

# ZUKUNFTSWERKSTATT WEITERBILDUNG

MV

2023

Vom Bildungsträger zum  
Bildungsdienstleister

Zukunfts-  
zentrum MV



Das Projekt "Regionales Zukunftszentrum Mecklenburg-Vorpommern (ZMV+)" wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

mvworks



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

MV

tut gut.

- 13.00 Uhr      Vorstellung Zukunftswerkstatt Weiterbildung MV
- 13.15 Uhr      Projekt ErWeiterBAR:  
*Erfolgsfaktor Weiterbildungspersonal in  
BA-geförderten Maßnahmen der RD Nord –  
Qualitätsentwicklung zwischen pädagogischem  
Anspruch und ökonomischer Machbarkeit*
- 13.45 Uhr      Diskussion in Gruppen
- 14.30 Uhr      Präsentation & Zusammenführung der Ergebnisse
- 14.50 Uhr      Ausblick & Abschluss

= **Austausch** regionaler Bildungsdienstleister untereinander und mit den Initiativen **mv-works** (Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 des Landes) sowie dem **Zukunftszentrum MV+** (ZMV+) der Universität Rostock über die **Anforderungen der digitalen Transformation** sowie neue Inhalte und Formate der **Kompetenzvermittlung** hier **in der Region**

**„Wenn wir in Sachen Weiterbildung mitspielen wollen, brauchen wir einen Umbruch.“** Prof. Dr. Andreas Diettrich, Projektleiter ZMV+

**„Beschäftigte brauchen mehr digitale Kompetenzen vor allem aber Empowerment.“** Axel Fick, Projektleiter mv-works

# ErWeiterBAR

Erfolgsfaktor Weiterbildungspersonal in BA-geförderten Maßnahmen der RD Nord – Qualitätsentwicklung zwischen pädagogischem Anspruch und ökonomischer Machbarkeit



# Herausforderungen aus Sicht von Bildungsdienstleistern in M-V

(Zukunftswerkstatt Weiterbildung 2021)

- Unsichere Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Bedarfe erschweren die Bildungsplanung
- Anforderungen an Bildungsinhalte werden spezifischer und individueller
- Beratungsaufwände für individuell angepasste Kundenangebote steigen und machen ganzheitliche Bildungsdienstleistungen erforderlich
- Steigende Investitionen in neue/s Tools/Technik erforderlich
- Erhöhter Schulungsaufwand für Teilnehmer\*innen und Weiterbildner\*innen in der Anwendung neuer Tools/Technik
- Preisbildung und Akzeptanz von Preisen für Weiterbildung auf einem niedrigen Niveau (ruinöser Wettbewerb und mangelnde Investitionsbereitschaft der Unternehmen)
- Spezialisierung vs. breites Angebot als Frage der Marktpositionen von Bildungsdienstleistern
- Bildungspersonal für die spezifischen Bildungsinhalte der Transformation ist regional schwierig zu finden
- Vergütungsniveau der Weiterbildner\*innen erschwert die Gewinnung und Bindung qualifizierten Personals

# Praxisperspektive: Gestaltungsanforderungen an geförderte berufliche Weiterbildung

Aussagen von Vertreter:innen von AA/JC/Bildungsträgern auf einer Veranstaltung am 13. Juni 2023 in Hagen:



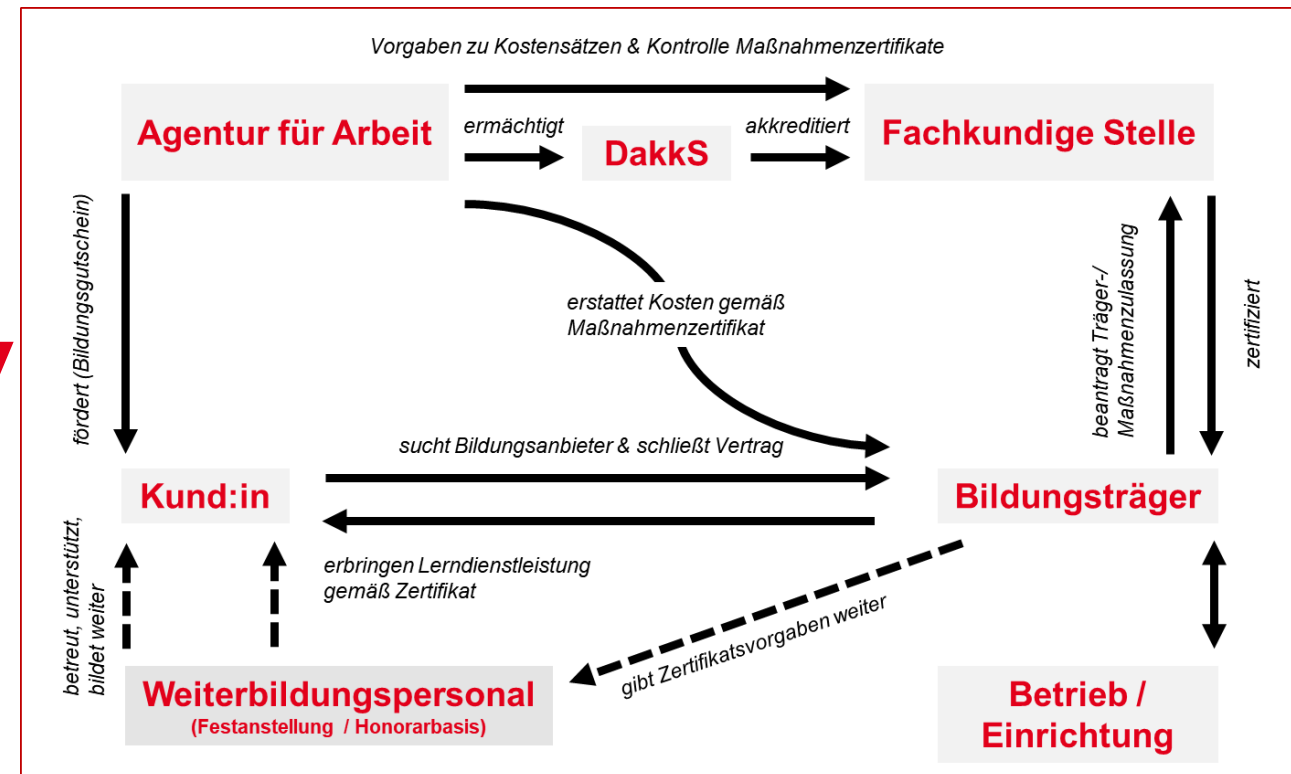
GO TO  
**menti.com**  
ENTER THE CODE  
**2838 5598**  
27

# Gestaltungsanforderungen und Rahmenbedingungen geförderter beruflicher Weiterbildung

- kompetenzorientiert
- adressatengerecht und individualisiert
- aktuell und praxisbezogen
- digital bzw. digital unterstützt
- pädagogisch begleitet
- orientiert am spezifischen betrieblichen Bedarf
- möglichst integriert in betriebliche Abläufe bzw. kompatibel dazu
- langfristig planbar, verfügbar und verwertbar
- kleine Einheiten vs. mindestens 120 h
- Gruppengrößen, BDKS
- AZAV-zertifiziert
- ...



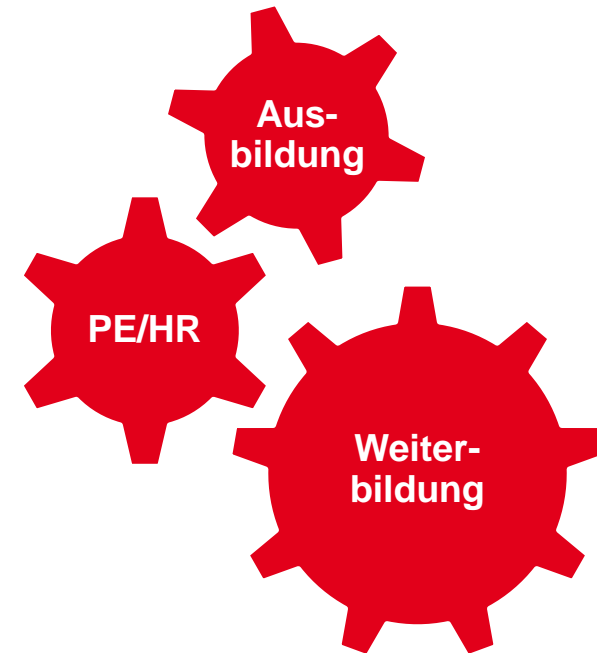
## AZAV-Verfahren



(vgl. Diettrich/Kohl/Fausten 2023)

# Weiterbildungspersonal im Transformationsprozess

- Veränderung der Arbeitswelt (zeitliche und örtliche Flexibilisierung, Veränderung der Organisationsstruktur und Arbeitsbeziehungen) (wb-monitor 2019, S. 15 ff.)
- Veränderte **Kompetenzanforderungen** an das Berufsbildungspersonal (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 232)
- **Rollen- und Aufgabendiversität** des Berufsbildungspersonals in den Rollen als Innovator\*in, Manager\*in, Netzwerker\*in, Leistungsdiagnostiker\*in, Lernförderer\*in, Lernprozessbegleiter\*in usw. (French/Diettrich 2017, S. 14)
- **Professionalisierung** notwendig (Sloane et al. 2018, 132; Diettrich 2017, S. 325)
- Neue (digitale) **Kooperation**sformen erforderlich (Diettrich/Faßhauer 2022)



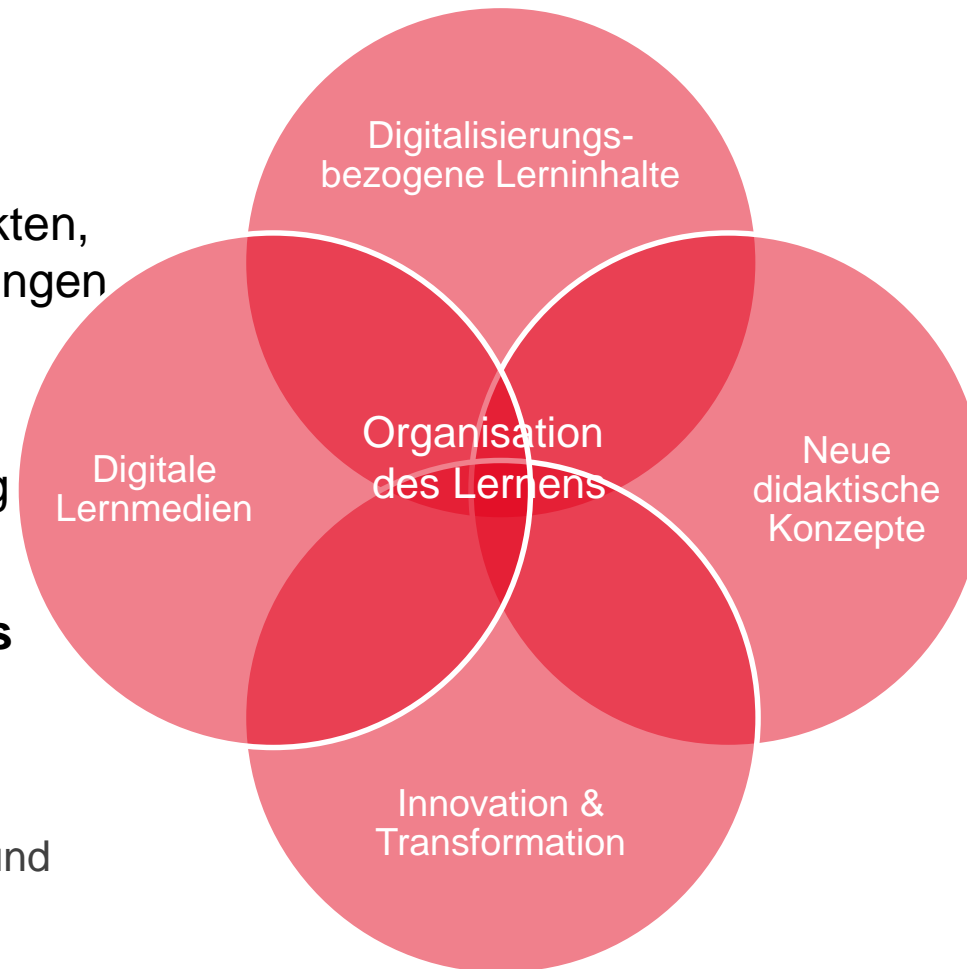
➔ Weiterbildung & Weiterbildungspersonal „alten Typs“ (Dozent\*innen) eher dysfunktional



# Handlungsfelder und Aufgaben für Weiterbildungsanbieter und das Weiterbildungspersonal am Beispiel digitaler Transformation

## Digitalisierungsbezogene Handlungsfelder:

- **Neue Lerninhalte durch Digitalisierung** von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen
- **Digitale Lernmedien** – neue Möglichkeiten zur Gestaltung & Unterstützung des Lernens sowie zur
- **Organisation des Lernens**
  - kleinbetriebliche Strukturen
  - ländlicher Raum
  - Pandemiebedingungen
  - ausbaufähige Ausstattung und digitale Infrastruktur
  - Finanzierung
  - ...



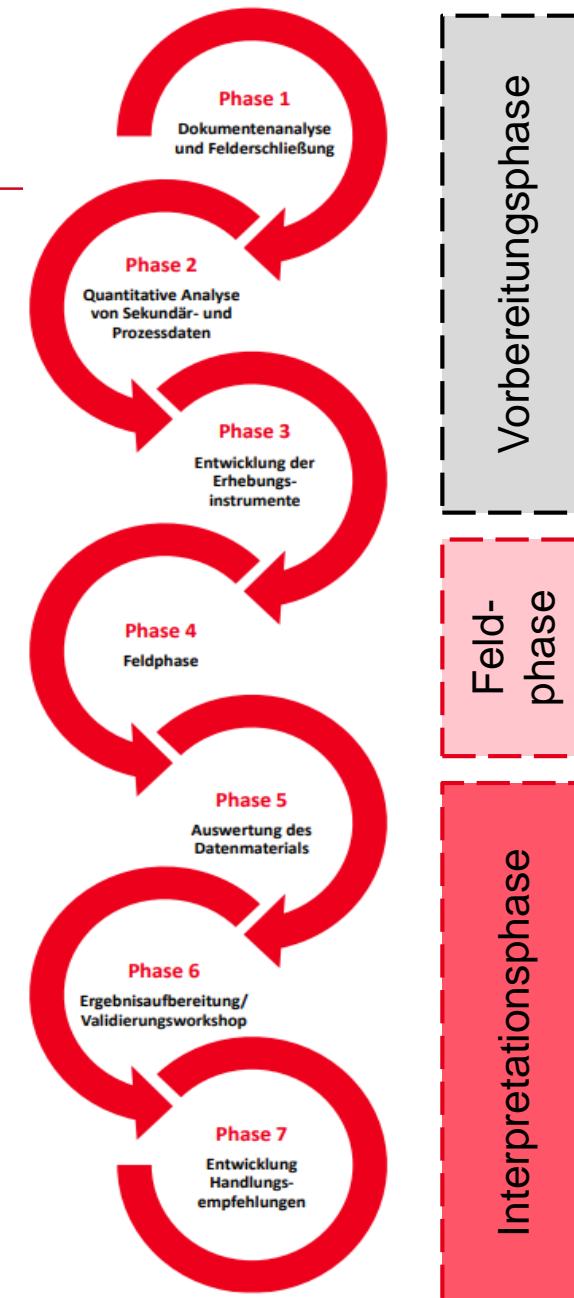
## Aufgaben für das Weiterbildungspersonal:

(vgl. Diettrich/Faßhauer/Kohl 2021)

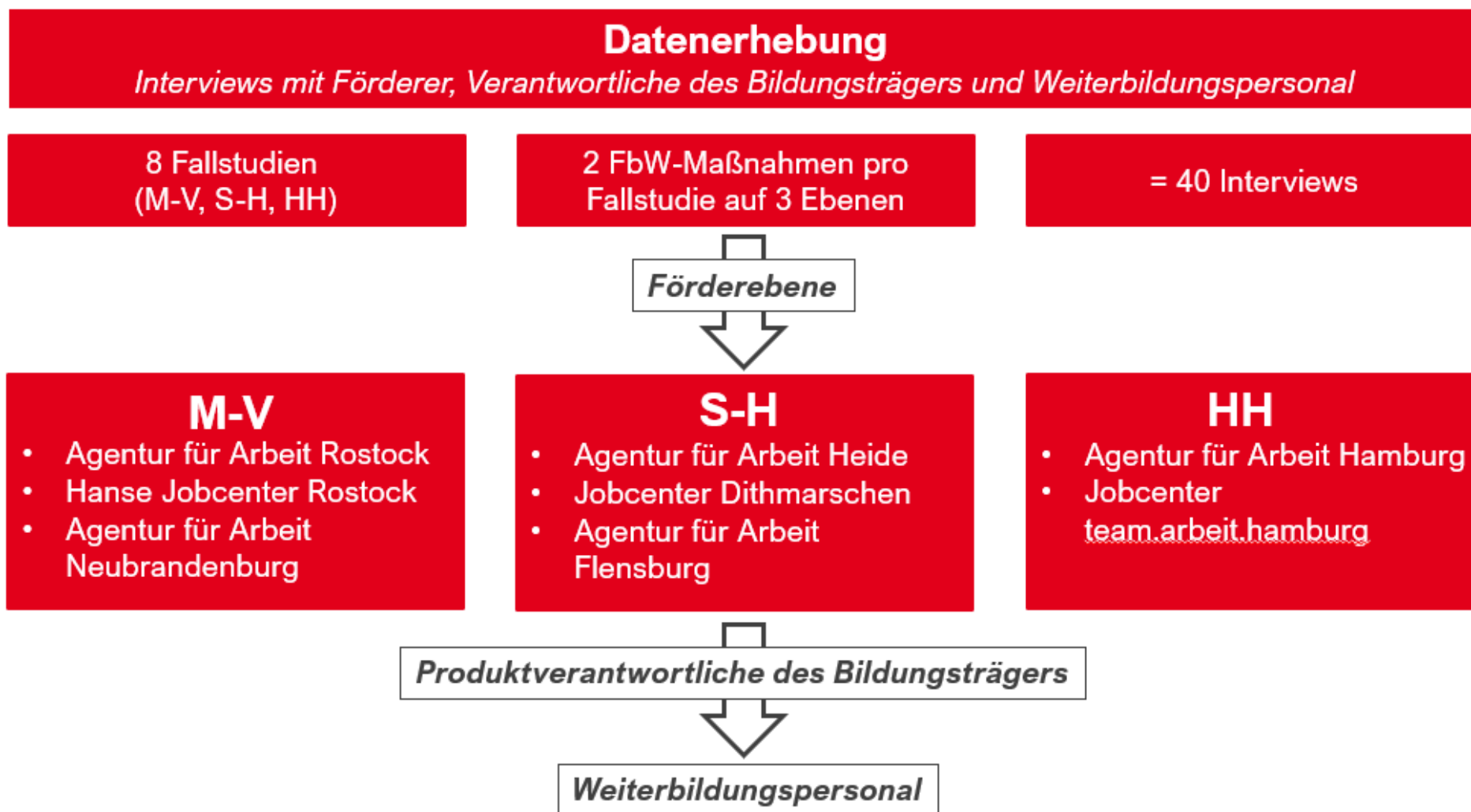
- **Neue Inhalte** in die Aus- und Weiterbildung **integrieren**
- Neue **didaktische Ansätze umsetzen** und Potenziale digitaler Medien nutzen
- **Lernprozesse organisieren** und **begleiten**
- **Innovieren** und betriebliche Transformationsprozesse mitgestalten
- Lokal und (über)regional **kooperieren**

# Projektvorstellung „ErWeiterBAR“

- Im Forschungsprojekt der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und der Universität Rostock werden **Voraussetzungen, Rahmenbedingungen, pädagogische Konzepte** und **Gestaltungsmöglichkeiten** des in geförderter beruflicher Weiterbildung tätigen Bildungspersonals in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg untersucht.
- **Ziel** ist, über die in der AZAV geforderte Nachweispflicht der pädagogischen Eignung Lehrender und die Verpflichtung auf den Mindestlohntarifvertrag für das pädagogische Personal in der Weiterbildung nach SGB II und III hinausgehende, empirisch begründete **Handlungsempfehlungen** und **Gestaltungsvorschläge für Förderer, Maßnahmeträger und Weiterbildungspersonal** zu entwickeln, die **zur Qualitätsentwicklung bzw. Verbesserung** der Maßnahmequalität beitragen.



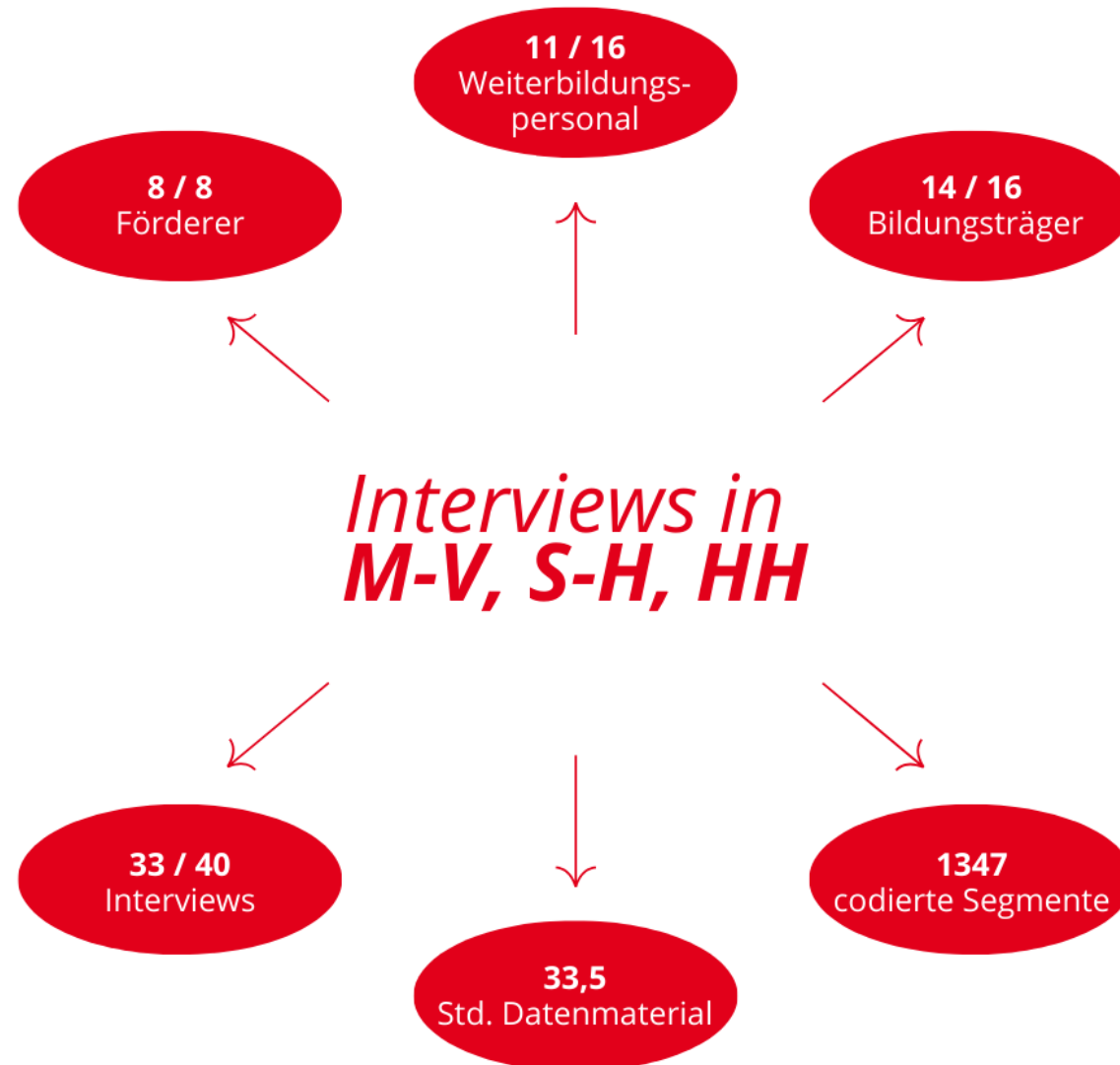
# Qualitatives Forschungsvorgehen



# Qualitatives Forschungsvorgehen



# Datenerhebung und -auswertung im Überblick





## Ergebnisvorstellung

# Auswertungsmatrix

	Arbeitsagenturen / Jobcenter	Bildungsträger	Weiterbildungspersonal
Planung	??	??	??
Umsetzung	??	??	??
Qualitätsmanagement	??	??	??

# Zusammenfassung erster Ergebnisse

	Arbeitsagenturen / Jobcenter	Bildungsträger	Weiterbildungspersonal
<b>Planung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bedarfsermittlung</li> <li>✓ Jährliche BZP – AA/JC gemeinsam vs. getrennt</li> <li>✓ „Blick in die Kristallkugel“</li> <li>✓ Bildungsträgerkonferenzen</li> </ul>	<p>Zukunftswerkstatt Weiterbildung MV</p>	
<b>Umsetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bildungsgutschein (Bildungsziel)</li> <li>✓ Zertifizierungsvorgaben</li> <li>✓ Kaum Einfluss auf Umsetzung</li> </ul>		
<b>Qualitätsmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Black Box</li> <li>✓ Qualitätsanspruch AA/JC vs. Zertifizierer</li> <li>✓ Anlassbezogene Maßnahmenprüfung</li> <li>✓ Absolventenmanagement</li> </ul>		



# Bildungsträger: Planung

	Bildungsträger
Planung	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Bedarfsermittlung</li><li>✓ Abgleich Produktportfolio mit BZP</li><li>✓ Maßnahmenkonzeption</li><li>✓ Zertifizierung</li><li>✓ „kreative“ Planung</li></ul>
Umsetzung	??
Qualitätsmanagement	??

„*Spontan mal ein Produkt entwickeln, das ist gar nicht drin, weil allein ein Zertifizierungsprozess selten unter einem halben Jahr abgeht ...*“ (BT8, Pos. 43)

„*Woher will ich wissen, wie viele Menschen im nächsten Jahr arbeitslos werden und dann zufälligerweise dann auch noch den Berufswunsch haben, den ich gerade anbiete? Das ist nicht realistisch, also da glaube ich, [...] dass man abwarten muss und gucken muss, was kommt.*“ (BT9, Pos. 28)

# Bildungsträger: Umsetzung

	Bildungsträger
Planung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bedarfsermittlung</li> <li>✓ Abgleich Produktportfolio mit BZP</li> <li>✓ Maßnahmenkonzeption</li> <li>✓ Zertifizierung</li> <li>✓ „kreative“ Planung</li> </ul>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ bildungsgutscheingemäß</li> <li>✓ <b>strikte Zertifikatsvorgaben</b> (personell, zeitlich, finanziell, orts-/ausstattungsbezogen, inhaltlich etc.)</li> <li>✓ Vorgabenweitergabe an WBP</li> </ul>
Qualitätsmanagement	??

„Also *Digitalisierung* so generell. Ich will nicht sagen, *da hängen wir so ein bisschen hinterher*, aber es ist natürlich auch *schwierig*. So wie ich vorhin gesagt habe, so *kalkulationsmäßig* da irgendwo *einen Puffer einzubauen* für eine ganz tolle Software oder für irgendwas. (BT7, Pos. 112)

„Da haben wir die Situation, dass die wandelnden Anforderungen an die Berufswelt, ich sag mal *Industrie 4.0, Arbeitswelt 4.0*, die Anpassung der Ausbildungsrahmenpläne an das Thema *Digitalisierung*, *da sind wir ökonomisch nicht mehr in der Lage Schritt zu halten, weil dort natürlich die Kostensätze alles andere als auskömmlich sind*, um permanent in diese Entwicklung mit zu investieren.“  
(BT8, Pos. 168)

# Bildungsträger: Qualitätsmanagement

	Bildungsträger
Planung	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Bedarfsermittlung</li><li>✓ Abgleich Produktportfolio mit BZP</li><li>✓ Maßnahmenkonzeption</li><li>✓ Zertifizierung</li><li>✓ „kreative“ Planung</li></ul>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ bildungsgutscheingemäß</li><li>✓ strikte Zertifikatsvorgaben (personell, zeitlich, finanziell, orts-/ausstattungsbezogen, inhaltlich etc.)</li><li>✓ Vorgabenweitergabe an WBP</li></ul>
Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Qualitätssicherung gemäß AZAV</li><li>✓ <b>Qualitätssicherung vs. Vorgaben</b></li><li>✓ Z. B. Beschwerdemanagement, Verlaufsgespräche, WB des WBP</li></ul>

„... **bei langjährigen Mitarbeitern** und Mitarbeiterinnen ist es so, dass die **einmal im Jahr** eine Fortbildung machen müssen tatsächlich, ist ja auch von der AZAV vorgesehen ...“ (BT6, Pos. 180-181)

„... weil die **Kostensätze natürlich höher** sind als unsere. Dann spielt das natürlich auch eine Rolle, dass man sagen muss „Okay, **kann ich vielleicht**, weil der teurer ist, oder so, **woanders dann einsparen?**“ (BT7, Pos. 96)

# Weiterbildungspersonal: Planung

	Weiterbildungspersonal
Planung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitwirken bei Maßnahmenplanung vs. Top Down Informationsvermittlung</li> <li>✓ Involvierung abhängig vom Beschäftigungsstatus</li> <li>✓ z.T. beschränkt auf Unterrichtsplanung</li> </ul>
Umsetzung	??
Qualitätsmanagement	??

„... wir haben wirklich **regelmäßig Beratungen auf Geschäftsführerebene** auch und können da **Ideen anbringen**, dass wir dann auch sagen: Wie können wir uns das vorstellen, wo geht vielleicht die Reise hin? und besprechen im Team, was macht auch Sinn? Auch **perspektivisch** auch unter Berücksichtigung der Personalstruktur. Wo gibt es vielleicht auch Nachfragen der Firmen?“ (WBP6, Pos. 62)

„Natürlich erfahre ich [...] was die neuen Konditionen sind. Wir gehen auch auf Messen, [...] aber ich bin ganz ehrlich ich bin so fokussiert auf Unterrichten, dass mir es reicht, wenn man mir **ein paar Informationen** gibt und dann mach ich einfach und fertig. Weil **wenn ich mich jetzt noch um das alles mit kümmern müsste, ich glaube, das wäre einfach zu viel.**“ (WBP3, Pos. 54-56)

# Weiterbildungspersonal: Umsetzung

	Weiterbildungspersonal
Planung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitwirken bei Maßnahmenplanung vs. Top Down Informationsvermittlung</li> <li>✓ Involvierung abhängig vom Beschäftigungsstatus</li> <li>✓ z.T. beschränkt auf Unterrichtsplanung</li> </ul>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vorgaben mindern Flexibilität</li> <li>✓ Pädagogischer Anspruch vs. Zielvorgaben Zertifizierer/BT</li> <li>✓ Widersprüche in den Vorgaben = Herausforderung WBP</li> </ul>
Qualitätsmanagement	??

„Einzelfallentscheidungen können seltener getroffen werden, weil die Zeit nicht dafür da ist, sich jede Person einzeln anzuschauen und auf sie einzugehen. Wir versuchen es in Anteilen, aber es passiert oft, [...] dass die Gruppe dann durch die Durchführung oder durch die Umschulung homogenisiert wird, dass es schwieriger fällt jede Person mit ihren einzelnen Bedürfnissen zu sehen.“ (WBP4, Pos. 120)

„Ja, also manchmal wäre es schön, ein bisschen mehr Flexibilität zu haben, was so Sonderveranstaltungen angeht. Manchmal entsteht ja im Unterricht irgendwie ein Gedanke [...] und da sind wir dann ein bisschen unflexibel, was A: die zeitlichen Kapazitäten angeht und B: was die Kosten natürlich auch angeht.“ (WBP7, Pos. 136)

# Weiterbildungspersonal: Qualitätsmanagement

	Weiterbildungspersonal
Planung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitwirken bei Maßnahmenplanung vs. Top Down Informationsvermittlung</li> <li>✓ Involvierung abhängig vom Beschäftigungsstatus</li> <li>✓ z.T. beschränkt auf Unterrichtsplanung</li> </ul>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vorgaben mindern Flexibilität</li> <li>✓ Pädagogischer Anspruch vs. Zielvorgaben Zertifizierer/BT</li> <li>✓ Widersprüche in den Vorgaben = Herausforderung WBP</li> </ul>
Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indikatoren: Anwesenheit und erfolgreicher Prüfungsabschluss</li> <li>✓ Teilnehmendenfeedback, Austausch mit Kolleg:innen, ...</li> <li>✓ Vorgaben beeinträchtigen päd. Handlungsfreiheit → Qualität</li> </ul>

„Allerdings muss ich auch sagen, dass es da **qualitativ ganz viel Luft nach oben** gibt, aber nur in Kombination mit **mehr Handlungsfreiheit** und die wird natürlich bedingt durch die Rahmenbedingungen, die vorgegeben sind.“ (WBP1, Pos. 201)

„Da sehe ich eher **Rahmenbedingungen** als **behindernd**, dass manche Dozenten eben nicht genug Zeit im Unterricht haben. Also nicht genug Unterrichtszeit bekommen, weil es gar nicht möglich ist, ihnen das zu geben und dann können sie halt **nur soweit Qualität liefern, wie sie auch die Zeit dafür im Kurs haben** und dann leidet die Qualität schon sehr, wenn zum Beispiel viel weniger Unterrichtseinheiten eingeplant werden für ein Lernfeld als eigentlich notwendig. Einfach weil das Konzept das nicht vorsieht zum Beispiel.“ (WBP4, Pos. 120)

„Die Menschen brauchen fachliche Beratung. **Wir schaffen das nicht mehr.**“ (WBP9, Pos. 362)

# Zusammenfassung erster Ergebnisse – Validierung

	Arbeitsagenturen / Jobcenter	Bildungsträger	Weiterbildungspersonal
Planung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bedarfsermittlung</li> <li>✓ Jährliche BZP – AA/JC gemeinsam vs. getrennt</li> <li>✓ „Blick in die Kristallkugel“</li> <li>✓ Bildungsträgerkonferenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bedarfsermittlung</li> <li>✓ Abgleich Produktportfolio mit BZP</li> <li>✓ Maßnahmenkonzeption</li> <li>✓ Zertifizierung</li> <li>✓ „kreative“ Planung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mitwirken bei Maßnahmenplanung vs. Top Down Informationsvermittlung</li> <li>✓ Involvierung abhängig vom Beschäftigungsstatus</li> <li>✓ z.T. beschränkt auf Unterrichtsplanung</li> </ul>
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bildungsgutschein (Bildungsziel)</li> <li>✓ Zertifizierungsvorgaben</li> <li>✓ Kaum Einfluss auf Umsetzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ bildungsgutscheingemäß</li> <li>✓ strikte Zertifikatsvorgaben (personell, zeitlich, finanziell, orts-/ausstattungsbezogen, inhaltlich etc.)</li> <li>✓ Weitergabe der Vorgaben an WBP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vorgaben mindern Flexibilität</li> <li>✓ Pädagogischer Anspruch vs. Zielvorgaben Zertifizierer/BT</li> <li>✓ Widersprüche in den Vorgaben = Herausforderung WBP</li> </ul>
Qualitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Black Box</li> <li>✓ Qualitätsanspruch AA/JC vs. Zertifizierer</li> <li>✓ Anlassbezogene Maßnahmenprüfung</li> <li>✓ Absolventenmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Qualitätssicherung gemäß AZAV</li> <li>✓ Qualitätssicherung vs. Vorgaben</li> <li>✓ Z. B. Beschwerdemanagement, Verlaufsgespräche, WB des WBP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Anwesenheit und erfolgreicher Prüfungsabschluss</li> <li>✓ Teilnehmendenfeedback, Austausch mit Kolleg:innen, ...</li> <li>✓ Vorgaben beeinträchtigen päd. Handlungsfreiheit → Qualität</li> </ul>

# Schlussfolgerungen (1)

- (1) Die **Umsetzung** einer FbW-Maßnahme **anhand der Zertifizierungsvorgaben stellt** für den Bildungsträger und das Weiterbildungspersonal eine **Herausforderung** dar, da die Fachkundigen Stellen (FKS) die Zertifizierung mittels eines **standardisierten Verfahrens** und **ohne die Berücksichtigung spezifischer Bedingungen** der jeweiligen **Maßnahme, Zielgruppe** und **Region** vollziehen.
- (2) Am individuellen, betrieblichen und regionalen Bedarf ausgerichtete FbW-Maßnahmen (in der Transformationsgesellschaft) **bedürfen einer engeren Zusammenarbeit zwischen Förderern** (AA/JC), **Fachkundigen Stellen** (FKS) und **Bildungsdienstleistern** in der Planung, Umsetzung und Qualitätssicherung.
- (3) Das Bildungspersonal in der geförderten beruflichen Weiterbildung erlebt die **Vorgaben** als z.T. **restriktiv**. **Förderinstrumente** und **Qualitätssicherungsverfahren beschneiden pädagogische Gestaltungsräume** und blockieren z.T. notwendige pädagogische und didaktische Innovation und individuelle Lernunterstützung.



## Schlussfolgerungen (2)

- (4) Aufgrund des **Spannungsfeldes zwischen Vorgaben/Ökonomie und Förderbedarfen der Teilnehmenden** kann das **Bildungspersonal** den **eigenen pädagogischen Anspruch** häufig **nicht gerecht** werden. Ein **Konflikt zwischen den Arbeitsbedingungen sowie Qualitäts- bzw. Professionalisierungserwartungen** in der geförderten beruflichen Weiterbildung wird verschärft wahrgenommen.
- (5) Unter diesen Rahmenbedingungen ist die notwendige Erweiterung des Aufgabenspektrums kaum möglich. **Notwendig sind Qualifizierungsangebote und veränderte Rahmenbedingungen.**
- (6) Die **Ansprüche an eine zukunftsorientierte Weiterbildung steigen**, aber die **Rahmenbedingungen** der Förderung beruflicher Weiterbildung sowie **fehlende Professionalisierungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume** des Weiterbildungspersonals **begrenzen notwendige Transformationsprozesse** bei den Bildungsdienstleistern.



## **Diskussion in Gruppen**

# Diskussionsfragen zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen



4 Diskussionsfragen (3 analog, 1 digital)



40 min (2x20 min)

**Gruppe 1:** Wie können Kooperationsprozesse und regionale Abstimmungen zwischen den Bildungsdienstleistern effizienter gestaltet werden? (z.B. Austausch von Dozent:innen, Entwicklung gemeinsamer Angebote, Maßnahmen zur Arbeitsteilung)

**Gruppe 2:** Wie müssen die Personalentwicklungsprozesse (Qualifizierung/Professionalisierung des Weiterbildungspersonals) in Bildungsdienstleistern zukünftig gestaltet werden, um angemessen auf bestehende und künftige Transformationsprozesse reagieren zu können?

**Gruppe 3:** Wie werden notwendige, aber im Bundesdurchschnittskostensatz nicht einkalkulierte, Zusatzleistungen (z.B. Kompetenzfeststellung, Lernprozessbegleitung, Nachbetreuung) des Weiterbildungspersonals während der Maßnahmenumsetzung trotz knapper Ressourcenbestände organisiert? (inkl. Verbesserungsvorschläge)

**Gruppe 4 (digital):** Wie kann der geförderte Weiterbildungsbereich im Hinblick auf die digitale Ära effektiv transformiert werden? (Herausforderungen, Chancen, digitale Veränderungsmöglichkeiten)



**Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)**

Prof. Dr. Matthias Kohl

*matthias.kohl@hdba.de / +49 385 5408 514*

**Universität Rostock / Institut für Wirtschaftspädagogik**

Prof. Dr. Andreas Diettrich

*andreas.diettrich@uni-rostock.de / +49 381 498 4560*

M.A. Mara Fausten

*mara.fausten@uni-rostock.de / +49 381 498 4366*

# Quellen

- Achtenhagen, C. (2010). Der Einsatz neuer Technologien im Sinne des „Internets der Dinge“ in der industriellen Produktion. In: FreQueNz–Newsletter 2010, S. 7-8.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. OECD social, employment and migration working papers#Bd.#189. DOI: <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Bielefeld
- BMAS/BMBF (Hrsg.) (2019). Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Online: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/AusWeiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf> (09.02.2023).
- BMAS (Hrsg.). (2015). Grünbuch Arbeiten 4.0: Arbeit weiter denken. Online: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeitenvier-null.pdf> (09.02.2023).
- Diettrich, A. (2017): Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: French, M. / Diettrich, A. (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien, Bentwisch/Rostock, S. 319-329.
- Diettrich, A. & Faßhauer, U.: Systemische Perspektive: Potenziale und Herausforderungen von Digitalisierung für die Lernortkooperation und das Bildungspersonal In: Kretschmer, S. & Pfeiffer, I. (Hg.): Lernortkooperation in der Ausbildung digital denken? Befunde und Impulse zur Lernortkooperation im Zeitalter digitaler Bildung, Bielefeld 2022, S. 239-252

# Quellen

- Diettrich, A., Faßhauer, U. & Kohl, M. (2021). Betriebliches Lernen gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das betriebliche Bildungspersonal. In M. Kohl, A. Diettrich & U. Faßhauer (Hrsg.), „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten: Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal (S. 17-33). Verlag Barbara Budrich. Online:  
[https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN\\_Kohl\\_Diettrich\\_Fasshauer\\_Neue\\_Normalit%c3%a4t\\_betrieblichen\\_Lernens\\_gestalten.pdf](https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_Kohl_Diettrich_Fasshauer_Neue_Normalit%c3%a4t_betrieblichen_Lernens_gestalten.pdf) (15.06.2023).
- Euler, D. (2018). Bildung in Zeiten der Digitalisierung ... Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 114(2), S. 179-190.
- Fraunhofer IAO (Hrsg.) (2013). Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Stuttgart.
- Hammermann, A. & Stettes, O. (2015). Beschäftigungseffekte der Digitalisierung. IW-Trends, 3/2015, S. 1-20. Online:  
[https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/243049/IW-Trends\\_2015-03-05\\_Hammermann\\_Stettes.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/243049/IW-Trends_2015-03-05_Hammermann_Stettes.pdf) (05.01.2023).
- Hirsch-Kreinsen, H. (2016). Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), S. 10-16.
- Koscheck, S. & Ohly, H. (2021): wbmonitor 2019. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2021. Bonn.
- Rische, M., Schlitte, F. und Vöpel, H. (2015). Industrie 4.0 – Potenziale am Standort Hamburg, Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWA) im Auftrag der Handelskammer Hamburg.
- Sloane, P. F. E. et. al. (2018): Berufsbildung 4.0 : Qualifizierung des pädagogischen Personals als Erfolgsfaktor beruflicher Bildung in der digitalisierten Arbeitswelt. Detmold.

# Quellen

- Stifterverband & McKinsey (Hrsg.). (2021). Future Skills 2021 – 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Diskussionspapier Nr. 3. Online: <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/10547> (09.02.2023).
- World Economic Forum (2016). The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Geneva: World Economic Forum. Online: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) (05.01.2023)