiedenen Punkten in den Räumen der Lernfabrik. Schüler\*innen können durch Zeigen und Klicken mit ihrem VR-Controller (virtuell) zu den verschiedenen Positionen und Räumen „gehen“ und sich so selbst in der Lernfabrik umschauchen. Zusätzlich gibt es an relevanten Stellen Infoboxen, in denen Texte, Bilder und Videos mit Inhalten zu den Maschinen hinterlegt sind.

Um diese Anwendung effektiv im Unterricht einzusetzen, bestehen noch einige Hürden. Zunächst muss die Nutzung der VR-Brillen sowohl von den Schüler\*innen als auch von den Lehrer\*innen erlernt werden. Im Workshop werden die Basisinteraktionen wie Ein- und Ausschalten, Navigation im Appmenü und Öffnen von Apps auf der VR-Brille behandelt.

Andere Hürden, die den Einsatz von VR-Brillen im Unterricht erschweren, betreffen die genutzte Anwendung selbst. Für unseren VR-Rundgang werden daher verschiedene Designentscheidungen getroffen, um diese Hürden abzubauen. Auf diese wollen wir an der Station direkt bei der App-Nutzung eingehen. Die Steuerung der Anwendung ist bewusst einsteigerfreundlich gestaltet: es ist möglich, den Rundgang mit nur einer einzigen Interaktionsform („auf etwas zeigen und klicken“) zu



nutzen. So wird vermieden, dass zu viel Zeit auf das Einlernen der Schüler\*innen verwendet werden muss. Auch wird bewusst auf Bewegungen in der Umgebung verzichtet, um Übelkeit (Cybersickness, vgl. (Chang et al., 2020, Seite 1)) auch bei empfindlichen Nutzer\*innen zu vermeiden. Die Anwendung bietet auch verschiedene Funktionen, die die Unterstützung von Nutzenden ermöglichen. So sind etwa die verschiedenen virtuellen Ansichtspunkte nummeriert, sodass man die aktuelle Position abgleichen kann. Zudem gibt es ein „zurück zum Startbildschirm“-Menü, um Schüler\*innen möglichst einfach wieder an einen bekannten Punkt zurückzuschicken. Im Verlauf des Projekts werden die Inhalte von Lehrer\*innen und Schüler\*innen gut angenommen.

### **Literatur:**

Vats, S., Joshi, R. (2024). The Impact of Virtual Reality in Education: A Comprehensive Research Study. In: Sharma, S.K., Dwivedi, Y.K., Metri, B., Lal, B., Elbanna, A. (eds) Transfer, Diffusion and Adoption of Next-Generation Digital Technologies. TDIT 2023. IFIP Advances in Information and Communication Technology, vol 699. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-50204-0\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-50204-0_11) S.127f-128.

Chang, E., Kim, H. T., & Yoo, B. (2020). Virtual Reality Sickness: A Review of Causes and Measurements. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(17), 1658–1682. <https://doi.org/10.1080/10447318.2020.1778351> S.1.



#### 4.11 **Workshop 7 (J2.220, J.226/ J2.213):** BBNE im Dialog: Gemeinsam für eine nachhaltige berufliche Bildung:

*Dr. Anna-Franziska Kähler, Robert Hantsch, Dr. Marc Casper, Prof. Dr. Karina Kiepe, Prof. Dr. Harald Hantke, Julia Hufnagl, Prof. Dr. Dietmar Heisler, Dr. Sören Schütt-Sayed, Moritz Ansmann, Prof. Dr. Matthias Kohl, Dr. Christiane Thole*

Die Berufsbildung steht vor der dringenden Herausforderung, den Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung gerecht zu werden. Trotz ihrer zentralen Rolle bei der Fachkräftesicherung und dem wirtschaftlichen Erfolg bleibt die Integration von Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) auf verschiedenen Ebenen des Berufsbildungssystems oft unvollständig. Die Modernisierung der Standardberufsbildpositionen im August 2021 hat klargestellt, dass es nicht mehr nur um die Frage geht, ob Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung berücksichtigt werden sollte, sondern vielmehr, wie sie konkret und wirksam umgesetzt werden kann. Essentiell für diese Integration sind die Qualifizierung des Bildungspersonals, die Transformation von Unternehmen und Schulen zu nachhaltigen Lernorten sowie die Stärkung der Kooperation zwischen diesen Lernorten. Angesichts ungewisser politischer, wirtschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Transformationsprozesse, die insbesondere von der Jugend und zukünftigen Fachkräften aktiv mitgestaltet werden, stellt sich die zentrale Forschungs- und Praxisfrage:

Wie kann BBNE in die berufliche Bildung vor dem Hintergrund lernortkooperativer Anstrengungen integriert werden?

Um dieser Fragestellung fundiert und praxisnah nachzugehen, haben wir ein zweitägiges Programm entwickelt, das sich in zwei thematische Workshops gliedert (vgl. Anhang). Am ersten Tag werden in den Workshops zentrale Herausforderungen und Erkenntnisse zur Integration von BBNE in den spezifischen Lernorten „Berufliche Schule“ und „Betrieb“ analysiert. Am zweiten Tag folgt ein lernortübergreifender Workshop, in dem die gewonnenen Erkenntnisse zusammengeführt und auf gemeinsame Ansatzpunkte hin untersucht werden. Ziel ist es, erfolgversprechende Bedingungen zu identifizieren und konkrete Strategien für die Praxis abzuleiten.

Der Workshop zum Lernort „Berufliche Schule“ legt den Schwerpunkt auf die spezifischen Herausforderungen und Erkenntnisse zur Integration von BBNE im schulischen Kontext. Hierbei werden praxisrelevante Ansätze wie der Whole-Institution-Approach, curriculare Weiterentwicklungen sowie mikrodidaktische Methoden vorgestellt und in moderierten Diskussionsrunden vertieft. Ziel ist es, wissenschaftliche Erkenntnisse und in Projekten erprobte Unterrichtskonzepte mit den Erfahrungen weiterer Praktiker\*innen zu verknüpfen.

Parallel dazu konzentriert sich der Workshop zum Lernort „Betrieb“ auf die Umsetzung von BBNE in betrieblichen Ausbildungsstätten und überbetrieblichen Bildungszentren. Im Fokus stehen die Professionalisierung des Berufsbildungspersonals, die Förderung der Mitgestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Mitarbeitender und die Schaffung überregionaler Netzwerke zur Unterstützung von BBNE. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis beleuchten diese Themen aus unterschiedlichen Perspektiven und fördern den Austausch über konkrete Umsetzungsbeispiele.

Am zweiten Tag werden die Ergebnisse aus den Workshops in einem gemeinsamen, interaktiven Workshop zusammengeführt. Ziel ist es, durch die Entwicklung und Diskussion verschiedener



Perspektiven, die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben zu intensivieren und Synergien zu schaffen, um BBNE strukturell zu verankern. Praxisnahe Arbeitsgruppen arbeiten an der Entwicklung kooperativer und lernortübergreifender Strategien.

Dieses Programm zielt darauf ab, die traditionell getrennten Sphären der beruflichen Schule und des Betriebs zu verbinden, Schnittstellen zu identifizieren und gemeinsame Ansatzpunkte zu entwickeln. Durch die Einbindung sowohl von Wissenschaftler:innen als auch von Praktiker:innen möchten wir nicht nur die Integration von Zukunftsthemen in die berufliche Bildung fördern, sondern auch die Bildung für nachhaltige Entwicklung als gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten stärken und konkret in die Praxis umsetzen.

### Zeitplanung:

<b>Workshops I am 18.03.2025</b> „BBNE in der betrieblichen und schulischen Praxis“			
Zeit	<b>Workshop I a): BBNE im <u>Betrieb</u></b>	Zeit	<b>Workshop I b): BBNE in <u>Schule</u></b>
	<u>Moderation:</u>  Karina Kiepe (Universität Paderborn) & Robert Hantsch (Universität Rostock)		<u>Moderation:</u>  Anna-Franziska Kähler (Leuphana Universität Lüneburg) & Marc Casper (Humboldt Universität Berlin)
14.30	Einführung, Zielsetzungen und Ablauf (Moderator:innen)	14.30	Einführung, Zielsetzungen und Ablauf (Moderator:innen)
14.35	Impuls zum NIB-Programm  (Sebastian Ciolek, Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB)	14.45	Der „Whole School Approach“: Wo steht unsere Schule auf dem Weg zu einem nachhaltigen Lernort und wo können wir anpacken? (Harald Hantke und Anna-Franziska Kähler, Leuphana Universität)
15.00	Arbeitsphase 1: „Strategien zur Umsetzung von BBNE im Betrieb“ vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Projekte aus dem Programm „Nachhaltig im Beruf“ (Andreas Diettrich, Florian Dück, Erik Haberzeth, Robert Hantsch, Stefan Harm, Stella Heitzhausen, Fanny Hösel, Julia Hufnagl, Anna-Franziska Kähler, Karina Kiepe, Matthias Kohl, Silvana Kröhn, Claudia Müller,	15.15	Ein Werkzeugkasten der BBNE-Didaktik: Wie kann nachhaltigkeitsorientierter Berufsschulunterricht gelingen? (Sören Schütt-Sayed)



	Jane Porah, Jan Pranger, Jens Reißland und Clara Stoll)		
15.45	Pause	15.45	Lernen, wenn's heiß wird: Unterrichtsmaterialien zur Förderung berufsspezifischer Klimakompetenzen (Marc Casper und Silvana Kröhn)
16.00	Arbeitsphase 2: Ausprobieren, Gestalten und voneinander lernen (vgl. Arbeitsphase I)	16.15	Handlungsfähig bleiben in einer krisenhaften Welt: Welchen Beitrag kann die berufliche Bildung zur Förderung der psychischen Gesundheit der Lernenden leisten? (Christiane Thole)
16.45	Zusammenführung der Ergebnisse und Abschluss (Moderator:innen plus Berichterstat-ter:innen)	16.45	Zusammenführung der Ergebnisse und Abschluss (Moderator:innen plus Berichterstat-ter:innen)
<b>17.00 Uhr Ende</b>			

### Workshop II am 19.03.2025

„Synergien für BBNE: Schulen und Betriebe im Dialog“

Moderation: Jane Porath (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, HdBA) und Sören Schütt-Sayed (TU Hamburg-Harburg)

Zeit	Inhalt
09.30 Uhr	Einführung, Zielsetzungen und Ablauf (inkl. Anknüpfung an die Vortags-Workshops)
09.45 Uhr	Impulsvortrag „Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lernortkooperation“ (Jan Pranger, Universität Kiel)
10.15 Uhr	Wrap Up der Vortages-Workshops zu den Ergebnissen auf Mikro-/Meso-Ebene (Moderator:innen der Workshops am 18.03.25)
10.30 Uhr	Pause



10.45 Uhr	<p>Podiumsdiskussion zu daraus resultierenden Gestaltungsanforderungen auf Makroebene (Bildungspolitik und Bildungsverwaltung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heike Bickmann, Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Niedersachsen / Vertretung der Kultusministerkonferenz (KMK) (angefragt)</li> <li>• Barbara Hemkes, BIBB</li> <li>• N.N., Arbeitnehmer:innenvertretung (angefragt)</li> <li>• N.N., Arbeitgeber:innenvertretung (angefragt)</li> <li>• Peter Hons, Schulleitung Schulzentrum Grenzstraße Bremen</li> <li>• ggf. N.N., Wissenschaftsperspektive</li> </ul>
11.45 Uhr	<p>Zusammenführung, Ausblick (z. B. Publikation) und Take-Home-Message (Moderator:innen)</p>
<p><b>12.00 Uhr Ende</b></p>	



#### 4.12 **Workshop 8 (D1.303):** Qualifizierung von Lehrenden und Auszubildenden über internationale Zusammenarbeit (Erfahrungsberichte von diversen Erasmus+Projekten):

*Prof. Dr.-Ing. Tomas Benz, Yvonne Fischer, Sofie Krol, Edmond Wempe, Margareth Gfrerer*

#### **Automation and Training in Automation Technology (Ausbildung und Training von Lehrenden in Automatisierungstechnologie)**

**Author:** Edmond Wempe; **Affiliation:** Phoenix Contact; **Contact:** [ewempe@phoenixcontact.com](mailto:ewempe@phoenixcontact.com)

Seit 25 Jahren engagiert sich Phoenix Contact im Rahmen seiner unternehmerischen Verantwortung für die technische Aus- und Weiterbildung. Heute arbeitet das Unternehmen bereits mit mehr als 150 Hochschulen weltweit zusammen. Das Unternehmen stellt den Menschen in den Mittelpunkt und ebnet den Weg zur „All Electric Society“. Mit seiner Kompetenz in modernster Technologie und BranchenKnow-how unterstützt Phoenix Contact in jeder Phase Hochschulen und Universitäten, damit die Aufgaben der Hochschulen im Bereich Lehre, Forschung und gesellschaftlicher Zusammenarbeit gelingen kann.

Die Projekte „Education and Training in Automation in Thailand“ (ETAT) und „Education and Training in Automation Technology for Ethiopian and Djibouti Industry“ (ETATEI) sind zwei ausgewählte Erasmus+ finanzierte Projekte aus einer Vielzahl von Hochschulkooperationen, die Phoenix Contact mitträgt. In diesen beiden Projekten stellen die Hochschulpartner das gewünschte Labor zusammen und kaufen die technischen Komponenten über das Projekt ein. Phoenix Contact bereitet die Lehr- und Lernkonzepte passend für die Labors vor. Die Lehrenden werden in den Schulungsräumen von Phoenix Contact ausgebildet und zertifiziert, sodass diese in der Lage sind, Standardkurse im Bereich Automatisierungstechnologie auf dem State-of-the-Art Niveau für die Studenten ihrer Hochschulen anzubieten.

Diese Präsentation nimmt Bezug auf die spezifische Methodik und Didaktik in der Ausbildung von Lehrenden. Im Falle Thailands und Äthiopiens kommen die Lehrenden mit rein theoretischem Wissen zu den Phoenix Contact Standardkursen. Das oberste Ziel ist es, dass die Lehrenden hands-on arbeiten und das in den Phoenix Contact Seminaren/Workshops erlernte Wissen und die erlernten Fertigkeiten umsetzen können, damit sie ihre Studenten an die Automationstechnologie heranzuführen können.

Überdies möchte diese Präsentation auch zeigen, wie die Zusammenarbeit mit den Lehrenden von Schwellen- und Entwicklungsländern und der europäischen High-Tech Industrie gestaltet werden kann, damit die Studierenden eine zeitgemäße Ausbildung erhalten, die ihnen einerseits den lokalen und internationalen Arbeitsmarkt öffnet und die Lehrenden andererseits als wichtige Partner für die lokalen Unternehmen präsentiert.



### **Makerspaces for R&D Projects: Ethiopian & Djibouti Women in Makerspace/EtD-FaM**

**Author:** Tomas Benz; *Affiliation:* Hochschule Heilbronn; *Contact:* [Tomas.Benz@hs-heilbronn.de](mailto:Tomas.Benz@hs-heilbronn.de)

The EU-funded EtD-FaM-Project is dedicated to develop five makerspaces at remote universities in Ethiopia and one at the University of Djibouti focusing on female lecturers and students to enable them to improve their practical (hands-on) skills and contribute to the economic development of their environments as well as to Ethiopia's/Djibouti's commitments to the objectives of CESA, COMESA and SDGs.

The EtD-FaM-Project goal is to provide lecturers and students a company-like environment to acquire practical skills as requested by potential employers. The EtD-FaM-Project representatives with their background are setting the frame for the makerspaces towards civil engineering/construction, agriculture, manufacturing, veterinary medicine and business. All makerspaces will become an integral part in the respective study programmes and should encourage students to start working hand-on either for prototyping of tools/instruments needed for their work in the field or for products that will be further elaborated in incubation centers or in collaboration with industries.

Since the five makerspaces have special focus on specific discipline, it can be assumed that the collaborators in the respective makerspaces will aggregate knowledge and skills to get prepared to take on challenges for the companies in the surrounding of the makerspace. There is the vision that the makerspaces will become the research and development centers for small- and medium sized enterprises. The makerspace teams should be considered as expert teams to conduct applied research and development (R&D) as demanded by the industry.

The EtD-FaM Makerspaces have the objective to become financially independent from university funding. Therefore, they have to collaborate with companies. This implicates that there are teams to work in close relation on certain R&D projects for companies. Management and leadership training will prepare the Makerspace managers to form/lead teams and to take on R&D projects, which will be developed to the highest satisfaction of the client.

This presentation will provide insights of the training and teaching approach that EtD-FaM collaborators will become team players, leaders and experts who apply state-of-the-art technical knowledge and skills in the use of the materials, tools and machines in the respective discipline.

### **Virtual Reality/Augmented Reality/Simulation: Methodology and Didactics for Universities of Applied Sciences**

**Author:** Yvonne Fischer; *Affiliation:* TH OWL; *Contact:* [yvonne.fischer@th-owl.de](mailto:yvonne.fischer@th-owl.de)

The EU-funded Project on MaDE-for-UASs aims to provide Ethiopian lecturers from Universities of Applied Sciences (UAS) access to workplace experience via virtual reality (VR), augmented reality (AR) and simulations.

The needs analysis revealed that lecturers at Ethiopian UASs lack work experience in industry, yet are expected to educate "academically trained professionals" for the industries. The Ministry of



Education (MoE) has been discussing externships and sabbaticals for lecturers for many years. Of the 16.000 lecturers at Ethiopian UASs, very few have had an opportunity to get one of the rare externships in industry.

However, the Ethiopian Ministry of Education aims to follow the German Universities of Applied Sciences model and intends to have lecturers with a strong understanding of industries' needs. The idea is to leapfrog the main shortcoming in the lecturer qualification by using VR, AR and simulations. The MaDE-for-UASs-Project was explicitly developed to introduce lecturers to the world of work, so that they can understand the companies needs on one side and be empowered to prepare students for employment on the other.

This Project is developing the suitable methodology and didactics to train all the lecturers in the first place and, in a second step cascade the training down to the students.

The presentation will demonstrate the approach the MaDE-for-UASs-Project partners are considering for qualifying lecturers to teach the practical "work-life" approach to students. The advantages and disadvantages of real work-life experiences will be analyzed and explored.

### **Challenges for Lecturers in the Blended Intensive Programme (BIP) and the Collaborative Online International Learning (COIL) to foster the international collaboration in the education process**

**Authors:** Sofie Krol; *Affiliation:* University Antwerp; *Contact:* [sofie.krol@uantwerpen.be](mailto:sofie.krol@uantwerpen.be)  
Margareth Gfrerer; *Affiliation:* Kotebe University of Education; *Contact:* [gfrerer.margareth@gmail.com](mailto:gfrerer.margareth@gmail.com)

The University Antwerp is (pro-)actively collaborating with its national and international partners. Partnership activities are also reflected in joined teaching and learning initiatives such as the Blended Intensive Programme (BIP) where learners meet in person as well as online and learn/work together for the purpose to complete joint projects for lecturers or qualification courses. The coordinator of the BIP is organizing the learning events, organizes the agenda and selects the most suitable teaching methodologies in learning sessions. Alternatively, then University Antwerp coordinates together with its partners also BIPs for students.

While BIPs work as a blended approach, where learners come together in person (onsite) and continue work in the virtual environment (online), the Collaborative Online International Learning (COIL) is fully organized in the virtual environment.

The overall objectives of BIPs and COILs are to internationalise lifelong-learning as well as study programmes that allow the participants to earn first experiences in international collaboration with their peers.

In the following the BIP on "Building Open Programmes in education at a European level" organized by the consortium of Young Universities for the Future of Europe (YUFE) will be presented as means for continuous learning for lecturers. On the other side there is the BIP on "Model-based Systems



Engineering for Digital Twin Systems” as means to teaching students in international collaboration. These BIPs will allow to put the focus on the specific teaching and learning criteria and will highlight the learning for the lecturers and vice-versa how lecturers could incorporate their own learning in the teaching of their students in order to reduce the barriers for international collaboration in the classrooms.

In cases, where learners will not be able to travel a COIL might replace the BIP. Likewise, as a BIP a COIL is built based on university collaboration but will be realized fully online. A BIP requires 3 partner organisations and EU Erasmus+ funding can be applied. Whereas COIL requires at least 2 partner organisations and is not funded by EU Erasmus+ Programme.

As an example, the iKUDU COIL and the IMPALA COIL will be presented and analysed. Special focus will be put on the specific success factors for these COILs.

This presentation will compare the aims of the BIP and COIL against their outcomes and will picture the specific value of BIPs and COILs for the teaching process.



#### 4.13 **Workshop 9 (J3.220):** Prekäre Übergänge trotz Fachkräftemangels und unbesetzter Ausbildungsstellen!? Herausforderungen und Wege einer nachhaltigen beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener: *Prof. Dr. Wolfgang Mack, Martin Mertens*

Ausbildungsstellen unbesetzt, fehlende Fachkräfte in den Betrieben – und dennoch eine große Gruppe junger Erwachsener mit prekären Übergängen in die Arbeitswelt, mit schlechten Chancen auf soziale und berufliche Integration. Die neuesten Daten der OECD bestätigen wiederholt eine scharfe Spaltung im deutschen Bildungssystem: Der Anteil von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss ist in Deutschland nach wie vor erschreckend hoch.

Es geht auf dem Workshop um Fragen prekärer Übergänge Jugendlicher und junger Erwachsener in die Arbeitswelt, um Schwierigkeiten auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit aufgrund von sozialer Benachteiligung und von Ausgrenzung und Folgen schwieriger oder gescheiterter Schulkarrieren. Es geht also um die Bearbeitung von schwierigen Ausgangsbedingungen im Übergang in die Arbeitswelt, die sich, wenn es keine Möglichkeit einer konstruktiven Wendung und Bearbeitung gibt, verdichten oder verhärten können bis zu prekären Übergangsverläufen und zu einem Scheitern, das persistierend wirken kann und auch soziale Integration massiv gefährdet.

In den Beiträgen wird der Blick auf strukturelle Bedingungen im Übergang Schule – Beruf und auf individuelle Bildungsprozesse, auf pädagogische Ansätze und auf didaktische Strukturen einer nachhaltigen und integrativen beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener gerichtet. Gemeinsam ist den Überlegungen eine Suche nach Räumen und Gelegenheiten, in denen Jugendlichen Erfahrungen der Wirksamkeit im Übergang Schule – Beruf ermöglicht werden.

#### **Beiträge**

##### **Dr. Cortina Gentner**

*Hamburger Institut für Berufliche Bildung*

##### **Prof. Dr. Jörg Meier**

*Hochschule Magdeburg-Stendal*

Institutionelle Strukturen einer zweiten Chance für benachteiligte Jugendliche

In dem einführenden Beitrag wird ein Überblick über institutionelle Strukturen mit Angeboten für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule – Beruf gegeben und es werden Desiderate und Handlungsanforderungen für eine nachhaltige und integrative berufliche Förderung aufgezeigt.

**Martin Mertens**

*Bundesverband Produktionsschulen*

Zur Situation der Produktionsschulen/Jugendwerkstätten Benachteiligtenförderung in Deutschland

In diesem Beitrag soll die veränderte Situation von Produktionsschulen/Jugendwerkstätten/ Benachteiligtenförderung in den Blick genommen. Anfang der 2000er Jahre gab es einen wirklichen „Hype“ Produktionsschulen bzw. handlungsorientierte pädagogische Ansätze in der Bildungslandschaft in Deutschland zu etablieren. 20 Jahre später ist davon kaum etwas übriggeblieben. Aus pädagogischen Konzepten sind angeblich kundenorientierte „Maßnahmetypen“ geworden, die aber kaum in Lage sind, die bildungspolitischen Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Vermittlung in Ausbildung, individuelle Teilhabe, Inklusion, Integration zu lösen. Fragen könnten z.B. sein, welche Möglichkeiten umgesetzt und welche Reformen müssen angestoßen werden sollten.

**Prof. Dr. Dirk Plickat**

*Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, Campus Suderberg*

Produktionsschule – mehr als ein Kompensationsangebot

Das Modell der Produktionsschule stellt für Jugendliche mit Schwierigkeiten im Übergang Schule – Beruf ein alternatives Angebot dar. Produktionsschule steht darüber hinaus jedoch für eine andere Vorstellung von Bildung im Übergang in die Arbeitswelt. Im Beitrag werden historische Linien und zentrale konzeptionelle Eckpunkte des Modells Produktionsschule herausgearbeitet.

**Frank Neises**

*Bundesinstitut für Berufsbildung*

Inklusives Übergangssystem: Teilhabe

Der Beitrag stellt Ergebnisse aus aktuellen Forschungsprojekten am Bundesinstitut für Berufsbildung zu inklusiven Strukturen beruflicher Bildung vor. Als eine zentrale Kategorie hat dabei der Begriff Teilhabe eine hervorgehobene Bedeutung.

**Prof. Dr. Wolfgang Mack**

*Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Teilhabewissenschaften*

Lernen im Übergang Schule – Beruf in biografischer und bewältigungstheoretischer Sicht

Der Beitrag fokussiert auf Lernen Jugendlicher und junger Erwachsener in einer biografischen Perspektive. Ausgehend von der Annahme, dass schwierige und prekäre Übergangsverläufe eine Folge sozialer Benachteiligung und damit verbunden auch erlernter Strategien des Umgangs mit Ausgrenzung sind, wird danach gefragt, wie jungen Erwachsenen im Übergang in die Arbeitswelt Räume eröffnet werden können, in denen sie in biografischer Sicht dysfunktionale Bewältigungsstrategien aufgeben und neue, für eine gelingende soziale und berufliche Integration konstruktive Formen der Bewältigung erlernen können.



**Dr. Martin Koch**

*Leibniz Universität Hannover, Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung*  
Tätigkeitsorientierte Produktionsschuldidaktik

In dem Beitrag werden historische und systematische Aspekte einer tätigkeitsorientierten Didaktik in der beruflichen Bildung aufgezeigt und Überlegungen für eine Analyse und Weiterentwicklung der Didaktik der Produktionsschule angestellt.



#### 4.14 **Workshop 10 (J3.330):** Aktuelle Entwicklungen, Zukunftsszenarien und Herausforderungen in der präklinischen Notfallversorgung und rettungsdienstlichen Bildung: Perspektiven auf Schulentwicklung und Lernortkooperation sowie Anforderungen an die Professionalisierung von Bildungsakteur\*innen: *Prof. Dr. Ilka Benner, Prof. Dr. Sandra Tschupke, Prof. Dr. Christoph Wiese*

Vor dem Hintergrund aktueller Fragen zur adäquaten Professionalisierung der Fachkräfte im Gesundheitswesen fokussieren die Diskurse zur Aus- und Weiterbildung von Notfallsanitäter\*innen (NotSans) vor allem den Bereich der Notfall- und Entscheidungskompetenzen, mit welchen NotSans eigenverantwortlich die ihnen zugewiesenen (vormals ärztlichen) Aufgaben handlungssicher und gesetzeskonform ausführen sollen.

Der Workshop widmet sich der Darstellung und Diskussion dieser und weiterer aktueller Entwicklungen der präklinischen Notfallversorgung sowie sich ergebender Implikationen für die rettungsdienstliche Bildung. Es werden Perspektiven für die Schulentwicklung und Lernortkooperation sowie Anforderungen an die Professionalisierung von Bildungsakteur\*innen aufgezeigt. Vor diesem Hintergrund sollen im Workshop notwendige Rahmenbedingungen für deren adäquate Kompetenzentwicklung anhand aktueller rettungs- und bildungswissenschaftlicher sowie berufspädagogischer Perspektiven erarbeitet werden.

##### **Beitrag 1: „Aktuelle Entwicklungen, Zukunftsszenarien und Herausforderungen in der präklinischen Notfallversorgung und Implikationen für die Professionalisierung der rettungsdienstlichen Bildung“**

Das Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters (NotSanG) unterscheidet medizinische Maßnahmen, die von den Notfallsanitätern\*innen eigenverantwortlich auszuführen sind, und ärztliche Maßnahmen, bei denen Notfallsanitäter\*innen mitwirken oder welche akut bzw. standardmäßig durch den Ärztlichen Leiter Rettungsdienst (ÄLRD) delegiert/substituiert werden können (BMJ, 2023). Damit werden gesetzlich medizinische Maßnahmen als originäre Kompetenzen der Notfallsanitäter\*innen definiert. Daraus ergibt sich ein verändertes Berufsbild der Notfallsanitäter\*innen, welches deutlich mehr Eigenverantwortung und eine veränderte Beziehung zur ärztlichen Profession und anderen gesundheitsbezogenen Professionen beinhaltet, was für interprofessionelle Settings wesentlich sein wird (Kraft et al., 2022). Im Hinblick auf den akuten Fachkräftemangel sowie eine veränderte Nutzung des Rettungsdienstes durch Privatpersonen gewinnen Fragen nach der Neuordnung von Aufgaben sowie Kompetenzen nicht-ärztlicher Rettungsdienstmitarbeitender verstärkt an Relevanz, was sich auch im wissenschaftlichen Diskurs über die Akademisierung von Notfallsanitätern\*innen widerspiegelt (DLF, 2024; Lehweß-Litzmann & Hofmann, 2022). Der Beitrag widmet sich daher u. a. den aktuellen Analysen der Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausversorgung zu der Reform der Notfall- und Akutversorgung. Dabei werden auch die Diskussion um die Akademisierung der Notfallsanitäter\*innen aus rettungswissenschaftlicher Perspektive beleuchtet und Implikationen für die rettungsdienstliche Bildung abgeleitet. So ergeben sich aus den aktuellen Entwicklungen und Zukunftsszenarien komplexe Anforderungen an Bildungsakteur\*innen in der rettungsdienstlichen Bildung und deren Professionalisierung sowie



die Schulentwicklung und Lernortkooperation. Vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen im Rettungsdienst stellen sich Fragen nach den Rahmenbedingungen für eine angemessene Kompetenzentwicklung sowohl bei Fachkräften als auch den entsprechenden Bildungsakteur\*innen. Diese angemessen in die Curricula der Studien- und Ausbildungsgänge aufzunehmen, wird ebenfalls Teil der anstehenden Reformentwicklungen sein. Der Beitrag thematisiert daher ebenfalls die sich verändernden Aufgaben für Hochschulen und Schulen im Bereich der rettungsdienstlichen Bildung.

### **Beitrag 2: „Curriculare Verzahnung der drei Lernorte in der Notfallsanitäter\*innen-Ausbildung“**

Um den Herausforderungen von Notfallsanitäter\*innen in der Berufspraxis in der Ausbildung begegnen zu können, gilt es Wissen zu erwerben, dieses zu verarbeiten und in die (simulierte) Praxis zu überführen. Fertigkeiten und Entscheidungsprozesse zu trainieren und im Rahmen der vollständigen Handlung zur Lösung reeller Problemstellungen zu erfahren und zu reflektieren, schafft Grundlagen für einen strukturierten und anhaltenden Kompetenzerwerb (z. B. Erpenbeck & Sauter, 2015).

Um dieses Vorgehen in der Ausbildung über alle drei Lernorte zu ermöglichen, ist eine transparente Kommunikation über Lernstände, Lernziele und Lernfortschritte unumgänglich. Die Notfallsanitäterschule des Städtischen Klinikums Braunschweig verfügt über ein handlungsorientiertes Spiralcurriculum für die Ausbildung sowie über ein hauptberufliches, multiprofessionelles Schulteam. Das Curriculum für den Lernort Klinik ist selbst erstellt und eng mit dem der theoretischen und praktischen Ausbildung verzahnt, sodass die entsprechenden Praxisanleitungen sich strukturiert an dem Lern- und Ausbildungsstand der Auszubildenden orientieren. Dadurch kann in der praktischen Ausbildung an den Lernorten von entsprechenden Lernvoraussetzungen ausgegangen werden. Um am Lernort Lehrrettungswache eine Verzahnung zwischen schulischer und klinischer Ausbildung zu ermöglichen, ist Transparenz über die behandelten Schwerpunkte und empfohlenen Anknüpfungspunkte notwendig. Dazu werden den Auszubildenden und Ausbildungsteams der Lehrrettungswache neben Stundenplänen auch Blockpläne zugesandt, die eine Zusammenfassung der Inhalte, des Stundenumfangs der Lernsituationen, die konkrete Auflistung der Lerninhalte und der zu erwerbenden Kompetenzen enthalten. Außerdem umfasst der Blockplan eine Empfehlung zu thematisch passenden und sinnvollen Praxisanleitungen, welche an den Theorieblock anknüpfen. Ebenfalls formulieren die Auszubildenden am Ende eines jeden Theorieblocks konkrete Lernziele, welche sie in dem kommenden Lehrrettungswachenblock bearbeiten wollen und die bei Praxisbegleitungen reflektiert und gegebenenfalls adaptiert werden. Im anschließenden Schulblock werden die Lernziele erneut aufgegriffen, evaluiert und aus den Erfahrungen der beteiligten Auszubildenden gemeinsam gelernt. Anschließend erfolgt erneut das Aufgreifen des Lernstandes und die Verarbeitung, Vertiefung und Überführung in die simulierte Praxis, sodass der Lernprozess im Sinne des Spiralcurriculums und Kompetenzerwerbs weitergeführt wird.

### **Beitrag 3: „Kompetenzen von Lehrkräften an den unterschiedlichen Lernorten aus Sicht einer Berufsfachschule für Notfallsanitäter\*innen der Berufsfeuerwehr“**

Angesichts aktueller und zukünftiger Herausforderungen in der präklinischen Notfallversorgung stellt sich die Frage, welche Kompetenzen Rettungsfachpersonal benötigt, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Ebenso wichtig scheint die Frage, wie Notfallsanitäter\*innen



adäquat ausgebildet werden können und über welche Kompetenzen Lehrkräfte an den unterschiedlichen Lernorten der rettungsdienstlichen Aus- und Fortbildung verfügen sollten.

Mit dem Inkrafttreten des Notfallsanitätergesetzes (NotSanG) im Jahr 2014 wurde das Berufsbild der Notfallsanitäter\*innen neu definiert, indem ihnen die eigenverantwortliche Durchführung erweiterter Maßnahmen übertragen wurde (BMJ, 2023). Zudem wurden Mindestanforderungen für die Qualifikation der Lehrkräfte eingeführt, wobei die Konkretisierung dieser Anforderungen den Ländern obliegt (BMJ, 2023; Lüdtke, 2021).

Obwohl in den letzten Jahren zahlreiche Studiengänge für Lehrende im Rettungsdienst eingerichtet wurden, ist der Akademisierungsprozess nicht abgeschlossen. Es besteht eine Vielzahl unterschiedlicher Studienmodelle, ähnlich wie zuvor in anderen Gesundheitsfachberufen (Kuckeland, 2018). Diese Vielfalt lässt sich zum einen auf die Sonderstellung der rettungsdienstlichen Ausbildung zurückführen, zum anderen auf das Fehlen einheitlicher Qualifikationsrahmen, Kerncurricula oder Standards für die rettungsdienstliche Lehrer\*innenbildung. Vor diesem Hintergrund wurde untersucht, welche Kompetenzen Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen in Deutschland benötigen, um den veränderten Rahmenbedingungen gerecht zu werden (KMK, 2022; Prescher, Gabriel & König, 2023), und inwieweit die identifizierten Kompetenzen derzeit auf modularer Ebene aktuell in den Studienangeboten berücksichtigt werden. Im Rahmen des Beitrags sollen Kompetenzprofile für Lehrkräfte im Rettungsdienst diskutiert und auch die besonderen Herausforderungen an Rettungsdienstschulen im Umfeld von Berufsfeuerwehren thematisiert werden.

### Literatur:

- Bundesministerium für Gesundheit BMG (2023). *Kurzpapier: Vorläufige Eckpunkte Pflegekompetenzgesetz*. <https://www.barmer.de/resource/blob/1256056/65aebb98eb3e192b97ef6d2b75e6cf53/eckpunkte-pflegekompetenzgesetz-data.pdf>.
- Bundesministerium der Justiz BMJ (2023). *Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters\* (Notfallsanitätergesetz - NotSanG)*. <https://www.gesetze-im-internet.de/notsang/NotSanG.pdf>.
- Deutschlandfunk DLF (2024). *Pflegenotstand. Laut Krankenkassen-Verband fehlen über 30.000 Vollzeit-Kräfte*. <https://www.deutschlandfunk.de/laut-krankenkassen-verband-fehlen-ueber-30-000-vollzeit-kräfte-102.html>.
- Erpenbeck, John & Sauter, Werner (2015). *Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung. Ohne Gefühl geht in der Bildung gar nichts*. SpringerGabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-09954-1>
- Koch, Roland, Steffen, Marie-Theres & Joos, Stefanie (2022). *Stakeholder Participation and Cross-Sectoral Cooperation in a Quality Circle on Community-Based Teaching: Results of a Qualitative Interview Study*. *J Multidiscip Healthc*. 2022. doi: 10.2147/JMDH.S382939.
- Kuckeland, Heidi (2018). *Professionalität von Lehrenden in den Pflege- und Gesundheitsberufen – Ein Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Lehrerausbildung*. *PADUA 13(3)*, 163–172.
- Kultusministerkonferenz (2022). *Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 07.10.2022*. [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2004/2004\\_12\\_16-Standards-Lehrerbildung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung.pdf). Zuletzt geprüft am 13.09.2024.



- Lehweß-Litzmann, René & Hofmann, Thomas (2022). *Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen.* [https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user\\_upload/WorkingPaper\\_Lehwess-Litzmann\\_Hofmann\\_2022.pdf](https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/WorkingPaper_Lehwess-Litzmann_Hofmann_2022.pdf).
- Lüdtkke, Marcel (2021). *Anforderungen an Lehrkräfte an Rettungsdienstschulen in Deutschland. Ein europäischer Vergleich.* Stumpf + Kossendey. DOI: 10.36209/2021.2026E1.27
- Prescher, Thomas, Gabriel, Oliver & König, Heike (2023): *Berufsfelddidaktik Rettungsdienst. Handlungskompetenz in der Notfallsanitäterausbildung systematisch fördern.* Stumpf + Kossendey.

### Zeitplanung:

<b>Mittwoch, 19.03.24 (09:30 – 12:00 Uhr)</b>	
09:30-9:50 Uhr	<i>Begrüßung &amp; Beitrag 1:</i> Team Ostfalia: Ilka Benner, Sandra Tschupke, Christoph Wiese, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften: „Aktuelle Entwicklungen, Zukunftsszenarien und Herausforderungen in der präklinischen Notfallversorgung und rettungsdienstlichen Bildung: Perspektiven auf Schulentwicklung und Lernortkooperation sowie Anforderungen an die Professionalisierung von Bildungsakteur*innen
09:50-10:10 Uhr	<i>Beitrag 2:</i> David Gräter, Zentrum notfall- und intensivmedizinische Bildung und Notfallsanitäterschule des Städtischen Klinikums Braunschweig: Curriculare Verzahnung der drei Lernorte in der Notfallsanitäter*innen-Ausbildung
10:10-10:30 Uhr	<i>Beitrag 3:</i> Marcel Lüdtkke, Berufsfachschule für Notfallsanitäter*innen der Berufsfeuerwehr Hannover: Kompetenzen von Lehrkräften an den unterschiedlichen Lernorten aus Sicht einer Berufsfachschule für Notfallsanitäter*innen der Berufsfeuerwehr
10:30-10:45 Uhr	<i>Kaffeepause</i>
10:45-11:45Uhr	<i>Arbeitsphase:</i> Rahmenbedingungen für eine den aktuellen Herausforderungen im Rettungsdienst angepasste Kompetenzentwicklung der NotSans sowie der Bildungsakteur*innen in diesem Bereich. Konsequenzen für Schulentwicklung, Lernortkooperation sowie die (Weiter-)Entwicklung rettungswissenschaftlicher und berufspädagogischer Studiengänge.
11:45-12:00 Uhr	<i>Abschluss:</i> Team Ostfalia: Ilka Benner, Sandra Tschupke, Christoph Wiese: Ergebnissicherung und Ausblick



#### 4.15 **Workshop 11 (E1.143):** Care Work: Berufsbildung und Fachdidaktik für nachhaltige und chancengerechte Zukunftskonzepte: *Prof. Dr. Rita Braches-Chyrek, Prof. Dr. Marianne Friese, Prof. Dr. Ursula Walkenhorst*

Der Workshop wendet sich den Bedingungen und Folgen zu, die im Rahmen gesellschaftlicher Transformationen in der Arbeitswelt wie auch in der beruflichen und akademischen Bildung entstehen. Bedingt durch den demografischen Wandel, veränderte Erwerbsstrukturen und neue soziokulturelle Lebensweltmuster sind wachsende Fachkräftebedarfe sowie hohe Anforderungen an Qualitäts- und Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Bereich Care Work entstanden. Insbesondere die digitale Transformation, aber auch die Entstehung neuer bildungspolitischer Leitbilder wie Inklusion, Diversität und Nachhaltigkeit, die auf Chancengleichheit im (Berufs)Bildungssystem zielen, stellen hohe Anforderungen an neue strukturelle sowie methodisch-didaktische Konzepte der beruflichen und akademischen Bildung sowie Lehrkräftebildung. Zudem sind in den Diskursen um „post-growth“ und „green deal“ neue Leitbegriffe zur Ausbildung und Erziehung in den sozialen Care Berufen entstanden. Herausforderungen bestehen darin, neue Aushandlungsprozesse sowie veränderte Curricula und didaktische Ansätze zu entwerfen, die ethisch-moralisches und ökologisches Handeln mit dem Erwerb fachlicher, technischer und sozialer Kompetenzen verbinden. Die Debatten um nachhaltige Lebens-, Arbeits- und Wirtschaftsweisen, ein gutes Leben für alle, prägen die aktuellen disziplinären sowie trans- und interdisziplinären Diskurse der beruflichen Bildung und der Bildung für Care Work.

Der Workshop wendet sich dieser Problematik aus unterschiedlichen fachlichen, interdisziplinären sowie fachdidaktischen Perspektiven der beruflichen Fachrichtungen Gesundheit und Körperpflege, Pflege, Ernährung und Hauswirtschaft sowie Sozialpädagogik und Soziale Arbeit im Rahmen des Forschungsnetzwerkes Care Work zu. Die Beiträge werden in unterschiedlichen Formaten (Plenumsbeiträge, Round Table, Poster) präsentiert. Ziel ist es, einen vitalen Dialog zwischen Wissenschaft, Berufspraxis und Berufsbildungspolitik herzustellen sowie das Forschungsnetzwerk Care Work nachhaltig zu verankern.



### Zeitplanung:

<b>Dienstag, 18.03.2025 (14.00-17.00 Uhr)</b>	
14.00 – 14.15	<i>Einführung und Fragestellungen</i> Rita Braches-Chyrek, U Bamberg Marianne Friese, JLU Gießen Ursula Walkenhorst, U Osnabrück
14.15 – 15.15	<i>Impulsreferat/Projektpräsentation Fachrichtung Pflege</i> Anja Walter, TU Dresden Heidrun Herzberg, BTU Cottbus-Senftenberg Karin Reiber, HS Esslingen
15.15 - 15.30	<i>Pause</i>
15.30 – 16.30	<i>Impulsreferat/Projektpräsentation Fachrichtung Gesundheit/Körper- pflege</i> Ursula Walkenhorst, U Osnabrück NN, NN
16.45-17.00	<i>Round Table Forschungsnetzwerk Care Work</i>
<b>Mittwoch 09.03.2025 (09.00 – 12.00 Uhr)</b>	
09.00 – 09.15	<i>Einführung zweiter Tag</i>
09.15 - 10.00	<i>Impulsreferat/Projektpräsentation Fachrichtung Sozialpädagogik und Soziale Arbeit</i> Rita Braches-Chyrek, U Bamberg Anke Karber, U Lüneburg NN. (angefragt)
10.00 – 10.15	<i>Pause</i>
10.15 – 11.00	<i>Impulsreferat/Projektpräsentation Fachrichtung Hauswirtschaft/Ernäh- rung</i> Silke Bartsch, TU Berlin Angela Häußler, PH Heidelberg (angefragt) Birgit Peuker, U Flensburg Alexandra Brutzer, U Bonn/Julia Kastrup, FH Münster (angefragt)
11.00 – 11.15	<i>Pause</i>
11.15 – 12.00	<i>Round Table Forschungsnetzwerk Care Work</i>



#### 4.16 **Workshop 12 (C3.203):** Berufliches Lehramt innovieren: Wohin soll(te) es gehen?:

*Andreas Land, Bettina Jorzik (Stifterverband)*

Vor fast einem Jahrzehnt veröffentlichte das „Innovationsnetzwerk Lehramt Berufsbildende Schulen“ im Rahmen der Berufsschullehrerinitiative des Stifterverbandes ein Positionspapier mit zwölf Reformvorschlägen für das Lehramtsstudium. Die Forderungen umfassten beispielsweise zentrale Informationsportale, finanziellen Anreize, flexiblere Studienstrukturen und einen stärkeren Professionsbezug.

Heute, nach einer gründlichen Analyse des Sachstandes, zieht der Stifterverband Bilanz: Was wurde erreicht, und wo bleibt dringender Handlungsbedarf? Gemeinsam mit Ihnen möchten wir die aktuellen Befunde und Reformbedarfe in einem interaktiven Format diskutieren.



#### 4.17 **Workshop 13 (E0.143): Auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung – Herausforderungen und Lösungsansätze für Schule, Unterricht und Lehrkräfte:**

*Prof. Dr. Peter Elflein, Alessa-Kristin Gravemann*

Bei den Workshops der Hochschultage soll ein besonderes Augenmerk auf das Thema Nachhaltigkeit gelegt werden. Nachhaltigkeit ist bereits seit mehreren Jahren ein essenzieller Bestandteil einer zukunftsorientierten Bildungsstrategie. Sie bezieht sich auf einen ganzheitlichen Ansatz, der darauf abzielt, Personen nicht nur fachlich, sondern auch pädagogisch, sozial und emotional dazu zu befähigen, den Anforderungen ihres Berufslebens und Alltags langfristig gerecht zu werden. Doch was bedeutet Nachhaltigkeit nun konkret im Hinblick auf den (Sport-)Unterricht an berufsbildenden Schulen und wie kann eine nachhaltige Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften aussehen? In den Workshops werden Überlegungen zu einem zentralen Element der Thematik der Workshop Nachhaltigkeit/nachhaltige Wirksamkeit unterrichtlichen Lehrens und Lernens – sowie zu Folgerungen für einen unter pädagogischen Perspektiven zur Vermittlung gelangenden (Sport-)Unterrichts im Kontext der Schule sowie der Lehrkräftebildung angestellt.

Im Rahmen des ersten Teil-*Workshops am Dienstag* sollen ausgewählte Projekte & Unterrichtsvorhaben zum Thema Nachhaltigkeit im Kontext von Bewegung, Spiel und Sport vorgestellt werden. Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt in Schule und Lehrkräftebildung zunehmend an Bedeutung, insbesondere in Bezug auf Bewegung, Spiel und Sport. Nachhaltigkeit wird hierbei nicht nur ökologisch, sondern auch im Sinne überdauernder Bildungsprozesse betrachtet. In dem Workshop werden ausgewählte Projekte und Unterrichtsvorhaben vorgestellt, die sich auf die Vermittlung nachhaltiger Denk- und Handlungsweisen in verschiedenen Phasen und Settings beruflicher Bildung fokussieren. Ziel der Vorhaben ist es, Personen das Bewusstsein und die Fähigkeiten zu vermitteln, nachhaltige Prinzipien in den Schulsport zu integrieren und somit langfristig positive Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit von Schülerinnen und Schülern zu fördern. Anhand von Fallstudien werden konkrete Beispiele für erfolgreiche Projekte und Unterrichtsansätze präsentiert, die eine nachhaltige Entwicklung im Kontext von Bewegung, Spiel und Sport fördern. Diese Ansätze beinhalten sowohl die Vermittlung von Wissen über Praktiken des sich Bewegens als auch die Förderung von sozialen und personalen Kompetenzen für einen selbstbestimmten und verantwortungsvollen Lebensstil.

Der zweite Teil des *Workshops am Mittwoch* soll sich stärker mit Ideen und Anregungen zur Professionalisierung von Lehrkräften in allen drei Phasen der Ausbildung befassen. Ziel des Workshops ist es, bewährte Studienmodelle sowie praxisnahe Fort- und Weiterbildungskonzepte vorzustellen, die eine langfristige und nachhaltige Entwicklung fachlicher und persönlicher Kompetenzen von (Sport-)Lehrkräften fördern und Neugier bzw. Entwicklungsbereitschaft für kreative Unterrichtsvorhaben im Fach (Sport) anstoßen sollen. Im Mittelpunkt der Diskussionen stehen innovative und interdisziplinäre Ansätze, die darauf abzielen, Lehrkräfte zu „Trägern einer aufgeklärten wissenschaftlichen Theorie der Praxis“ zu machen (vgl. Weniger, 1975). Der Erfolg der zukünftigen Entwicklung sportunterrichtlicher Praxis wird maßgeblich von der Fähigkeit der (angehenden) Lehrkräfte abhängen, ihre Vorstellungen von Erziehung und Bildung (im Sport) sowie ihre subjektiven Vorstellungen in ein reflektiertes didaktisches Handlungsbewusstsein zu überführen (vgl. Elflein, 2017). Durch den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis sowie eine zielführende Verknüpfung aller drei



Ausbildungsphasen soll ein Beitrag zur Professionalisierung von (Sport-)Lehrkräften geleistet werden, der sowohl die berufliche Handlungsfähigkeit stärkt als auch die Qualität der Lehre und des Unterrichts langfristig verbessert. Die unterschiedlichen Formate des Workshops (Vortrag, Diskussion, Poster Präsentation, Forum) richten sich sowohl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen, als auch an Auszubildende und Lehrkräfte aus der Schulpraxis, die an einer zukunftsorientierten Gestaltung beruflicher Bildung interessiert sind.

### Literatur:

Elflein, P. (2017). Kategoriale Bildung. Grundidee, Differenzierungen und Aktualisierungen im Hinblick auf eine Didaktik innovativen Sportunterrichts. In R. Laging & P. Kuhn (Hrsg.), *Bildungstheorie und Sportdidaktik. Ein Diskurs zwischen kategorialer und transformatorischer Bildung* (Bildung und Sport, Bd. 9, S. 61-85). Wiesbaden: Springer VS.

Weniger E. (1975; 1990). *Ausgewählte Schriften zur geisteswissenschaftlichen Pädagogik* (Pädagogische Bibliothek Beltz, Bd. 6). Ausgew. und mit einer editor. Notiz ver. von Bruno Schonig. Weinheim: Beltz. (Originalarbeit erschienen 1975).

### Zeitplanung

Dienstag, 18. März 2025		
14:30-17:00	<b>Workshop &amp; Forum</b>	<b>Thema: Ausgewählte Projekte &amp; Unterrichtsvorhaben zum Thema Nachhaltigkeit in der Lehrkräftebildung im Kontext von Bewegung, Spiel und Sport</b>
14:30-15:15	Dr. Yoon-Sun Huh, Janine Selonke, Anna Adlwarth <i>(Georg-August Universität Göttingen)</i>	<i>Spiel- und Sportpartizipation von Mädchen mit Migrationshintergrund in Relation zu Identitätsbildung und Gesundheit – Ergebnisse einer explorativen Studie im Kontext beruflich bildender Schulen</i>
15:15-16:00	Niklas Lüdgerrodt <i>(Rheinland-Pfälzische Universität Kaiserslautern-Landau)</i>	<i>Die (sportliche) Bildung herausfordern: Das Projekt „Herausforderung“ als nachhaltiges Bildungsarrangement im (Hoch-)Schulkontext</i>
16:00-16:45	Leonie Pottmann <i>(Studienseminar Köln)</i>	<i>Unterrichtsvorhaben Ringen, Rangeln, Kräfte messen, aber fair! – Lehrkräfteprofessionalisierung: Retrospektive auf Unterrichtsvorhaben, des geplanten Konzepts zur eigenen Professionalisierung und den gewonnenen Erkenntnissen</i>



<b>Mittwoch, 19. März 2025</b>		
09:30-12:00	<b>Workshop &amp; Forum</b>	<b>Thema: Professionalisierung von (Sport-)Lehrkräften – Modelle für die Aus-, Fort- und Weiterbildung</b>
09:30-10:15	Dr. Alessa Gravemann <i>(Universität Osnabrück, BAG-SBB)</i>	<i>Perspektiven einer Didaktik des Sports in der beruflichen Bildung</i>
10:15-11:00	Dr. Tobias Hillebrand, Louis Hoogendoorn, Dr. Yoon-Sun Huh, Christa Stöcker <i>(Georg-August Universität Göttingen)</i>	<i>Unterrichtsqualität des Faches Sport im Berufsschulkontext – Spezifische Anforderungen im Berufsschulsport und Konsequenzen für die Lehrkräftebildung</i>
11:00-11:45	Paul Klingen <i>(Stellvertretender Vorsitzender der BAG-SBB)</i>	<i>Personenorientierte Lehrkräftefortbildung – Zwei Modelle</i>

### **Workshop Dienstag**

#### **Ausgewählte Projekte & Unterrichtsvorhaben zum Thema Nachhaltigkeit in der Lehrkräftebildung im Kontext von Bewegung, Spiel und Sport**

*Prof. Dr. Peter Elflein (Universität Osnabrück)*

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt in der Lehrkräftebildung zunehmend an Bedeutung, insbesondere in Bezug auf Bewegung, Spiel und Sport. Nachhaltigkeit wird hierbei nicht nur ökologisch, sondern auch im Sinne überdauernder Bildungsprozesse betrachtet. In dem Workshop werden ausgewählte Projekte und Unterrichtsvorhaben vorgestellt, die sich auf die Vermittlung nachhaltiger Denk- und Handlungsweisen in verschiedenen Phasen und Settings beruflicher Bildung fokussieren. Ziel der Vorhaben ist es, Personen das Bewusstsein und die Fähigkeiten zu vermitteln, nachhaltige Prinzipien in den Schulsport zu integrieren und somit langfristig positive Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit von Schülerinnen und Schülern zu fördern. Anhand von Fallstudien werden konkrete Beispiele für erfolgreiche Projekte und Unterrichtsansätze präsentiert, die eine nachhaltige Entwicklung im Kontext von Bewegung, Spiel und Sport fördern. Diese Ansätze beinhalten sowohl die Vermittlung von Wissen über Praktiken des sich Bewegens als auch die Förderung von sozialen und personalen Kompetenzen für einen selbstbestimmten und verantwortungsvollen Lebensstil. Der Workshop richtet sich sowohl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen, als auch an Auszubildende und Lehrkräfte aus der Schulpraxis, die an innovativen Ansätzen beruflicher Bildung interessiert sind.



## **Workshop Mittwoch**

### **Professionalisierung von (Sport-)Lehrkräften nachhaltig gestalten– Modelle für die „Aus-, Fort- und Weiterbildung“**

*Dr. Alessa-Kristin Gravemann (Universität Osnabrück)*

Der Workshop befasst sich mit Ideen und Anregungen zur Professionalisierung von Lehrkräften in allen drei Phasen der Ausbildung. Ziel des Workshops ist es, bewährte Studienmodelle sowie praxisnahe Fort- und Weiterbildungskonzepte vorzustellen, die eine langfristige und nachhaltige Entwicklung fachlicher und persönlicher Kompetenzen von (Sport-)Lehrkräften fördern und Neugier bzw. Entwicklungsbereitschaft für kreative Unterrichtsvorhaben im Fach (Sport) anstoßen sollen. Im Mittelpunkt der Diskussionen stehen innovative und interdisziplinäre Ansätze, die darauf abzielen, Lehrkräfte zu „Trägern einer aufgeklärten wissenschaftlichen Theorie der Praxis“ zu machen (vgl. Weniger, 1975). Der Erfolg der zukünftigen Entwicklung sportunterrichtlicher Praxis wird maßgeblich von der Fähigkeit der (angehenden) Lehrkräfte abhängen, ihre Vorstellungen von Erziehung und Bildung (im Sport) sowie ihre subjektiven Vorstellungen in ein reflektiertes didaktisches Handlungsbewusstsein zu überführen (vgl. Elflein, 2017). Durch den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis sowie eine zielführende Verknüpfung aller drei Ausbildungsphasen soll ein Beitrag zur Professionalisierung von (Sport-)Lehrkräften geleistet werden, der sowohl die berufliche Handlungsfähigkeit stärkt als auch die Qualität der Lehre und des Unterrichts langfristig verbessert. Der Workshop richtet sich sowohl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen, als auch an Auszubildende und Lehrkräfte aus der Schulpraxis, die an einer zukunftsorientierten Gestaltung beruflicher Bildung interessiert sind.

#### **Literatur:**

- Elflein, P. (2017). Kategoriale Bildung. Grundidee, Differenzierungen und Aktualisierungen im Hinblick auf eine Didaktik innovativen Sportunterrichts. In R. Laging & P. Kuhn (Hrsg.), *Bildungstheorie und Sportdidaktik. Ein Diskurs zwischen kategorialer und transformatorischer Bildung* (Bildung und Sport, Bd. 9, S. 61-85). Wiesbaden: Springer VS.
- Weniger E. (1975; 1990). *Ausgewählte Schriften zur geisteswissenschaftlichen Pädagogik* (Pädagogische Bibliothek Beltz, Bd. 6). Ausgew. und mit einer editor. Notiz ver. von Bruno Schonig. Weinheim: Beltz. (Originalarbeit erschienen 1975).



### **3.17 Workshop 14 (D1.338): Betriebliche Weiterbildung in der Transformation: Neue (alte?) Ungleichheiten und die Frage guter Rahmenbedingungen:**

*Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, WSI der Hans-Böckler-Stiftung*

Die sozioökologische und digitale Transformation erhöht die Bedeutung von betrieblichen Weiterbildungen. Um die damit verbundenen Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können und weiterhin auf dem Arbeitsmarkt anschlussfähig zu bleiben, müssen sich Beschäftigte kontinuierlich weiterbilden. Insbesondere für Frauen sind betriebliche Weiterbildungen von großer Bedeutung, da sie auf dem Arbeitsmarkt etwa mit Blick auf Aufstiegschancen und Vergütung nach wie vor benachteiligt sind und da die fortschreitenden Veränderungen die Arbeitsplatzsicherheit und die Arbeitsqualität auch für sie zunehmend bedrohen. Zudem stellen Auswertungen fest, dass sich auch mit Blick auf das Qualifikationsniveau teils noch immer große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zeigen und gering-qualifizierte Personen benachteiligt werden. Gerade auch Beschäftigte, die Tätigkeiten mit hohem Automatisierbarkeitspotenzial durchführen, bilden sich häufig (noch) nicht viel weiter (Leber et al 2023).

Um den Anforderungen an kontinuierlichen Weiterbildungen gerecht zu werden und Belastungen sowie Unsicherheiten möglichst zu minimieren, brauchen Beschäftigte einerseits ausreichend Zeit für Weiterbildungen sowie Zugänge zu betrieblich (finanziell) unterstützten Weiterbildungsformaten sowie strukturierte Rahmenbedingungen. Der Workshop setzt hier an und betrachtet mit Bezug auf Theorien sozialer Ungleichheiten bei der Förderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, wie verschiedenen Beschäftigtengruppen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung gewährt wird und diskutiert neue empirische Befunde zur Rolle von Geschlecht, Elternschaft und Arbeitszeit sowie technologischem Wandel im Rahmen betrieblicher Weiterbildungen. Er diskutiert hierbei auch, wie Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung, beispielsweise über Betriebsvereinbarungen, gestaltet werden können.

Vortrag 1: Technologischer Wandel, betriebliche Weiterbildung und innerbetriebliche Lohnungleichheit in Deutschland, Dr. Christoph Müller, IAB

Vortrag 2: Betriebliche Weiterbildung und Geschlechterungleichheiten: Zur Rolle von Elternschaft und Arbeitszeit, Magdalena Polloczek, Dr. Yvonne Lott, Dr. Eileen Peters, WSI der Hans-Böckler-Stiftung

Vortrag 3: Weiterbildungsstrukturen über Betriebsvereinbarungen gestalten, Andreas Becker, Merck KGaA (angefragt)

Moderation: Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, WSI der Hans-Böckler-Stiftung



## 4. Table Sessions

### **4.1 Table Session 1 (C3.212):** Digitale Kompetenzentwicklung in Lehr-Lernprozessen der Berufsbildung: Einblicke und Diskussionen aus dem schleswig-holsteinischen Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“:

*Jonas Gebhardt, Dr. Markus Gitter, Marijon Oltmann, Nikolaus Steffen, Dr. Dominik Tress, Simon Vollmer*

Im Herbst 2021 startete das Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“ in Schleswig-Holstein. Ziel des Programms ist die nachhaltige Kompetenzentwicklung von Schülerinnen und Schülern sowie von Lehrenden aller drei Phasen durch eine auf die Zukunft ausgerichtete Auseinandersetzung mit den Potenzialen und Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten Lebens- und Arbeitswelt. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren entwickeln die „Educational Engineers“ an den lehrkräftebildenden Hochschulen unter anderem im Fachcluster Berufliche Bildung forschungsbasiert fachbezogene digitale und hybride Formate, Materialien und Szenarien für die (Weiter-)entwicklung des Lehrens und Lernens an Schulen sowie die phasenübergreifende Lehrkräftebildung. Durch ihren wissenschaftlichen Hintergrund bringen die „Educational Engineers“ dabei insbesondere aktuelle Erkenntnisse zum Stand der Forschung im Kontext der digitalen Unterstützung von Fachunterricht in die Programmentwicklung ein und gestalten damit – in Zusammenarbeit von Hochschulen, Landesinstituten und Schulen – phasenübergreifende Lehrkräftebildung in einer Kultur der Digitalität aktiv mit.

In der geplanten Table-Session werden aktuelle Beispiele aus der Arbeit der „Educational Engineers“ des Fachclusters Berufliche Bildung vorgestellt und diskutiert. So wird nach einem Impulsvortrag zum Einstieg, in dem der DigCompEdu als rahmendes Modell vorgestellt wird, zur Diskussion und einer fachspezifischen Betrachtung des DigComEdus an einzelne Tischen eingeladen. Die Betrachtung erfolgt aus folgenden Perspektiven: Ernährung und Hauswirtschaft, Gesundheit und Pflege, gewerblich-technische Berufe und Wirtschaft und Verwaltung, sowie auch übergreifend Berufliche Orientierung. So soll eine mehrperspektivische Betrachtungsweise der digitalen Kompetenzförderung am Beispiel fachspezifischer Themenstellungen, Trends und Herausforderungen nachgezeichnet werden.

#### **Literatur:**

BIBB (2022): Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 235, Stand: 28.07.2024). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Gerholz, K.-H., Schlottmann, P., Slepcevic-Zach, P. & Stock, M. (Hrsg.) (2022): Digital Literacy in der beruflichen Lehrer:innenbildung. Didaktik, Empirie und Innovation. Wbv: Bielefeld.

Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“ (2023): <https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/IQSH/Arbeitsfelder/ZukunftSchule> [30.08.2024]



Schulmeister, R. (2012): Vom Mythos der Digital Natives und der Net Generation. Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, (3), 42–46.

Redecker, C. & Punie, Y. (2017): European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Zinke, G.: (2019): Berufsbildung 4.0 - Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen- und Berufescreening. BIBB Fachbeiträge zur beruflichen Bildung.



## **4.2 Table Session 2 (D1.338): Innovationsprozesse in Förderprogrammen – Positionen, Spannungsfelder und Gestaltungsperspektiven:** *Friederike Breuing, Dr. Desiree Daniel-Söltenfuß, Joelle Fuhrmann, Prof. Dr. H.-Hugo Kremer, Dr. Marie-Ann Kückmann*

Mit der halbtägigen Table Session soll ein Raum dafür geöffnet werden, aus verschiedenen Perspektiven (Politik/Programmkoordination, Praxis, Wissenschaft) diskursiv der Frage nachzugehen, wie Innovationsprozesse in Förderprogrammen in der Berufsbildung gestaltet werden (können) und welche Spannungsfelder sich in diesem Zuge ergeben. Aufgebaut wird auf Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Begleitforschung ‚ITiB‘ (Innovations- und Transferprozesse in der Berufsbildung) zur Förderinitiative ‚InnoVET‘, bei der 17 Verbundvorhaben zwischen 2020-2024 deutschlandweit im Zeichen ‚exzellenter beruflicher Bildung‘ unterschiedlichste Innovationen entwickelt und erprobt haben (vgl. BMBF 2021). Während der Begleitforschungstätigkeit konnten mittels verschiedener methodischer Zugänge (u. a. qualitative Interviewstudien und teilnehmende Beobachtungen) Spannungsfelder bei der Innovationsarbeit der Projekte identifiziert werden (vgl. Daniel-Söltenfuß et al. 2022; Universität Paderborn 2024). Ähnlich wie in anderen Programmen (vgl. Ehrke 2017, 43ff.; Diettrich 2013, 96ff.) werden Förderlogik (Planbarkeit, relative Geschlossenheit von Vorhaben und Strukturen etc.) und Innovationsarbeit (Flexibilität, Ergebnisoffenheit etc.) als schwer zu vereinbarende Gegensätze wahrgenommen. Auch die Kurzfristigkeit der Innovationsprojekte gegenüber der Langfristigkeit von Entwicklungsprozessen, die mit (Berufs-)Bildungsinnovationen in Zusammenhang stehen (z. B. Veränderung von Strukturen, Kompetenzerwerb), ist für die Berufsbildungsakteur:innen herausfordernd. Mit Blick auf die bedeutende Rolle der Berufsbildung in sich dauerhaft verändernden Lebens- und Arbeitswelten stellen sich u. a. die Fragen: Wie können Lösungsansätze für zukünftige innovative Förderprogramme aussehen? Welche Implikationen ergeben sich für deren Gestaltung? Daran anschließend zielt die Table Session darauf ab, auch über InnoVET hinaus derartige Problemstellungen und mögliche Gestaltungsperspektiven für Berufsbildungsprogramme zu diskutieren. Hierzu erfolgt zunächst eine thematische Einführung in die im InnoVET-Kontext identifizierten Spannungsfelder, die eine Basis und Impulse für die Round Tables bieten. Bei diesen wiederum steht die Verständigung zwischen Akteur:innen aus Politik/Programmkoordination, (Projekt-)Praxis und Wissenschaft im Vordergrund. Entsprechend wurden bereits Vertreter:innen aus den drei Bereichen dazu eingeladen, einen Table moderativ zu unterstützen. Mit diesem Vorgehen soll einerseits – anknüpfend an ITiB-Forschungserkenntnisse zur Kooperation in Innovationsprogrammen – das gegenseitige Verständnis gefördert werden, andererseits sollen durch die Perspektivenvielfalt fruchtbare Table-Gespräche ermöglicht werden. Die Erkenntnisse der Round Tables werden dokumentiert und in der Plenumsrunde zusammengeführt.

### **Literatur:**

BMBF (2021): Exzellenz fördern. Wie die InnoVET-Projekte die berufliche Bildung in Deutschland voranbringen. Online abgerufen unter: [https://www.inno-vet.de/SharedDocs/Publikationen/de/innovet/Exzellenz\\_foerdern\\_Berufsbildung\\_staerken.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=6](https://www.inno-vet.de/SharedDocs/Publikationen/de/innovet/Exzellenz_foerdern_Berufsbildung_staerken.pdf?__blob=publication-File&v=6) (20.08.2024).

Daniel-Söltenfuß, D. / Kremer, H.-H. / Kückmann, M.-A. (2022): Innovations- und Transferprozesse in der beruflichen Bildung als Forschungs- und Entwicklungsgegenstand: Verständnisse,



Praktiken und Gestaltung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 118. Jg., H. 4, S. 684–697, doi:10.25162/zbw-2022-0026.

Dietrich, A. (2013): Die Transferdiskussion in der Modellversuchsforschung im Spannungsfeld pluraler Interessen und Qualitätserwartungen. In: Severing, E. / Weiss, R. (Hrsg.), Qualitätsentwicklung in der Berufsbildungsforschung, Bonn: BiBB, S. 89-104

Ehrke, M. (2017): Ansprüche an einen gelingenden Transfer aus Sicht von Bildungspolitik, Wissenschaft und Praxis. In: Schemme, D. / Novak, H. / Garcia-Wülfing, I. (Hrsg.), Transfer von Bildungsinnovationen – Beiträge aus der Forschung, Berichte zur Beruflichen Bildung, Bonn: BiBB, S. 41-52.

Universität Paderborn (2024): Raum für neue Ideen: Kommunikation zwischen Wissenschaft und Projektpraxis stärken. Online abgerufen unter: <https://wiwi.uni-paderborn.de/dep5/aktuelles/nachricht-1/raum-fuer-neue-ideen-kommunikation-zwischen-wissenschaft-und-projektpraxis-staerken-1> (20.08.2024).



### **4.3 Table Session 3 (C3.222):** Wissenschaftskommunikation zum Themenfeld Digitalisierung – (Ein)Blicke in den Theorie-Praxis-Transfer: *Jens Klusmeyer, Marian Thiel de Gafenco, Sina Schadow*

Die Erwartung und Forderung nach Praxisrelevanz erziehungswissenschaftlicher und didaktischer Forschung ist nicht nur ein geäußelter Anspruch der Bildungspolitik, sondern auch der Forscher:innen selbst. Dennoch zeigt sich, dass forschungsgeniertes Wissen nur „schwer“ Einzug in die Praxis hält. Wissenschaftskommunikation soll hier Abhilfe schaffen und den Wissenstransfer von der Wissenschaft in die Praxis fördern (Besa, 2024). Das Ziel der Table-Session besteht in der Erörterung von Möglichkeiten gelingender und problembehafteter Wissenschaftskommunikation zum Themenfeld Digitalisierung. Dabei sollen die Teilnehmenden Reflexions- und Adaptionsimpulse für die weitere Arbeit in der Lehrpersonen(fort)bildung erhalten. Barrieren der Wissenschaftskommunikation lassen sich auf verschiedenen Ebenen verorten, die im **Impulsvortrag** vorgestellt werden. Anschließend wird der Diskurs- und Erfahrungsraum mit der **Methode** des World-Cafés eröffnet. Hierzu erhalten die Teilnehmer:innen entlang der vier Modelldimensionen von van Schaik et al. (2018) relevante Fragestellungen und Thesen als Impulsgeber an vier Tischen, die von **Expert:innen** begleitet werden.

- (1) Ebene der Lehrperson (N.N. Lehrer/-verband): Es wird die Frage bearbeitet, welche Kompetenzen und auch Einstellungen Lehrpersonen im Themenfeld Digitalisierung benötigen, um zu einer Veränderung des Unterrichts beitragen zu können.
- (2) Ebene des Forschungswissens (Prof. Dr. K. Wilbers, Universität Erlangen-Nürnberg – angefragt): Es wird diskutiert, wie die Akteure selbst und an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis bei der ‚Übersetzung‘ (Format, Art, Sprache) des Wissens zur Digitalisierung unterstützend wirken können (vgl. Hofer, 2017; Joram et al., 2020).
- (3) Ebene der Institution Schule (N.N. Schulleitung): Es wird der Frage nachgegangen, welche Verantwortung Schulen beim bei der Gestaltung einer forschungsfördernden Organisation und Kultur zukommt.
- (4) Ebene der Kommunikation (P. Seufert, Forum Bildung Digitalisierung – angefragt): Es wird diskutiert, wie das Vertrauen in die Arbeit einzelner, akademischer und nicht-akademischer Experten (vgl. Bromme & Goldman, 2014; Hendriks et al., 2021; Merk & Rosman, 2019), ausgerichtet/verbessert werden kann.

Die Auswertung der Table-Diskussionen erfolgt strukturiert über eine Padlet Applikation und steht den Teilnehmer:innen online zur Verfügung.

#### **Literatur:**

Besa, K.-S. (2024). Evidenzfernes Lehrkräftehandeln – braucht die Bildungsforschung eine neue Wissenschaftskommunikation? *Unterrichtswissenschaft* 52, 251–262.  
<https://doi.org/10.1007/s42010-024-00203-7>



- Bromme, R., & Goldman, S. R. (2014). The Public's Bounded Understanding of Science. *Educational Psychologist*, 49(2), 59–69. <https://doi.org/10.1080/00461520.2014.921572>
- Hendriks, F., Seifried, E., & Menz, C. (2021). Unraveling the “smart but evil” stereotype: Pre-service teachers' evaluations of educational psychology researchers versus teachers as sources of information. *Zeitschrift Für Pädagogische Psychologie*, 35(2-3), 157–171. <https://doi.org/10.1024/1010-0652/a000300>
- Hofer, B. K. (2017). Shaping the Epistemology of Teacher Practice Through Reflection and Reflexivity. *Educational Psychologist*, 52(4), 299–306. <https://doi.org/10.1080/00461520.2017.1355247>
- Joram, E., Gabriele, A. J., & Walton, K. (2020). What influences teachers' “buy-in” of research? Teachers' beliefs about the applicability of educational research to their practice. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102980. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102980>
- Merk, S., & Rosman, T. (2019). Smart but Evil? Student-Teachers' Perception of Educational Researchers' Epistemic Trustworthiness. *AERA Open*, 5(3), 233285841986815. <https://doi.org/10.1177/2332858419868158>
- van Schaik, P., Volman, M., Admiraal, W., & Schenke, W. (2018). Barriers and conditions for teachers' utilisation of academic knowledge. *International Journal of Educational Research*, 90, 50–63. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2018.05.003>



#### **4.4 Table Session 4 (C3.232): Nachhaltige Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) als Lots\*innen im Förderdschungel:**

*Dr. Jan Jochmaring, Dr. Jana York, Sarah Lamb, Dr. Sarah Schulze, Prof. Dr. Jörg-Tobias Kuhn, Vertr.-Prof. Dr. Bastian Pelka*

Aktuell herrscht eine große Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung [MmB] (BMAS 2021).

Einerseits besteht ein politisch-normatives Inklusionspostulat durch Artikel 24 (Bildung) und 27 (Arbeit und Beschäftigung) der UN-Behindertenrechtskonvention: Diese sieht u.a. das gleiche Recht auf Arbeit sowie eigenständige Lebensunterhaltssicherung von MmB vor und verpflichtet die Vertragsstaaten einen offen zugänglichen Arbeitsmarkt zu schaffen (UN 2006).

Andererseits stagniert die Erwerbsquote von MmB im ersten Arbeitsmarkt, gleichzeitig sind rehabilitationsspezifische Sondersysteme zur Berufsbildung und Beschäftigung persistent (York/Jochmaring 2024). Darüber hinaus ist die Arbeitslosenquote von MmB überproportional hoch, obwohl sie im Vergleich zur arbeitslosen Allgemeinbevölkerung höher qualifiziert sind (BA 2024).

Aus Sicht von Arbeitsgebenden kommt der kaum überblickbare „Förderdschungel“ des hochkomplexen Systems beruflicher Rehabilitation erschwerend hinzu, der die Einstellung und Beschäftigung von MmB hemmt.

Diese große Hürde zur beruflichen Teilhabe von MmB plant der Gesetzgeber abzusenken: Mit Inkrafttreten des § 185a im SGB IX „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgebende“ [EAA] wurde 2023 ein neues Instrument gesetzlich implementiert. Die EAA nehmen eine „Lots\*innenfunktion“ im System der beruflichen Rehabilitation ein. Konkret informieren, beraten und unterstützen die EAA Arbeitgebende bei der Ausbildung, Einstellung und (Weiter-)Beschäftigung von MmB.

Die geplante round table Session stellt zunächst die Ausgangslage sowie den Status Quo der Beschäftigungssituation von MmB vor.

Anschließend werden Ergebnisse des vom Inklusionsamts des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) geförderten Projektes „Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber\*innen, betrachtet als Soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfa)“ vorgestellt. Präsentiert werden dazu die dialogisch-partizipative Forschungsstrategie im Mixed-Methods-Design sowie (Teil-)Ergebnisse aus den Arbeitspaketen Destop-Research, Expert\*inneninterviews und -workshops, Fokusgruppen sowie aus der qualitativen und quantitativen Sozialen Netzwerkanalyse.

Abschließend werden Diskussionsanstöße gesetzt, welche sowohl die methodisch-wissenschaftlichen, als auch die bildungspolitischen und berufspädagogischen Herausforderungen der EAA fokussieren.



### **Literatur:**

BA (2024). Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Berichtsjahr 2023. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt Deutschland. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

BMAS (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

York, Jana & Jochmaring, Jan (2024): Inclusion-Light or Innovation of Inclusion: Modes of Innovation and Exnovation for the German Vocational Rehabilitation and Participation System. *Frontiers in Rehabilitation Sciences* (5). doi: 10.3389/fresc.2024.1436003

United Nations (2006). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. [https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention\\_accessible\\_pdf.pdf](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf)



## **4.5 Table Session 5 (D1, D1.303, D1.312, D1.320):** Kompetenzentwicklung durch Projekt-Arbeit, Forschendes und Transformatives Lernen in der Berufspädagogik erläutert am Best-Practice Beispiel: „Dem Leben auf der Spur“:

*Prof. Dr. Bettina Glunde, Christiane Menzel, Silke Dechant, Ina Pietsch*

Fünf Studierende haben sich das Ziel gesetzt, das Thema Schwangerschaft, Entbindung und Geburt an einer Grundschule in Bernsdorf (Sachsen) bei Schüler\*innen der vierten Klasse in einem Unterrichtsvorhaben zu realisieren. Vorausgegangen war die Frage nach geeigneten Lehrformen in Bezug auf die Zielgruppe.

### **Fragestellung**

Welche Kompetenzen entwickeln Masterstudierende des 3. Semesters Berufspädagogik bei der Durchführung eines eigenständig geplanten Lehr- und Lernprojekts? Inwieweit wird eine forschende Haltung durch das Lehr-Lern Projekt begünstigt?

### **Theoretische Verortung**

In dem Lehr- und Lernforschungsprojekt „Dem Leben auf der Spur“ wird forschendes Lernen als hochschuldidaktisches Konzept verstanden, mit dem Ziel, der eigenständigen Entwicklung und Begründung eines Projekts, welches von konstruktivistischen Lehr- und Lernformen (Reich, 2012) geprägt ist, die authentischen Fragestellungen aus unterschiedlichen Kontexten und Perspektiven betrachtet. Durch Reflexion des eigenen Unterrichtshandeln und der Forschungspraxis entwickeln die Studierenden gleichzeitig ein Bewusstsein für die Anforderungen in der Unterrichtspraxis und für eine forschende Haltung. Es fließen Erkenntnisse des transformativen Lernens (Mezirov 2012) ein, die die Prozess-Perspektive und die Reflexion der Bedeutung der Veränderung beinhaltet. Ein weiterer Aspekt ist die inhaltliche und pädagogische Zusammenarbeit in der Studierenden Gruppe, die dem Ansatz der kollegialen Kooperation folgt (Gräsel, 2021).

### **Methodischer Zugang**

Es wurde ein qualitativer, inhaltsanalytischer Forschungsansatz für den Reflexionsbericht und die Unterrichtsbeobachtung ausgewählt. Es ist eine Fokusgruppe geplant, die Aufschluss über die kollektive Meinung zur Kompetenzentwicklung der Studierenden in Form einer Selbsteinschätzung gibt, diese wird inhaltsanalytisch deduktiv-induktiv ausgewertet.

### **Erwartete Ergebnisse**

Erste Ergebnisse weisen auf eine Steigerung der personalen, sowie der didaktischen und der sozial-kommunikativen Kompetenz hin. Es wird erwartet, sich das Konzept des forschenden Lernens in der Praxis als anwendbar zeigt und eine forschende Haltung begünstigt.

### **Literatur:**

Frey, Karl (2012). Die Projekt-Methode. Der Weg zum bildenden Tun. 12. Auflage. Weinheim u. Basel. Beltz.



Heisenberger-Lehofer, K., Hochreiter, A. (2022). „Das ist wirklich sinnvoll!“ Forschen lernen durch Forschende Lernen. Effekte auf Forschungskompetenz durch praktikumsintegrierte Praxisforschung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In: die hochschullehre (2022), 30, Jg. 8, D. 423. DOI: 10.3278/HSL2230W

Hartmann, U., Richter, D., Gräsel, C. (2021). Same same but different? Analysen zur Struktur kollegialer Kooperation unter Lehrkräften im Kontext von Schul- und Unterrichtsentwicklung - In: Unterrichtswissenschaft (2021) 49, S. 325-344 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-233070 - DOI:10.25656/01:23307

Mezirow, J. (2012). Learning to Think Like an Adult. Core Concepts of Transformation Theory. In E. W. Taylor & P. Cranton (Hrsg.), The handbook of transformative learning: Theory, research, and practice (S. 73–95). San Francisco: Jossey-Bass.

Reich, K. (2012). Konstruktivistische Didaktik: Das Lehr- und Studienbuch mit Online- Methodenpool. 5.Aufl. Weinheim und Basel: Beltz.

### **Zeitplanung:**

#### **10:30 Uhr: 1a. Impulsreferat: Prof. Dr. Bettina Glunde**

Inhalt: Vorstellen des Moduls Ausbildungsprojekt, Stand und Stellung im

Masterstudiengang Berufspädagogik der b-tu, Bedeutung und intendierte Kompetenzentwicklung und Zielsetzung. Einsatz von konstruktivistischen Lehr- und Lernmethoden sowie Auswahl von geeigneten Medien. Erreichen von Deep learning Stufen durch die Verbindung des transformativen, forschenden und projektartigen sowie kooperativen Lernens. Förderung der didaktischen Kompetenz und Förderung der Ausprägung einer forschenden Haltung.

#### **1b. Impulsreferat: Frau Menzel, Frau Dechant, Frau Pietsch,**

#### **10:38 Uhr: Projekt „Dem Leben auf der Spur“**

Vorstellung des Projekts „*Dem Leben auf der Spur*“ von der Projektidee zur Umsetzung.

Idee, Kontakt zur Schule, Gedanken bei der Planung des Projekts, Feedback der Schule

Ängste und Unsicherheiten im „fremden“ Feld.

#### **10:16 Uhr: 2. Round the table: großer Hörsaal Einführung in das Projekt**

Herzlich Willkommen...

Erklärung des Veranstaltungsformats: BG: Wie wurde der Beginn der Veranstaltung gestaltet?



**10:26 Uhr: Runde 2 (40 min)**

Welche Projektziele haben Sie sich als Gruppe gesetzt?

Frau Menzel, Christiane, Frau Pietsch, Ina, Frau Dechant, Silke, Caroline

Vorstellung der Lernstationen, der Intention

**11:06 Uhr**

3 Stationen als 15 min pro Lernstation (45 min.)

Wechsel zwischen Lernstationen 5 min. (15 min.) Gesamt: 60 min.

Stationen	Thematisierung Fragestellungen	Methodische Gestaltung	Teammitglieder
<b>Schwangerschaft</b>	Wie merkt eine Frau, dass sie schwanger ist? Wie schnell wächst ein Baby im Bauch?	Impulsfragen Durchführung Schwangerschaftstest Größenzunahme des Babys im Schwangerschaftsverlauf Zuordnung „gesund oder ungesund“	Ina Pietsch Silke Dechant
<b>Geburt</b>	Wann und wie beginnt eine Geburt? Was passiert während einer Geburt? (Rollenspiel)	Impulsfragen Wehen erleben/ Selbsterfahrung Rollenspiel Geburt Baby nach der Geburt (Maße, Untersuchung)	Christiane Menzel
<b>Elternsein</b> <i>(Subsumierung von: „Grundbedürfnissen des Babys“)</i>	Was können wir machen, wenn ein Baby weint? Was bedeutet ein Baby für die Familie?	Impulsfragen Wickeln eines Babys Bedürfnisse des Babys Stillen – Video Unicef	Emma Buckow Karoline Böhmer

Tabelle 1: Stationseinteilung und grobe Ausgestaltung zur Darstellung der Projektdurchführung

**12:06 Uhr**

Großer Hörsaal:

Offene Moderation im Wechsel mit Integration des Publikums

**2 a) Fragen und Themen an die Studierenden**

**Runde 1:** Inwieweit haben sie das von der Universität initiierte Projekt als Gewinn und Lernchance erlebt?

Was daran war neu und unbekannt, was war vertraut?

Welche Herausforderungen gab es zu meistern? Was war schwierig?

Wie konnten Sie die Zielgruppe Kinder aus ihrer Sicht erreichen und begleiten?



Welche Erfahrungen möchten Sie an andere Lehrende weitergeben?

**Diskussion mit dem Publikum:**

Für welche Bereiche und Themen ist eine Ergänzung von beruflicher Bildung innerhalb der Allgemein-Bildung sinnvoll?

Wie können Lehrpersonen mit unterschiedlichen Anforderungen an Fach- und Leistungsprofile sich gut ergänzen und voneinander Lernen?

**Runde 2: moderierte Diskussion**

Welche Erfahrungen haben Sie an den Lernstationen gemacht?

Was war überraschend, neu und gewinnbringend?

Was hat Ihnen Freude gemacht? Was war evtl. schwierig?

Welche Kompetenzen haben Sie in ihrer eigenen Einschätzung durch das Projekt entwickelt?

Wie schätzen sie ein, konnte Forschungskompetenz bzw. eine forschende Haltung ausgeprägt werden?

Welchen Stellenwert haben solche Projekte aus ihrer Sicht innerhalb der beruflichen Lehrenden-Bildung?

**Diskussion mit dem Publikum:**

Durch die Verbindung des transformativen, forschenden und projektartigen sowie kooperativen Lernens werden zahlreiche Kompetenzen bei Studierenden im Lehrberuf der beruflichen Bildung gefördert.

Wird das Konzept des forschenden Lernens aus ihrer Sicht in der beruflichen Lehrenden-Bildung in den Gesundheitsfachberufen in ausreichendem Maß in der Berufspraxis angewandt?

Gibt es Bedarfe, die die Kompetenzentwicklung von Studierenden auch in Zukunft durch solche Konzepte fördern können?

Abschluss, Dank, Verabschiedung

**13:00 Ende der Veranstaltung**



## **4.6 Table Session 6 (C4.208): Zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung in Krisenzeiten? Kompetenzanforderungen und Professionalisierungsbedarfe des beruflichen Bildungspersonals:**

*Friederike Krause, Shana Rühling*

Vielfältige Transformationsprozesse (z.B. Digitalisierung, KI, demografischer Wandel, Fachkräftemangel), globale Krisen (Ukrainekrieg, Nahostkonflikt), ein Erstarken demokratiefeindlicher Haltungen und der Umgang mit Diversität prägen gegenwärtig nicht nur die Gesellschaft, sondern wirken sich auch auf den beruflichen Bildungssektor aus. Angesichts dessen werden in der geplanten Table Session zwei Fragestellungen fokussiert: Welche Herausforderungen, Ambivalenzen, Ambiguitäten und Antinomien prägen die betriebliche Bildungsarbeit von haupt- und nebenamtlich ausbildendem Personal angesichts des gegenwärtigen Transformationsgeschehens? Welche Professionalisierungsanforderungen ergeben sich in diesem Zusammenhang für betriebliches Bildungspersonal? Um die Arbeit der Zukunft bewältigen zu können, ist eine Partizipation an der Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch Beschäftigte notwendig. Aus bildungspolitischer und berufspädagogischer Perspektive werden der Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und reflexiver Handlungsfähigkeit dabei als Ziel der beruflichen Bildung und als Grundlage für eine berufliche, private und gesellschaftlich verantwortliche Haltung betrachtet (vgl. u.a. KMK 2021; Dehnbostel 2022). Ergänzend werden aktuell unter Begriffen wie Transversalen Kompetenzen, Schlüsselkompetenzen oder auch Future Skills in transdisziplinären Diskursen weitere „Kompetenzen“ diskutiert, die eine zielgerichtete Bewältigung von Aufgaben und Problemen angesichts des Wandels von Arbeit flankieren können (vgl. u.a. Scharnhorst 2021; Barabasch/Fischer 2023; Ziegler 2022). Insbesondere aus berufspädagogischer Perspektive ist zu hinterfragen, inwieweit diese Termini in bereits bestehenden Diskursen um Kompetenz und Kompetenzentwicklung verortet und konzeptionell ausdifferenziert werden können.

Auf der Basis von empirischem Datenmaterial, aus Interviews mit betrieblichem Bildungspersonal im Handwerk (N=20) und Führungskräften in der u.a. Chemie- und Logistikbranche (N=19) werden zu Beginn der Table Session erste Erkenntnisse über die aktuellen Herausforderungen und Bewältigungsstrategien in der betrieblichen Bildungsarbeit vorgestellt. Im Anschluss daran werden an zwei Round Tables am Beispiel von Diversitätskompetenz, der angesichts der o.g. An- und Herausforderungen ein besonderes Potenzial zukommt, Professionalisierungsbedarfe für berufliches Bildungspersonal abgeleitet und transversale Performanz als Ausdruck professionellen Handelns diskutiert.

### **Literatur:**

Barabasch, A./Fischer, S. (2023): Die Förderung von transversalen Kompetenzen in der Berufsbildung. *bwp@ Spezial*. Online: <https://www.bwpat.de/ausgabe/spezial20/editorial> (30.09.2024)

Dehnbostel, P. (2022): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Berufs- und Weiterbildung in digitalen Zeiten. Baltmannsweiler.

Kultusministerkonferenz (KMK). 2021: Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und



ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Berlin. Online: [https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2021/2021\\_06\\_17-GEP-Handreichung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_17-GEP-Handreichung.pdf) (30.09.2024)

Scharnhorst, U. (2021): Transversale Kompetenzen – notwendig, erwünscht und schwierig zu erreichen. In: BWP, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 1, 18-23.

Ziegler, M. (2022): Transversale Kompetenzen als berufliche Anforderungen – Literaturübersicht, aktuelle Debatten und Herausforderungen. Berlin. Online: <https://www.psychology.hu-berlin.de/de/prof/dia/publikationen/tsc-uebersicht-psydia-humboldt-universitaet-zu-berlin-im-auftrag-bertelsmann-stiftung.pdf> (Stand: 30.09.2024)



## **4.7 Table Session 7 (C4.216): Regionale Verbünde in der beruflichen Bildung – nachhaltig Mehrwerte durch die passende Organisations- und Leitungsform für die Region schaffen:**

*Prof. Dr. Detlef Buschfeld, Prof. Dr. Bernadette Dilger*

In der Table Session werden die Mehrwerte sowie Organisation und Leitung von regionalen Verbänden in der beruflichen Bildung diskutiert. Dies ausgehend von den Erfahrungen aus dem landesweiten Schulversuch in Nordrhein-Westfalen „Regionale Bildungszentren der Berufskollegs“ (<https://www.rbzb-nrw.de/>). In den Regionen kooperieren Akteure der beruflichen Bildung, um ihre Interessen in der Region zu bündeln und verstärkt zu orchestrieren (Aussenwirkung) und um ihre Aktivitäten innerhalb des Verbundes stärker zu bündeln und koordinieren zu können (Innenwirkung) (Buschfeld & Dilger 2023). Mit einer regionalen Verbundarbeit kann das Leistungsspektrum einzelner Berufsbildungs-Akteure (siehe Euler 2022) im Zusammenspiel mit anderen spezifisch und verstärkt wirken: z. B. Bildungsangebote werden langfristig gesichert, Bildungsoptionen werden erweitert, individuelle Orientierung, Beratung und Auswahl von passenden Berufsbildungsoptionen erfolgt gezielt. Im Innenverhältnis sind dies insbesondere Mehrwerte, die sich aus der kollektiven Wirksamkeit und durch die Ausrichtung an einer gemeinsamen transformativen Führung von Organisation (Leithwood, Jantzi & Steinbach 1999) ergeben.

Regionale Verbünde in der beruflichen Bildung sind in ihrer Organisation und Leitung unterschiedlich aufgestellt. Der Institutionalisierungsgrad von Verbundstrukturen reicht dabei in den Extrem-Polen von einer Fusionierung in Form von Zentren bis hin zu agilen bzw. temporären Organisationsformen (Fütterer 2021).

In der Table Session möchten wir diese zwei Aspekte (Schaffen von Mehrwerten im Innen- und Aussenverhältnis sowie die Frage der dafür passenden Organisations- und Leitungsstrukturen) diskutieren. Dazu werden im Input eine Landkarte potenzieller Mehrwerte vorgestellt und die Teilnehmenden können ihre Erfahrungen in dieser Landkarte verorten und die Relevanz diskutieren. Im zweiten Schritt werden anhand von Profilen von verschiedenen Organisations- und Leitungsformen Beschreibungskriterien sichtbar gemacht und die Teilnehmenden können darüber systematisch ihre Erfahrungen vergleichen und diskutieren. In einer dritten Runde wird der Frage nachgegangen, welche Einflussfaktoren auf die Form der Organisation und Leitung wirken und welche Faktoren für die Passung zur Region als zentral erachtet werden. Die Ergebnisse werden visuell dokumentiert und ermöglichen so eine Anreicherung und Erweiterung der Konzepte zu regionalen Verbänden in der beruflichen Bildung.

### **Literatur:**

Buschfeld, D. & Dilger, B. (2023): Bericht der Wissenschaftlichen Begleitung. über die Aktivitäten im Jahr 2023. <https://www.rbzb-nrw.de/publikationen/>.

Euler, D. (2022): Die Rolle des Berufskollegs im nordrhein-westfälischen Bildungssystem. [https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/\\_handreichungen/rolle\\_bk\\_im\\_nrw\\_bildungssystem.pdf](https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/_handreichungen/rolle_bk_im_nrw_bildungssystem.pdf).



Fütterer, K. (2021): Entwicklung institutioneller Verbundstrukturen zwischen Berufskollegs in NRW – eine Fallstudie über das Regionale Berufsbildungszentrum Dortmund. Dissertation Universität zu Köln 2021.

Leithwood, K., Jantzi, D., Steinbach, R. (1999): Changing Leadership for Changing Times. Open University Press, Philadelphia.



## **4.8 Table Session 8 (L2.201):** Katalysierte Lernortkooperation durch Ausbildungsbegleitung im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex):

*Ian Grondey, Valeska C. Walter, Prof. Dr. Ralph Conrads, Prof. Dr. Thomas Freiling*

Die Kooperation betrieblicher und berufsschulischer Lernorte zur Verknüpfung theoretischen und praktischen Lernens und der Abstimmung betrieblicher Bedarfe mit berufsschulischen Inhalten ist zwar zentraler Bestandteil des heutigen dualen Ausbildungssystems in Deutschland (Faßhauer, 2020, S. 472), Forschungen zu Lernortkooperationen zeigen jedoch, dass deren Quantität und Qualität seit den 90er Jahren bis heute hinter den Erwartungen zurückbleiben (Freiling & Saidi, 2022, S. 169).

Die Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) als Regelinstrument der Ausbildungsförderung welches in §§74, 75 SGB III normiert ist, bietet benachteiligten Jugendlichen individuelle Unterstützungsmöglichkeiten, die über den fachlichen Förderbedarf hinausgehen und eine Kombination aus Stütz- und Förderunterricht, sozialpädagogischer Begleitung und Ausbildungsbegleitung vorsehen.

Die Begleitforschung zur AsA flex ist für den Zeitraum 2022 – 2028 angesetzt und verfolgt einen qualitativen Längsschnittansatz mit zwei zentralen Schwerpunkten (vgl. Conrads et. al 2023; Conrads et. al 2024). Im ersten Schwerpunkt werden in jährlich zwei Erhebungswellen qualitative leitfadengestützte teilstandardisierte Interviews mit 155 Teilnehmenden der AsA flex, Betrieben, Berufsschulen, Bildungsdienstleistenden, Arbeitsagenturen und Jobcentern durchgeführt. Der zweite Schwerpunkt beschäftigt sich mit einer berufsbiografischen Längsschnittbetrachtung von 60 an AsA flex teilnehmenden Auszubildenden.

Erste Ergebnisse der Begleitforschung weisen darauf hin, dass die Ausbildungsbegleitung einen positiven Beitrag auf den Ausbildungserfolg sowie auf die fallspezifische Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Lernorten leistet. Die Ausbildungsbegleitenden treten dabei als vermittelnde Kontaktpersonen zwischen den verschiedenen Lernorten und den Auszubildenden auf und tragen insbesondere bei Krisen und Konflikten durch geeignete Interventionsmaßnahmen dazu bei, dass sich Ausbildungsbedingungen und -erfolge in der Regel deutlich verbessern.

In der Table-Session sollen die Interventionsangebote der AsA flex vor dem Hintergrund der Lernortkooperation diskutiert werden. Es soll die Frage geklärt werden, ob und wie die AsA flex die Lernortkooperation fördern oder ggf. sogar hemmen kann. Zusätzlich sollen Erhebungs- und Forschungsmethodik diskutiert werden, um zukünftig die Lernorte der dualen Ausbildung stärker in der Begleitforschung zu fokussieren und die Effektivität der Lernortkooperation zu beurteilen.

### **Literatur:**

Bundesagentur für Arbeit (2022). *Fachliche Weisung Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex): Drittes Sozialgesetzbuch - SGB III -. §§74-75a SGB III.*

Conrads, R., Freiling, T. & Walter, V. C. (2023). *Weiterentwicklung des Förderinstruments Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex): Explorative Begleitstudie.* Erster Zwischenbericht 2023.



Conrads, R., Freiling, T., Walter, V. C. & Grondey, I. (2024). *Weiterentwicklung des Förderinstruments Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex): Explorative Begleitstudie. Zweiter Zwischenbericht 2024.*

Faßhauer, U. (2020). Lernortkooperation im Dualen System der Berufsausbildung: implizite Normalität und hoher Entwicklungsbedarf. In R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Rohs (Hrsg.), *Springer Reference. Handbuch Berufsbildung: Mit 53 Abbildungen und 19 Tabellen* (3., völlig neu bearbeitete Auflage, S. 472–482). Springer VS.

Freiling, T. & Saidi, A. (2022). Lernortkooperation digital – Neue Impulse durch Digitalisierung? In P. Schlögl, G. Tafner, A. Ostendorf, J. Bock-Schappelwein & F. Gramlinger (Hrsg.), *wbv Publikation. Wie wollen wir arbeiten? Berufliches Lernen zwischen Tradition und Transformation: Beiträge zur 7. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)* (S. 169–179). wbv.

Ilmarinen, J; Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010 Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* VSA Verlag. Hamburg.